



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**TATMİN EDİCİ BİR
İŞE SAHİP MİYİM? GÜÇLÜ YÖNLERE DAYALI KAPSAYICI
ÇALIŞMA KURAMI TEMELİNDE
BİR KARMA DESEN ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Zeynep Öznur YAZAN

Danışman
Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

SAMSUN
2025

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI



**TATMİN EDİCİ BİR
İŞE SAHİP MİYİM? GÜÇLÜ YÖNLERE DAYALI KAPSAYICI
ÇALIŞMA KURAMI TEMELİNDE
BİR KARMA DESEN ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Zeynep Öznur YAZAN

Danışman

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

Bu çalışma Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TUBİTAK) tarafından 1002-A hızlı destek kapsamında, 123K341 proje numarası ile desteklenmiştir.

SAMSUN
2025

TEZ KABUL VE ONAYI

Zeynep Öznur YAZAN tarafından, Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS danışmanlığında hazırlanan “TATMİN EDİCİ BİR İŞE SAHİP MİYİM? GÜÇLÜ YÖNLERE DAYALI KAPSAYICI ÇALIŞMA KURAMI TEMELİNDE BİR KARMA DESEN ÇALIŞMASI” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 2.1.2025 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Erkan IŞIK Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Esat ŞANLI Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Faik Ahmet SESLİ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Doktora 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 ☐

2 / 1 / 2025

Zeynep Öznur YAZAN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : TATMİN EDİCİ BİR İŞE SAHİP MİYİM? GÜÇLÜ YÖNLERE DAYALI KAPSAYICI ÇALIŞMA KURAMI TEMELİNDE BİR KARMA DESEN ÇALIŞMASI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 9.12.2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 7

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

2 / 1 / 2025

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

ÖZET

TATMİN EDİCİ BİR İŞE SAHİP MİYİM? : GÜÇLÜ YÖNLERE DAYALI KAPSAYICI ÇALIŞMA KURAMI TEMELİNDE BİR KARMA DESEN ÇALIŞMASI

Zeynep Öznur YAZAN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı
Doktora, Ocak/2025
Danışman: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

Çalışma yaşamı ve işte geçirilen sürenin niteliği, yaşamın diğer alanlarına da etki etmektedir. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı, çalışma yaşamındaki iyi oluşu inceleyerek tatmin edici işi bu deneyimin temel bir unsuru olarak görmektedir. Tatmin edici iş, iş doyumunu, işe adanmışlık, işin anlamı ve pozitif duygular gibi değişkenlerle ölçülen derin ve bütüncül bir iyi oluş hali olarak tanımlanmakla birlikte kültürel bağlamda farklılık gösterebileceği belirtilmektedir. Bu kapsamda, bu araştırmanın ilk amacı Türkiye’de farklı alanlarda çalışan bireyler tarafından tatmin edici iş kavramının nasıl tanımlandığı, algılandığı ve tatmin edici işin olası yordayıcıları olarak hangi faktörlerin görüldüğünü anlamaya çalışmaktır. İkinci amacı ise Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı’na dayalı ve kültüre özgü tatmin edici iş ölçeği geliştirmektir. Bu amaçlara yönelik olarak, karma desen araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desen kullanılmıştır. Çalışmanın nitel aşamasında, farklı sektörlerde ve mesleklerde çalışan 16 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler, kodlayıcılar arası uzlaşma yöntemiyle analiz edilmiştir. MAXQDA ile yapılan nitel veri analizi sonucunda dokuz temaya ulaşılmıştır. Ardından nicel aşamada ölçek geliştirme prosedürleri takip edilmiş, katılımcı ifadelerinden ve temalardan yola çıkarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddeler uzman görüşüne sunulduktan sonra nihai formu oluşturulan ölçeğin faktör analizleri için iki farklı gruptan veri toplanmıştır. Buna göre, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) 395 çalışandan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiş ve ölçeğin yapısının üç boyut ve 14 maddeden oluştuğu, faktör yüklerinin ise .64 ile .98 arasında değiştiği ve açıklanan varyans oranının % 72.32 olduğu bulunmuştur. Ardından AMOS ile yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), 347 çalışandan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiş ve ölçeğin üç boyutlu yapısının iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve faktör yüklerinin .50 ile .90 arasında değiştiği bulunmuştur. Ayrıca her iki grupta da ölçeğin güvenilirliği yüksek düzeyde çıkmıştır. Sonuç olarak, bu çalışma ile Türkiye’deki kültürel bağlama özgü tatmin edici iş kavramı yeniden ele alınarak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, Algılanan tatmin edici iş, İyi oluş, Pozitif psikoloji

ABSTRACT

DO I HAVE A FULFILLING WORK? A MIXED METHOD RESEARCH IN THE CONTEXT OF STRENGTHS-BASED INCLUSIVE THEORY OF WORK

Zeynep Oznur YAZAN
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Educational Science
Guidance and Psychological Counseling Programme
Ph.D., January/2025
Supervisor: Prof. Dr. Aysenur BUYUKGOZE-KAVAS

Working life and the quality of time spent at work impact other aspects of life. The Strengths-Based Inclusive Theory of Work investigates well-being at work and views fulfilling work as an integral component of that experience. Although fulfilling work is characterized as comprehensive and integrated well-being measured by factors such as job satisfaction, work engagement, meaningful work, and positive emotions, it is noted that it can differ based on the cultural context. In this regard, the main aim of this study is to find out how the concept of fulfilling work is defined and perceived by individuals working in different sectors in Türkiye, and also what factors are seen as potential predictors of fulfilling work. The second aim is to develop a culture-specific, fulfilling work scale using the theory. For these purposes, an exploratory sequential design based on mixed-method research approaches was used. During the qualitative phase of the study, in-depth interviews were performed with 16 persons from different industries and professions, and the data gathered was analyzed using the inter-coder consensus method. The qualitative data analysis using MAXQDA uncovered nine themes. In the quantitative stage, then, scale development procedures were followed, and an item pool was created based on the participant statements and themes. After receiving expert feedback on the items, data from two groups was collected for factor analysis of the scale. The Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed on the data collected from 395 employees, and it was found that the scale's structure consisted of three-dimensions and 14 items, factor loadings were between .64 and .98, and the explained variance rate was 72.32 %. Then, Confirmatory Factor Analysis (CFA) with AMOS was conducted on the data from 347 employees, revealing that the scale's three-dimensional structure had good fit values and factor loadings ranging from .50 to .90. Moreover, both groups revealed a high level of scale reliability. In conclusion, this study reconsidered the concept of fulfilling work in Türkiye's context and developed a valid and reliable measurement tool.

Keywords: The strengths-based inclusive theory of work, Perceived fulfilling work, Well-being, Positive psychology

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Doktora tezimin başlangıç noktasını oluşturan temel soru, “Çalışma yaşamında bireyleri neler mutlu kılmaktadır?” sorusu olmuştur. Bu soru bana, Konfüçyüs’ün o meşhur sözünü hatırlatır: “*Sevdiğiniz işi yaparsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız*”. Benim için doktora tez serüvenim de bu anlayışla ilerledi. Bu yolculuk keyifli ve heyecan verici olduğu kadar zaman zaman yorgun ama her daim hevesle tamamlamaya çalıştığım bir süreç oldu. Bu süreçte hissettiğim olumlu duyguların en önemli kaynağı, değerli tez danışmanım Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS’a aittir. Yeniden başlayacak olsam, bu süreci yine onunla yürütmek isterdim. Bana yalnızca akademik beceriler kazandırmakla kalmayıp, pozitif düşünmenin önemini, zorluklar karşısında güçlü kalmayı ve en önemlisi, yorulduğumda yeniden toparlanmayı öğrettiği için kendisine en derin teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez savunmamda bulunmayı kabul eden kıymetli jüri üyelerim Prof. Dr. Erkan IŞIK, Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ, Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK ve Doç. Dr. Esat ŞANLI’ya vakitlerini ayırarak tezime değerli katkılar sundukları ve geri bildirimleriyle çalışmamı geliştirmeme olanak sağladıkları için şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca, iş hayatının ve akademik yaşamın temelini attığım Ondokuz Mayıs Üniversitesi’ndeki değerli hocalarıma destekleri ve yol göstericilikleri için de teşekkür ederim.

Tez sürecimde en büyük destekçilerimden biri olan, sevgili eşim Burak YAZAN’a ilgisini, sevgisini ve desteğini hiç eksik etmediği, beni her koşulda cesaretlendirdiği için sonsuz teşekkür ederim. Ne zaman bunalmış hissetsem beni dinleyip sakinleştirdiği, huzuru ve sevgisi ile beni iyileştirdiği için minnettarım. Ayrıca sevgili anneme, babama, ablama, kardeşime ve enişteme bana duydukları güven, sundukları sevgi ve destek için teşekkür ederim. Hayatıma eşim sayesinde dâhil olan, sevgileriyle beni sarıp sarmalayan ikinci aileme de şükranlarımı sunuyorum. Sizler, hiçbir zaman yalnız olmadığımı hissettirdiniz ve her zorluğu aşabileceğime dair inancımı hep beslediniz.

Doktora yolculuğumda bana eşlik eden ve her aşamada yanımda olan sevgili çalışma arkadaşım Araş. Gör. Dr. Furkan KİRAZCI’ya akademik katkıları ve dostluğu için, aynı zamanda değerli arkadaşlarım Araş. Gör. Gözde TEKBAŞ’a, Araş. Gör. Rabia İrem DURMUŞ’a ve Araş. Gör. Fatma DİLMEN’e sadece akademik hayatımı değil sosyal hayatımı da güzelleştirdikleri için minnettarım. Ayrıca tezimin projesinde

bursiyer olarak görev almayı kabul eden ve süreçte birlikte yol almaktan keyif aldığım sevgili Hamidiye Betül ÇEVEN'e özverili çalışması için teşekkür ederim. Son olarak, gönüllü katılımcılar ve araştırmamı destekleyen kurum ve kuruluşlar olmadan bu çalışmayı tamamlamak mümkün olmazdı, çalışmama sağladıkları katkılardan dolayı hepsine içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Doktora eğitimim süresince TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) kapsamında 2211-Genel Yurt İçi Lisansüstü Burs Programı'ndan yararlanarak almış olduğum maddi destek, bu zorlu süreci daha rahat yönetmemi sağladı. Bunun yanı sıra, tez çalışmamın TÜBİTAK 1002-A Hızlı Destek Programı kapsamında desteklenmesi, çalışmamı hedeflediğim şekilde gerçekleştirmeme ve süreci daha verimli geçirmeme olanak tanıdı. TÜBİTAK ailesine, donanımlı bir bilim insanı olma yolunda sağladığı bu kıymetli destekler için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez süreci destek ve dayanışmayla tamamlanan uzun ve meşakkatli bir yolculuğa benzer, her birinize bu yolculuğu benimle paylaştığınız için teşekkür ederim. Bu akademik yolculuğun toplumun çeşitli alanlarında ötekileştirilmeye maruz kalan ancak yılmadan ilerlemek, üretmek ve kendini geliştirmek için çabalayan kadınlara ilham olmasını ve kadınların her alanda parlamasına vesile olmasını temenni ediyorum.

Zeynep Öznur YAZAN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı	10
2.2. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramının Varsayımsal Modeli	14
2.2.1. Bağlamsal Destekler ve Engeller	15
2.2.2. Teşvik Edici Çalışma Koşulları	16
2.2.3. Olumlu Bireysel Özellikler	18
2.2.4. Tatmin Edici İş (Fulfilling Work)	21
2.2.4.1. Kavram Olarak İyi Oluş	23
2.2.4.2. Tatmin Edici İşe Erişim	26
2.3. İlgili Araştırmalar	28
3. YÖNTEM	32
3.1. Araştırmanın Modeli	32
3.2. Nitel Aşama	35
3.2.1. Nitel Aşamanın Yöntemi	35
3.2.2. Nitel Aşamanın Örneklem Grubu	36
3.2.3. Nitel Aşamada Veri Toplama Aracı	39
3.2.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun Hazırlanması	39
3.2.3.2. Görüşmelerde Kullanılmak Üzere Ön Koşulların Belirlenmesi	39
3.2.3.3. Önceki Bilgilere Başvurulması	40
3.2.3.4. Taslak Görüşme Formunun Hazırlanması	40
3.2.3.5. Uzman Görüşü ve Pilot Uygulama	41

3.2.3.6. Görüşme Formuna Son Halinin Verilmesi.....	43
3.2.4. Nitel Aşamada Veri Toplama Süreci	43
3.2.5. Verilerin Çözümlemesi	44
3.2.5.1. Kodlayıcılar Arası Uzlaşısı.....	45
3.2.6. Araştırmacının Konumu.....	47
3.3. Nicel Aşama.....	48
3.3.1. Nicel Aşamanın Yöntemi.....	48
3.3.1.1. Madde Havuzu ve Uzman Görüşü	49
3.3.1.2. Deneme Uygulamasının Yapılması	50
3.3.1.3. Birinci Uygulamanın Yapılması ve Verilerin Analizi	51
3.3.1.4. İkinci Uygulamanın Yapılması ve Verilerin Analizi	51
3.3.2. Örneklem Grubunun Belirlenmesi	52
3.3.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizinin Örneklem Grubu Özellikleri	53
3.3.2.2. Doğrulamalı Faktör Analizinin Örneklem Grubu Özellikleri	53
3.3.3. Verilerin Toplanması	54
3.3.4. Veri Toplama Araçları	55
3.3.4.1. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)	55
3.3.4.2. İş ve Anlam Ölçeği	55
3.3.4.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği.....	56
3.3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	56
3.3.4.5. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	56
4. BULGULAR.....	57
4.1. Nitel Veri Analizinin Bulguları.....	57
4.1.1. Tatmin Edici İş Teması	57
4.1.2. İş Yerinde Olumlu Duygu, Düşünce ve Davranışlar	68
4.1.2.1. İşte Yerinde Olumlu Duygular.....	68
4.1.2.2. İşte Yerinde Düşünceler.....	71
4.1.2.3. İşteki Olumlu Davranışlar.....	75
4.1.3. Tatmin Edici İşin Yordayıcıları	78
4.1.3.1. Bağlamsal Destekler	79
4.1.3.2. Bağlamsal Engeller	82
4.1.3.3. Teşvik Edici Çalışma Koşulları	86
4.1.3.4. Olumlu Bireysel Özellikler	93
4.2. Nicel Veri Analizinin Bulguları.....	97
4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	97
4.2.2. Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları	101
4.2.3. Ölçüt Bağıntılı ve Ayırt Edici Geçerlik Bulguları	106
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	108
5.1. Nitel Aşama Sonucunda Ortaya Çıkan Tatmin Edici İş Teması.....	108

5.2. İş Yerinde Olumlu Duygu, Düşünce ve Davranışlara İlişkin Elde Edilen Tema ve Kodlar	115
5.3. Tatmin Edici İşin Yordayıcılarına İlişkin Tema ve Kodlar	117
5.3.1. Bağlamsal Destek ve Engeller	118
5.3.2. Teşvik Edici Çalışma Koşulları	123
5.3.3. Olumlu Bireysel Özellikler	128
5.4. Nicel Aşamada Geliştirilen Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği	130
5.5. Sonuç ve Öneriler	135
KAYNAKLAR	140



KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AMOS	: Moment Yapılarının Analizi
APA	: Amerikan Psikoloji Birliği
ATEİÖ	: Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CMİN	: Ki-Kare Test İstatistiği
ÇPK	: Çalışma Psikolojisi Kuramı
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GYDKÇK	: Güçlü Yönlere Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KMO	: Kaiser–Meyer–Olkin
ML	: Maksimum Olabilirlik
NEET	: Ne Eğitimde Ne Öğretimde Ne De İstihdamda Olan Gençlerin Oranı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PANAS	: Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SD	: Serbestlik Derecesi
SRMR	: Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
STEM	: Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanları
TLI	: Tucker-Lewis İndeksi

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı varsayımsal modeli	15
Şekil 3.1. Keşfedici sıralı desene göre araştırmanın planı	35
Şekil 3.2. Yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları hazırlama süreci	39
Şekil 3.3. Ölçek geliştirme basamaklarında izlenecek adımlar.....	49
Şekil 4.1. Tatmin edici iş teması	58
Şekil 4.2. İş yerinde olumlu duygular	69
Şekil 4.3. İş yerinde düşünceler	72
Şekil 4.4. İşteki olumlu davranışlar	75
Şekil 4.5. Bağlamsal destekler	79
Şekil 4.6. Bağlamsal engeller.....	83
Şekil 4.7. Teşvik edici çalışma koşulları.....	87
Şekil 4.8. Olumlu bireysel özellikler	93
Şekil 4.9. Yamaç birikinti grafiği.....	99
Şekil 4.10. Üç faktörlü korelasyonel modele ait standardize edilmiş yol katsayıları	106
Şekil 5.1. Türkiye’deki çalışan yetişkinler açısından tatmin edici işin yordayıcıları.....	118

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik özellikleri	38
Tablo 3.2. Pilot uygulamada yer alan katılımcıların demografik özellikleri	42
Tablo 4.1. Ölçeğe ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	100
Tablo 4.2. Modellere ilişkin uyum iyiliği değerleri	103
Tablo 4.3. Uyum iyiliği değerleri.....	105
Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları	107



1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları yer almaktadır. Bu bağlamda, ilk olarak araştırmada yer alan kavramlara ilişkin genel bir çevreçe çizilmiştir. Ardından, kavramsal tanımlara giriş bölümünün sonunda yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanların çalışma yaşamlarından memnun olmalarını sağlayan unsurlar nelerdir? Uzun yıllardan beri, araştırmacılar bu sorunun cevabını aramaya devam etmektedirler. Çalışma yaşamı, insan hayatının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization; ILO, 2024) 2024 yılı itibariyle dünya genelinde % 57.8 istihdam oranı; % 60 iş gücüne katılım oranı olduğunu rapor etmektedir. Bu oran çalışma çağında yer alan her 10 kişiden yaklaşık 6'sının iş yaşamında yer almaya çalıştığını gösterir. Her ne kadar küresel anlamda yaşanan Covid-19 salgını, ekonomik kriz, gelir eşitsizliği, teknolojik ilerlemeler, devam eden jeopolitik gerilimler ve merkez bankasının para politikaları gibi etkiler çalışanların daha kısa süreli işler bulmaları veya istihdamda yer alamamaları gibi çeşitli olumsuz etkiler yaratsa da (ILO, 2024a), insanların büyük bir bölümü çalışma yaşamında varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Çalışarak geçirilen süre, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organization for Economic Development and Cooperation; OECD, 2022) verilerine göre yılda 1746 saate karşılık gelmektedir. Bu oran, insanın ömrünün en az 15 yılını aralıksız çalışarak geçirdiği anlamına gelir. Bu nedenle işte geçirilen zamanın niteliği kişinin yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. Araştırmalar iş yaşamından memnuniyet duyan, güvenceli veya insana yakışır bir işte çalışan kişilerin, temel ihtiyaçlarını (hayatta kalma, ilişki kurma, yeterlik, özerklik ve sosyal katkı ihtiyacı) daha fazla karşıladıklarını (Allan ve Blustein, 2022; Duffy vd., 2019) yaşam ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu (Duffy vd., 2016; Kozan vd., 2019) kaygı ve stresi daha az deneyimlediklerini (Allan, Dexter, vd., 2018) ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğunu (Duffy vd., 2021) vurgulamaktadır. Dolayısıyla, çalışma hayatında iyi oluşu arttıran faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi, çalışanlarda olumlu duygu ve davranışların artmasına da yardımcı olmaktadır.

Literatürde yer alan mevcut kariyer gelişimi kuramları ilk olarak “kariyer seçiminin özellik-faktör eşleşmesi süreci olduğunu vurgulayarak içeriğe odaklanmış,

ancak gelişimsel yaklaşımların ortaya çıkmasıyla birlikte sürece yapılan vurgu artmaya başlamış ve ardından kariyer seçimlerinde bilişsel ve çevresel faktörlerin etkileri ortaya konularak kariyer kararı ve karar verme becerileri konularına” ağırlık verilmeye başlanmıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2016, s.274). Bu açıdan çalışma dünyasında yer alan veya yer alacak olan bireyler üzerinde bağlamsal koşulların (kültürel, çevresel, toplumsal vb.) etkileri geleneksel kariyer kuramları içerisinde pek fazla yer almamaktadır. Ancak ilerleyen dönemlerde post modern yaklaşımların ortaya çıkmasıyla, kariyer gelişim sürecinin bireysel farklılıklar taşıyabileceği, tek bir gerçeklik üzerinde ilerlemenin doğru olmadığı, bireyin anlam yaratma sürecinin aileden, kültürden ve bağlamsal koşullardan etkilenecek şekilde ilerlediği görüşü hâkim olmaya başlamıştır (Korkut- Owen ve Niles, 2016). Diğer bir ifadeyle, danışanların güçlü yanlarına odaklanmak, kültürel bağlamları kapsamında onları ele almak ve kariyer gelişim süreçlerinde çoklu bakış açılarından yararlanmak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kendine yer edinmeye başlamıştır (Kağnıcı, 2022). Bu bağlamda, son dönemlerde post modern kariyer kuramlarının özelliklerini yansıtan ve aynı zamanda geleneksel kariyer kuramlarının üzerine inşa edilen yeni bir kariyer gelişimi kuramı ortaya atılmıştır: Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı (The Strengths-Based Inclusive Theory of Work; Owens, Allan, vd., 2019).

Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı (GYDKÇK), çeşitli mesleki gelişim aşamalarında yer alan bireyler için (emekli olan, iş değiştiren veya öğrenci olan) çalışma bağlamında iyi oluşlarını geliştiren veya engelleyen bireysel faktörlerin neler olduğunu, kültürel etmenler ve pozitif psikolojinin ilkeleri temelinde açıklamaya çalışan güncel kuramlardan biridir (Owens vd., 2022). Kuram genel olarak, pozitif psikolojinin temel ilke ve varsayımlarını kariyer ve mesleki konulara entegre etmeye çalışmaktadır. Pozitif psikolojinin temel odağı, kişinin güçlü yanlarını bulmak, problemlerini farklı bir bakış açısıyla yeniden tanımlamak ve yaşamında dengeyi bulmasına yardımcı olmaktır (Peseschkian, 2020). Bu nedenle pozitif psikolojide, problemler var olan halleriyle kabul edilmekte ancak sadece problemlere odaklanmak yerine kişinin güçlü yanları, kapasitesi ve yetenekleri üzerinde daha çok durulmaktadır (Peseschkian, 2020; Sarı, 2015). Nitekim güçlü ve pozitif yönlerle dayalı psikolojik müdahalelerin problemleri önleme, kişisel gelişimi artırma ve insan potansiyelini en üst düzeye çıkarma noktasında en etkili yaklaşımlardan biri olduğu ifade edilmektedir (Gelso ve Woodhouse, 2003; Magyar- Moe vd., 2015).

Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, sorun odaklı olmaktan ziyade çalışma bağlamında geliştirilebilir yanların neler olduğunu keşfetmeye odaklanmaktadır. Bu kapsamda pozitif bireysel özellikler, bağlamsal etmenler (kültürel, çevresel, sosyal ve gelişimsel etmenler) ve teşvik edici çalışma koşulları, çalışma bağlamlarında ele alınan kavramlardandır (Allan, Kim vd., 2021; Owens, Allan, vd., 2019; Owens vd., 2022). Buna göre yaşamı boyunca, daha fazla bağlamsal destek ve daha az bağlamsal engelle karşılaşan insanların, teşvik edici çalışma koşullarını daha fazla elde edebildikleri ve teşvik edici çalışma koşullarının olumlu bireysel özelliklerin daha fazla ortaya konulmasını sağlayarak tatmin edici işi deneyimleyebilme olasılığını arttırdığı vurgulanmaktadır (Owens, Allan vd., 2019; Owens, Flores, vd., 2019). Buna ek olarak kuramcılar, GYDKÇK'da, tatmin edici iş (fulfilling work) kavramını çalışanların ulaşmak istedikleri nihai sonuç olarak konumlandırmaktadır.

Tatmin edici iş, çalışma bağlamında derin bir iyi oluş duygusuna karşılık gelmekte (Owens, Allan vd., 2019) ve doyuma ulaşma, bağlılık, varoluşsal amaçlarda dahil olmak üzere psikolojik ihtiyaçları karşılayan olumlu deneyimlerle ilişkili bir yapı olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle tatmin edici iş tek bir deneyim veya duygu ile açıklanamamakta, zaman içerisinde meydana gelen ve etkileşim gösteren duygusal ve psikolojik durumları yansıtmaktadır (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Bu bağlamda tatmin edici iş kavramı işin anlamı, iş yerinde pozitif duygular, iş doyumunu ve işe adanmışlık gibi farklı iş iyi oluş değişkenleriyle incelenmekte ve bu değişkenlerin bütünsel olarak tatmin edici iş yapısını açıkladığı ifade edilmektedir (Allan, Kim, vd., 2021; Allan, Owens, vd., 2019). Araştırmalar, tatmin edici işe sahip olan kişilerin yaşamlarını daha olumlu değerlendirdiklerini ve hayattan mutluluk ve zevk aldıklarını göstermektedir (Twenge ve King, 2005). Ayrıca çalışan bireyler tatmin edici işlere sahip olduklarında, iş rollerine derinden bağlılık geliştirmekte, işlerini anlamlı bulmakta ve daha az stres ve kaygı yaşadıklarını bildirmektedirler (Allan vd., 2018; Allan vd., 2016). Bu bağlamda bireyler farklı yaşam koşullarına sahip olsalar bile, tatmin edici işe ulaşmak amacıyla benzer çabaları harcamaktadırlar (Owens, Allan, vd., 2019). Buna göre çalışmak, kişinin barınma, giyinme, beslenme gibi temel ihtiyaçları karşılanmasına yardımcı bir araç olabilir ancak temel ihtiyaçlar kadar önemli psikolojik ihtiyaçların da olduğu ve tatmin edici işin psikolojik ihtiyaçların

karşılanmasında önemli bir role sahip olduğunu belirtilmektedir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019).

Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı kariyer kuramı ile ilgili literatürde yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde, genellikle güçlü yönlerin açığa çıkartılmasının etkilerine ilişkin deneysel çalışmaların planlandığı (Littman-Ovadia vd., 2014; Owens vd., 2016) ve kuramsal modelin testine yönelik (Owens vd., 2022) bir çalışmanın gerçekleştirildiği görülmekte ve bu çalışmaların kuramı sınırlı bir şekilde temsil ettiği belirtilmektedir. Kuramda ulaşılmak istenen hedef olarak konumlandırılan tatmin edici işin, kültürler arası farklılık gösterebileceği vurgulanmakta; özellikle Owens, Allan, vd. (2019) iş yerinde kapsamlı iyi oluş duygusu olarak tanımladıkları tatmin edici iş kavramının, batı kültüründe geliştirilmiş iyi oluş modeli çalışmalarına dayandırıldığını ancak bu iyi oluş modellerinin batının anlayışını yansıttığı için evrensel değerlendirilmemesi gerektiğinin altını çizmektedirler. Bu nedenle tatmin edici iş kavramındaki anlayışın ve yorumlamanın kültürel bağlamlar açısından farklılık gösterebileceğine dikkati çekmiş ve farklı kültürlerde çalışılması yönünde çağrı yapmışlardır. Bu bağlamda çok kültürlülüğe, bağlamsal faktörlere ve güçlü yönlerle bu denli vurgu yapan GYDKÇK'nın Türk kültüründe etkililiğinin test edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak, mevcut çalışmada GYDKÇK'nın tatmin edici iş modelini test etmek için öncelikle tatmin edici işin çalışanlar açısından ne anlama geldiğinin anlaşılması, kavramsallaştırılması ve geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülüyor olması gerekmektedir. Türkiye'de çalışan bireylerin iş doyumlarını (Başol ve Çömlekçi, 2020; Keser ve Bilir, 2019; Ünsal ve Özalp Türetgen, 2005), işe bağlılıklarını (Eryılmaz ve Doğan, 2012) ve işlerini anlamlı bulup bulmadıklarını (Akın vd., 2013; Göçen ve Terzi, 2019) ölçmeye yardımcı ölçekler olmakla birlikte tatmin edici işin tam olarak nasıl bir yapı olduğu ve belirtilen yapıların kavramı yeterince karşılayıp karşılamadığı test edilmesi gereken bir konudur. Kuramı geliştiren araştırmacılar (Allan, Owens, vd., 2019; Owens, Allan, vd., 2019) tatmin edici işin, kültürel yapıya özgü değişebileceğini, belirtilen dört değişkenden daha kapsamlı bir kavram olabileceğini ve bu yapıların kavramı bire bir açıklamayabileceğini özellikle vurgulamakta ve iş doyumunun bir versiyonu gibi nitelendirmenin basite indirgemeci bir yaklaşım olacağını belirtmektedirler. Bu nedenle çalışma yaşamı bağlamındaki bütüncül ve eksiksiz bir iyi oluş duygusunu yansıtan tatmin edici iş (Allan, Owens,

vd., 2019), Türkiye’de çalışan bireyler açısından farklı tanımlamalara veya algılara sahip olabilir ve bu algılar doğrultusunda boyutlarının daha net ortaya konulabileceği bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla karma desen araştırmalardan keşfedici sıralı desene göre yürütülen bu çalışmada, öncelikle işinden memnuniyet duyan çalışanlar açısından tatmin edici işin ne anlama geldiği kavramsallaştırılmaya çalışılmış ardından katılımcı söylemleri ve literatür temelinde bir ölçek geliştirme çalışması yürütülmüştür. Bu çalışma sonucunda, tatmin edici işi ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca tatmin edici bir işe ulaşmaya ve böyle bir işte çalışmayı sürdürmeye etki edebilecek faktörlerin neler olduğu Türk çalışanlara sorularak tatmin edici işin yordayıcılarının belirlenmesi sağlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın birincil amacı, çalışanların tatmin edici iş algılarının neler olduğunu keşfetmektir. Bu kapsamda işinden memnuniyet duyan veya işlerini tatmin edici bir iş olarak değerlendiren kişilerle bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiş ve katılımcıların tatmin edici iş deneyimleri ele alınmıştır. Ardından katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak tatmin edici işi ölçmeye yardımcı ve Türkiye’nin kültürel yapısına özgü bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Keşfedici sıralı desenin nicel aşamasında geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için, iki aşamalı uygulama yapılmıştır. Bu bağlamda, ilk aşamada elde edilen nitel bulgular, araştırmanın nicel bölümünde ölçek geliştirme çalışması için zemin oluşturmuştur. Araştırmanın bir diğer amacı ise, güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramının ortaya koyduğu varsayımsal modeli, kültüre özgü incelemek ve bu bağlamda nitel araştırmadan elde edilen bulgular temelinde tatmin edici işi yordayan değişkenlerin (bağlamsal destek ve engeller, teşvik edici çalışma koşulları ve olumlu bireysel özellikler) belirlenmesini sağlamaktır. Böylece kavram çok boyutlu ele alınacak ve Türkiye’deki kültürel yapıya özgü bir model önerisi geliştirilecektir. Bu kapsamda, aşağıda karma desen araştırma temelinde kurgulanan bu araştırmanın birinci aşaması olan nitel araştırma için temel ve alt araştırma soruları yer almakta, ardından ikinci aşama olan nicel araştırmanın sorularına yer verilmektedir.

- İşlerinden memnuniyet duyan çalışan yetişkinler için “tatmin edici iş” ne anlama gelmektedir?

- ❖ Çalışan yetişkinlerin işlerinden memnuniyet duydukları yanlar nelerdir?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin işleriyle ilgili sahip oldukları olumlu duygu, düşünce ve davranışlar nelerdir?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin işleri, yaşamlarına nasıl bir katkı (örneğin ihtiyaçların karşılanması, anlam, fayda, kişilerarası ilişkiler vb.) sağlamaktadır?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin tatmin edici bir işe ulaşmalarını kolaylaştıran bağlamsal destekler nelerdir?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin tatmin edici bir işlere ulaşmalarını engelleyen bağlamsal engeller nelerdir?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin tatmin edici iş algılarını destekleyen teşvik edici çalışma koşulları nelerdir?
- ❖ Çalışan yetişkinlerin iş yaşamlarında fayda sağlayan ve tatmin edici işe ulaşmalarına yardımcı olan olumlu bireysel özellikleri nelerdir?
- Çalışanların tatmin edici iş algılarını ölçmek amacıyla geliştirilen “Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği” geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- Tatmin edici iş deneyimini betimlemek üzere yapılan görüşmelerin nitel verisi, Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği’nde nicel olarak ölçülen bu yapıyı nasıl açıklamaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı temelinde ele alınan tatmin edici iş kavramı, daha önce belirtildiği gibi iş doyumu, işe adanmışlık, işin anlamı ve iş yerinde olumlu duygular gibi dört değişken üzerinden değerlendirmektedir (Allan, Kim, vd., 2021; Owens, Allan, vd., 2019). Allan, Kim, vd. (2021) tatmin edici işi temsil eden bu ölçeklerin gelecekteki çalışmalar için pratik bir uygulama sağlamayabileceğinin özellikle altını çizmektedir. Bu nedenle tatmin edici işi ölçmek amacıyla daha kısa ve boyutlarının daha net ortaya konulduğu bir ölçme aracının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle bir ölçme aracının geliştirilmesi, tatmin edici işin gelecekteki çalışmalarda ekonomik bir uygulama alanı sağlamasına yol açabilecektir. Bununla birlikte iş yerindeki iyi oluş duygusunu temsil eden tatmin edici iş kavramı Batı kültürü temelinde geliştirilen bir kavramdır. Bireyci kültürün özelliklerini yansıtan Batı toplumlarında olumlu duyguların yüksek, olumsuz

duyguların düşük olmasına daha çok değeri verilerek iyi oluş kavramı bu çerçevede tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 2006). Ancak belirtilen iyi oluş modeli tüm toplumlar için geçerli olmayabilir çünkü Batı toplumlarında, özerklik, kişisel istek ve gereksinimlere öncelik tanıma, bağımsızlık gibi değerler ön plandayken; toplulukçu kültürün özelliklerini yansıtan Doğu toplumlarında, ilişkileri sürdürmek, gruba uyum sağlamak, grubun isteklerine ve düşüncelerine değeri vermek ve kişiye atfedilen rolleri yerine getirmek daha ön planda olmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Bu bağlamda doğu toplumlarında insanlar, kişisel arzularından vazgeçerek grubun iyi oluşunu yükseltmek amacıyla grubun ihtiyaçlarını dikkate almaya daha eğilimlidir (Markus vd., 1996). Bu nedenle iyi oluş kavramının ve iyi oluşa etki eden faktörlerin neler olduğunun Doğu toplumları açısından yansımalarının daha farklı olabileceği dikkate alındığında tatmin edici iş konusundaki anlayışın ve kavramsallaştırmanın kültürel bağlamlar açısından değişiklik gösterebileceğinin farkında olmak gerekmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlarının tatmin edici işi ele alırken bireysel bakış açlarına odaklanmaya ve tatmin edici işin kültürel bağlam içerisinde işe vuruk tanımının yapılmasına öncelik vermeleri önerilmektedir (Owens, Allan, vd., 2019). Bu araştırmanın, kültürel farklılıkların gözlemlenmesi ihtiyacını karşılar nitelikte olacağı düşünülmekte, böylece çalışan genç yetişkinlerin, çalışma yaşamlarındaki iyi oluş duyguları kapsamlı bir şekilde ele alınarak mevcut durumun kültürel perspektifte değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede kariyer psikolojik danışmanlarının, tatmin edici iş farklı şekillerde kavramsallaştırarak kültüre duyarlı danışmanlık müdahalelerinde kolaylıkla uygulayabilecekleri düşünülmektedir (Owens, Flores, vd., 2019). Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, örgütsel bağlamda çalışanların tatmin edici iş algılarını etkileyen faktörlerin kurumlar tarafından fark edilmesini, kurum içi politikaların yeniden gözden geçirilerek müdahale planlarının oluşturulmasını destekleyeceği ve bu tür düzenlemelerin hem kurumsal düzeyde verimliliği ve sürdürülebilirliği arttıracığı hem de ülkenin refahına olumlu katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmanın bir takım sayıtları bulunmaktadır. Aşağıda araştırmanın sayıtları maddeler halinde yer almaktadır.

- Bu arařtırmada iřlerinden memnun olan ve iř deęiřtirmeyi dūřünmeyen katılımcıların görūřme sürecinde sorulan sorulara içtenlikle cevap verdikleri ve görūřme kapsamında elde edilen cevapların tatmin edici iř kavramını yansıttıęı varsayılmaktadır.
- Araştırmanın nitel aşamasında katılımcıların, yarı yapılandırılmış görūřme sorularına verdikleri cevapların tatmin edici iře ulaşmaya etki eden faktörlerin (bağlamsal destek ve engeller, teşvik edici çalışma koşulları, olumlu bireysel özellikler) belirlenmesini sağladığı varsayılmaktadır.
- Araştırmanın nitel bulgularından yola çıkılarak geliştirilen tatmin edici iş ölçeğine katılımcıların gerçek durumlarını yansıtır şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının, tatmin edici iş değişkenini ve bu değişkeni etkileyen faktörleri yeterli ölçüde kapsadığı varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma kendi içinde bazı sınırlılıkları barındırmaktadır. Araştırma sürecinde ortaya çıkan bu sınırlılıklar aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır.

- Araştırmanın nitel aşamasında örnekleme dahil olan kişiler, işlerinden memnun olan, iř yerinde iyi oluř düzeyleri yüksek ve iř değiştirmeyi dūřünmeyen kişilerle sınırlıdır.
- Araştırmanın nicel aşamasında örnekleme dahil olacak kişiler için herhangi bir kriter bulunmamaktadır. Araştırmanın zaman sınırlılığından dolayı kartopu ve ulaşılabilir örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Ancak bu örnekleme yöntemleri, elde edilen verilerin genellenebilirliğine ilişkin bir tehdit oluşturabilmektedir.
- Araştırmanın nicel aşamasında geliştirilen tatmin edici iş ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması için veriler kesitsel toplanmıştır. Kesitsel veriler, katılımcı yanıtlarının zamana bağlı değişimlerini incelemeyi mümkün kılmamakta ve buna ilişkin çıkarımların yapılmamasına yol aması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

1.6. Tanımlar

İyi oluş (Well-being): İyi oluş, kişinin optimal düzeyde işlevselliğini, yaşamından memnuniyet düzeyini ve olumlu deneyimlere ilişkin öznel değerlendirmesini içerir. Buna göre iyi oluş iki bakış açısı temelinde ele alınmaktadır.

Bunlardan ilki olan hedonik bakış açısı, kişinin olumlu deneyimlerinin yüksek, olumsuz deneyimlerinin düşük düzeyde olması ve yaşamdan doyum almasıyla ilişkilendirilmekte; ödomonik bakış açısı ise, kişinin anlamlı, amaçlı, kendini gerçekleştirmeye dönük bir yaşam sürmesiyle açıklanmaktadır (Deci ve Ryan, 2006; Ryan ve Deci, 2001; Ryff ve Keyes, 1995; Ryff ve Singer, 2008).

Tatmin edici iş (Fulfilling Work): İş yerinde hissedilen, bütüncül ve kapsamlı bir iyi oluş duygusu olarak tanımlanan tatmin edici iş, pozitif duygular, pozitif bilişsel değerlendirmeler ve pozitif yaşantıları içerir. Bu kapsamda tatmin edici işin temel bileşenleri iş doyumunu, işin anlamı, iş yerinde olumlu duygular ile işe adanmışlık olarak değerlendirilmektedir (Allan, Owens, vd., 2019).



2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde tatmin edici iş kavramını çalışma hayatının nihai hedefi olarak vurgulayan Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramına (GYDKÇK) yer verilmiş ve bu kuramın ortaya koyduğu tatmin edici iş kavramı daha detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Kuramsal çerçevenin devamında literatürde GYDKÇK'nın varsayımlarına ve tatmin edici iş kavramına yönelik yapılan çalışmalara ilgili araştırmalar başlığı altında yer verilmiştir.

2.1. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı

Günümüzde kariyer psikolojik danışma süreci, bireylerin daha tatmin dolu bir yaşam sürmelerine ve çalışma bağamları içerisinde iyi oluş düzeylerinin yükselmesine etki eden faktörlerin neler olduğunu irdeleyen bir sürece doğru evrilmektedir (Allan, Owens, vd., 2019). Bu süreçte odaklanılan en önemli unsur, iş ve kariyer bağlamında bireylerin güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olmak ve karşılaştıkları engeller karşısında bu özelliklerini kullanabilme becerilerini arttırmayı sağlamaktır (Owens, Flores vd., 2019). Bu bağlamda mevcut mesleki kuramlarının (Kişi-çevre Uyumlu Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Yaşam Boyu- Yaşam Alanı Kuramı vb.) olumlu bireysel özelliklere ve iyi oluşa yeterince vurgu yapmaması, güncel bir mesleki kuramın geliştirilmesine yol açmıştır. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma kuramının gelişim sürecinde, son yıllarda ivme kazanan ve popülerliği giderek artan pozitif psikoloji akımının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Pozitif psikoloji akımı, bireylerin olumsuz veya eksik yanlarına odaklanmak yerine, güçlü yönlerine vurgu yapan ve umut, iyimserlik, iyi oluş, mutluluk, kişilerarası ilişkiler, cesaret, kararlılık, dürüstlük, inanç gibi olumlu psikolojik özellikleri güçlendirerek bireysel gelişimi desteklemeyi amaçlayan bir yaklaşım sunmaktadır (Seligman ve Ckszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji akımının etkisi, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına ilişkin bakış açılarının gözden geçirilmesinde önemli bir nokta olmuştur. Bu bağlamda geliştirilen “Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Kariyer Kuramı” (GYDKÇK) bütüncül, uygulamaya dönük ve olumlu yönlerle vurgu yapan teorik bir çerçeve sunmakta ve marjinalleştirilmiş gruplarda dahil olmak üzere, çeşitli grupların iş yerlerinde iyi oluş duygularını yükselten veya engelleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Owens, Allan, vd., 2019). Bu kapsamda GYDKÇK, kültüre duyarlılık, pozitif psikoloji, çağdaş kariyer kuramları gibi birçok kaynaktan beslenerek

geliştirilmiş ve post-modern kariyer kuramlarının çatısı altında yerini almıştır. Bu kuram, iş yerinde iyi oluş duygusunu tanımlayan “tatmin edici iş” deneyiminin önemini vurgulamakta ve tatmin edici işi kariyer müdahalelerin öncelikli amaçları arasına yerleştirmektedir (Allan, Owens, vd., 2019). Bu bağlamda GYDKÇK, 4 temel varsayım ileri sürülmektedir. Belirtilen varsayımlar aşağıda yer almaktadır (Owens, Allan, vd., 2019).

- Varsayım 1: Çalışmanın birden çok tanımı vardır.

Çalışmanın tanımı, günümüz koşullarında giderek değişmektedir. Dünya genelinde yaşanan ekonomik büyümede ve teknolojik ilerlemede yavaşlama, ticari ve jeopolitik gerilimler, iş gücü piyasasındaki dalgalanmalar, artan gelir eşitsizliği ve Covid-19 pandemisi gibi faktörler (ILO, 2020, 2022, 2024) istihdama katılımdaki düşüşü ve iş güvencesizliğini (Allan ve Blustein, 2022) giderek arttırmaktadır. Blustein (2006, 2011) günümüz dünyasında çalışmayı, eğitim ve işe yönelik seçimlerde, bireyin iradesini ortaya koyması ve kariyerine doğru ilerleme süreci olarak açıklamakta, insanların içinde bulundukları politik, ekonomik ve sosyal koşullar düşünüldüğünde çalışmanın, etkileşimsel bir bağlamda ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, küreselleşen dünyada işin tanımı belirli bir hizmet veya ürün karşılığı kişinin gösterdiği çabadan (Hall, 1986) ziyade, ücretli veya ücretsiz işlerde çalışanlar (örneğin bakıcılık, öğrencilik) ve çalışma ilgili farklı süreçleri deneyimleyen (örneğin işsizlik, iş değiştirme) bireyleri de içerecek şekilde yeniden kavramsallaştırılmalıdır (Owens, Allan, vd., 2019).

- Varsayım 2: Bağlamsal etmenlere odaklanmak, kapsamlı ve bütüncül bir değerlendirme geliştirmek amacıyla oldukça önemlidir.

Bağlamsal etmenler bireyin yaşantısını anlamada önemli bir rol oynamaktadır. Amerikan Psikoloji Birliği (APA, 2017) bireylerin bağlamsal etmenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizerek çok boyutlu bir model ortaya koymaktadır. Bu modele göre birey, kendini hem bireysel bağlamda hem de okul, aile ve topluluk bağlamında tanımlamalıdır. Ayrıca toplumun yasal sistemi, eğitim ve sağlık sistemi, kaynaklara erişim gücü gibi sistemik yapılarla birlikte makro ekonomik düzeyde yaşanan gelişmelerin etkisinin de bireyi tanıma ve değerlendirme süreçlerinde dikkate alınması önerilmektedir. Owens, Allan vd. (2019) benzer şekilde, bağlamsal faktörleri bireyin kontrolü dışında yaşanan ve bireyin hem iş yaşamını hem de günlük

yaşamını etkileyen gelişmeler olarak değerlendirmekte ve bu faktörleri kültürel, çevresel, toplumsal ve gelişimsel etmenler olarak tanımlamaktadırlar. Bu kapsamda, kariyer psikolojik danışması almak isteyen bir birey, içinde bulunduğu şartlar çerçevesinde çok yönlü incelenmelidir.

- Varsayım 3: Bireylerin problemlerine dengeli bir bakış açısıyla yaklaşmak, farklı gruplar için oldukça yararlıdır.

Peseschkian (2020, s.79) pozitif psikolojinin temel felsefesi açıklarken “insanların doğduğunda boş bir levha olmadığını, aksine okunmamış veya henüz okunaksız bir kâğıt gibi olduklarını” ve bu terapi yaklaşımının, problem odaklı terapilerden farklı olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle pozitif psikoloji, güçlü veya geliştirilebilir yönler üzerine yoğun bir vurgu yapmakta ancak bunu yaparken Pollyannacılıktan ziyade kişinin yaşamındaki olumsuzluklarla olumlu yanları birleştirmeye çalışmayı amaçlamaktadır (Kararımak ve Siviş, 2008; Sarı, 2015). Buna göre pozitif psikolojinin tamamen güçlü yönlerine odaklandığını, aşırı iyimser bir tavır takındığını ve insanların problemlerine yeterince değer vermediği dair çeşitli görüşlerin aksine (Magyar-Moe vd., 2015), pozitif psikoloji odaklı psikologlar, kişilerin zayıf yanlarını daha işlevsel hale getirebilmelerini ve yaşamlarında olumsuz giden durumlara yönelik etkili başa çıkma mekanizmaları geliştirebilmelerini sağlayarak kişisel güce oldukça önem vermektedirler (Magyar-Moe vd., 2015; Peseschkian, 2020). Pozitif psikoloji temelinde gelişen güç temelli danışma yaklaşımı da benzer şekilde bireylerin zayıf ve güçlü yanlarını birlikte gözetenerek gelişimlerine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Buna göre, kariyer psikolojik danışmanlığında güçlü ve geliştirilebilir yönler üzerine birlikte odaklanmak, insanların işlerine yönelik görevlerde daha fazla memnuniyet duymalarına ve iyi oluş düzeylerinde yükselme gibi çeşitli olumlu etkilere yol açmaktadır (Littman-Ovadia ve Steger, 2010).

- Varsayım 4: Tatmin edici iş, bireylerin ulaşmak istedikleri değerli amaçlardan biridir.

Tatmin edici bir iş imkânına her birey eşit bir şekilde ulaşmasa da mesleki veya sosyoekonomik durumları ne olursa olsun, bireylerin tatmin edici iş için çabaladıkları ve bu işleri deneyimlemek istedikleri ifade edilmektedir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Bireylerin hali hazırda çalıştıkları işleri, kendi varoluşsal dünyalarında amaçlı bir yaşam sürme hissini destekliyorsa, çalışmanın bireylerin yaşamlarında anlam elde etmenin bir yoluna dönüştüğü belirtilmektedir (Allan vd., 2014). Bu açıdan, tatmin

edici bir iş, bireylerin anlamlı bir çalışma elde etmelerine destek olmakta ve olumlu tutumlara yol açmaktadır (Allan vd., 2014; Allan vd., 2018). Bunlara ek olarak, ne kadar zor şartlar altında olursa olsun, her bireyin yaşamında bir anlam elde etmek için çabaladığı (Frankl, 2018) ve bunu da evrensel bir istek olan tatmin edici işe erişme yoluyla elde etmeye çalıştıkları belirtilmektedir (Autin ve Duffy, 2019). Ancak burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri, tatmin edici işin kültüre özgü farklılıklar taşıyabileceği ile ilgilidir. Bu nedenle tatmin edici iş kavramının, kültürel açıdan nasıl değerlendirildiği ve yorumlandığı ayrıntılı bir şekilde ele alınarak araştırmanın yürütüldüğü bağlam kapsamında değerlendirilmesi önerilmektedir (Owens, Allan, vd., 2019).

Yukarıda belirtilen temel varsayımlar GYDKÇK'nın ortaya koyduğu 4 temel kuramsal önerme için zemin oluşturmaktadır. Araştırmacılar literatür ışığında ileri sürülen kuramsal önermelerin test edilebilir, geliştirilebilir ve uyarlanabilir bir yapıda olması gerektiğinin altını çizmekte ve test edilebilir bir model önerisinde bulunmaktadırlar. Aşağıda ilgili kuramsal önermelere yer verilmektedir (Owens, Allan vd., 2019).

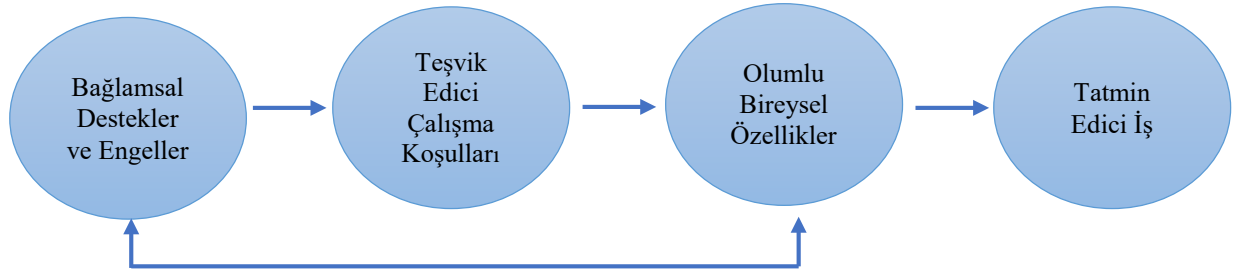
- Kuramsal Önerme 1: Daha fazla bağlamsal desteğe ve daha az bağlamsal engele sahip bireylerin, teşvik edici çalışma koşullarına ulaşma olasılıkları daha yüksektir.
- Kuramsal Önerme 2: Teşvik edici çalışma koşullarına sahip bireylerin tatmin edici işleri deneyimleme olasılıkları daha yüksektir.
- Kuramsal Önerme 3: Bağlamsal destek ve teşvik edici çalışma koşulları, olumlu bireysel özellikleri daha fazla geliştirebilir.
- Kuramsal Önerme 4: Olumlu bireysel özellikleri ortaya çıkarmak, bağlamsal destekleri en üst düzeye getirmeye, bağlamsal engelleri aşmaya, çalışma bağlamını olumlu yönde etkilemeye ve tatmin edici işi deneyimleme olasılığını artırmaya yardımcı olur.

Yukarıda belirtilen kuramsal önermeler, GYDKÇK'nın öne sürdüğü modelin varsayımlarını ortaya koymaktadır. Bu modelin araştırmacılar tarafından geliştirilmesi ve test edilmesi önerilmektedir (Owens, Allan vd., 2019). Modelde yer alan değişkenlere ilişkin bilgilere, bir sonraki bölümde ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

2.2. Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramının Varsayımsal Modeli

Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, bağlamsal engel ve destekleri kaynaklara erişim (sosyal sınıf, maddi imkanlar vb.), fırsat yapılarına erişim (eğitim programlarına, staj programlarına vb. erişim) ve sistemden kaynaklı eşitsizlikler (örneğin ayrımcılığı deneyimlemek gibi) noktasında ele almaktadır. Bu yapılarla ilgili bireyin mevcut durumu, teşvik edici çalışma koşullarını etkilemektedir. Teşvik edici çalışma koşulları, kişinin değerleri ile kurumun değerlerinin uyumlu olduğu, kişinin katkılarından dolayı desteklendiği ve değer gördüğü, insanların onurunu/itibarını destekleyen çalışma ortamları olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişinin desteklendiği (örgütsel destek, destekleyici iş yeri politikası), itibar gördüğü (saygılı olma, adil davranma) ve değerleri ile uyum gösteren bir işe sahip olup olmadığı teşvik edici çalışma koşullarının varlığı hakkında fikir vermektedir. Nitekim tüm bu koşullar bireyin olumlu özelliklerini daha fazla ortaya koymasına olanak tanımaktadır. Olumlu özellikler GYDKÇK'da bireysel farklılıkları içine alan, kariyer kuramları ile daha fazla ilişkili olan ve birçok araştırmada ortak olarak vurgulanan dört değişken (umut, güçlü yönler, uyum ve güçlendirme) kapsamında değerlendirilmektedir (Owens, Allan, vd., 2019; Owens, Meierding ve Allan, 2022). Bu olumlu bireysel özelliklerin varlığı, kişilerin tatmin edici işleri deneyimleme olasılığını arttırmaktadır.

Varsayımsal ve kuramsal önermeler doğrultusunda GYDKÇK, aşağıda yer alan Şekil 2.1'deki gibi kuramsal bir model önerisinde bulunmaktadır. Bu modelde, bağlamsal destekler ve engellerin, teşvik edici çalışma koşullarına etki ettiği, teşvik edici çalışma koşullarında ise olumlu bireysel özelliklerin daha fazla gelişerek, çalışanların tatmin edici bir iş deneyimi elde etmelerini kolaylaştırabileceği belirtilmektedir (Owens, Allan, vd., 2019). Bu bağlamda nihai hedef olan tatmin edici iş, bağlamsal destek/engellerden, teşvik edici çalışma koşullarından ve olumlu bireysel özelliklerden etkilenen bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Bir sonraki bölümde, tatmin edici işin yordayıcıları ve modelde ulaşılması hedeflenen tatmin edici iş kavramı, daha detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.



Şekil 2.1. Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı varsayımsal modeli

2.2.1. Bağlamsal Destekler ve Engeller

Tatmin edici işe erişimde bağlamsal destek ve engeller önemli bir faktördür. Bağlamsal destek faktörlerinden kaynaklara erişim, ekonomik ve sosyal sermaye gibi maddi unsurların varlığını ifade ederken; fırsat yapılarına erişim, eğitim, öğrenim, staj gibi faydalı programlara ulaşabilmeyi ifade eder. Son olarak sistemik eşitsizlikler ise ayrımcılık, ötekileştirilme gibi bireysel veya bağlamsal faktörlerden dolayı yaşanan baskı ve adaletsizlik deneyimlerini kapsamaktadır (Owens, Allan, vd., 2019).

Bireyin kaynakları genel olarak, sosyo-ekonomik statü ve sosyal sınıfını ifade etmektedir. Sosyal sınıf, psikolojik ve fenomenolojik bir yaklaşım olarak bireylerin kendi sınıfını nasıl değerlendirdiğini yansıtırken; sosyo-ekonomik statü, sosyal sınıfın niceliksel bir gösterimini (örn. eğitim, gelir, kuşaklararası aktarılan servet, mesleki prestij, yaşanılan bölgenin bağlamı vb.) yansıtır ve bu kaynakların varlığı, kişinin kariyer gelişimi ve mesleki başarısıyla yakından ilişkili bulunmaktadır (Diemer ve Ali, 2009). Örneğin üst sosyal sınıftan gelen bireylerin alt sınıftan gelen bireylere göre, kariyer kararlarında daha fazla irade ortaya koydukları, meslek seçimlerinde sınırlayıcı koşullara daha az maruz kaldıkları belirtilmektedir (Blustein, 2006). Ayrıca alt sosyal sınıftaki bireyler çalışmayı, temel ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak görürken, üst sosyal sınıftaki bireyler gelişim, ilerleme ve yukarı yönlü hareketlilik aracı olarak görmektedir (Blustein ve ark., 2002). Ayrıca, sosyal sınıf yapılarının etkisini artıran çeşitli sermaye türleri (ekonomik, beşeri, sosyal vb.) bireylerin iş seçimlerinde daha aktif rol oynamalarını ve arzu ettikleri iş ortamlarında çalışmalarını kolaylaştırmaktadır (Duffy ve ark., 2016). Diğer taraftan, fırsat yapılarına erişim de bireylerin teşvik edici çalışma bağlamlarına ulaşmalarını kolaylaştıran unsurlardan biridir (Owens, Allan, vd., 2019). Bu bağlamda, yüksek eğitim düzeylerine sahip olmanın, iş gücü piyasalarının nitelikli ve donanımlı çalışan taleplerine karşılık vermeyi ve insana yakışır işlere erişimi kolaylaştırdığı ifade edilmektedir (Blustein vd., 2019). Örneğin, eğitim, staj, mentorluk gibi uygulamaların, kişilerin iş bulma

süreçlerinde daha fazla başarı sağlamasına yol açtığı ortaya çıkmıştır (Liu vd., 2004). Bu nedenle eğitimsel açıdan fırsat eşitliğini sağlamanın, bireylerin teşvik edici ve iyi oluşlarını arttıran çalışma bağlamlarına ulaşmalarında önemli bir destek sağlayacağı söylenebilir.

Buna karşın, sistemik eşitsizliğe maruz kalmak teşvik edici çalışma koşullarına erişimin önündeki önemli engellerden biridir (Owens, Allan, vd., 2019). Ayrımcılık ve ötekileştirilme deneyimleri, sistemik eşitsizlikler içerisinde değerlendirilmektedir. Ötekileştirilme, bireylerin toplumdaki dezavantajlı konumunu yansıtmakta ve bu bireylerin (yaşlılar, engelliler, cinsel azınlıklar, kadınlar, etnik ve ırksal açıdan azınlıklar vb.) çalışma deneyimlerinin daha olumsuz koşulları barındırabileceği ifade edilmektedir (Duffy vd., 2016). Ötekileştirilme ve ayrımcılık deneyimleri, çalışanların insana yakışır işlere erişimlerini engellemekte, üstelik bu durumun meydana gelmesinde, bireylerin iş ve meslek seçimleri konusundaki azalan irade özgürlükleri ve uyum yetenekleri etkili olmaktadır (Duffy vd., 2016; England vd., 2020). Örneğin cinsel azınlık grupları (Allan, Tebbe, vd., 2019; Douglass vd., 2017), kadınlar (Choi vd., 2022; England vd., 2020) kronik rahatsızlığı olan çalışanlar (Tokar ve Kaut, 2018), ve etnik azınlık grupları arasında (Duffy, Velez, vd., 2018) deneyimlenen ötekileştirilme deneyimleri, insana yakışır işlere ulaşmayı engellemiştir. İnsana yakışır işe ulaşamamak, işten duyulan memnuniyeti de azaltan bir faktördür ve bu nedenle çalışanlar bu tür işlere ulaşamadığında, iş yerindeki iyi oluş duyguları da giderek azalmaktadır (Duffy vd., 2016). Üstelik, bağlamsal engelleri daha fazla deneyimlemek ve bağlamsal desteklerden mahrum olmak, kişileri teşvik edici çalışma ortamlarından da uzaklaştıran bir faktördür (Owens, Allan, vd., 2019).

2.2.2. Teşvik Edici Çalışma Koşulları

Araştırmacılara göre teşvik edici çalışma ortamları, daha önce de belirtildiği gibi, çalışanların desteklendiği ve değer gördüğü, itibarlarının korunduğu, değerleriyle uyumlu çalışma ortamlarına karşılık gelmektedir (Owens, Allan, vd., 2019). Çalışanların katkılarından dolayı değer ve destek gördüğüne, iyi oluşlarının önemsendiğine ilişkin algıları genel olarak örgütsel destek kavramıyla açıklanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Gerek çalışma arkadaşlarının birbirlerine gerekse yöneticinin çalışanlarına sunmuş olduğu desteğin çeşitli pozitif çıktıları olmaktadır. Bir kurumda algılanan desteğin, iş tatmini, öznel iyi oluş, örgüte duygusal bağlılık, işe katılım ve adanmışlığı artırdığı; buna karşın tükenmişlik, işten ayrılma ve

devamsızlık gibi olumsuz davranışları azalttığı belirlenmiştir (Eisenberger vd., 2002; Kurtessis vd., 2017). İş yerindeki pozitif ortam, çalışanların yeterliliğe sahip olduklarına dair inançlarını güçlendirmekte ve böylece çalışanlar daha üretken olmaya, iş tanımlarının ötesine geçerek inisiyatif almaya ve çalıştıkları kuruma güçlü bir sadakat duygusu geliştirmeye yönelik motivasyona sahip olabilmektedirler (Spreitzer, 1995). Ayrıca kurumlar tarafından çalışana gösterilen özen ve destek, iş stresinin zararlı etkilerini hafifletmekte ve çalışanın iyi oluşu üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır çünkü örgütsel desteğin olduğu bir çalışma ortamında, çalışanlar daha yüksek düzeyde performans ve örgüte bağlılık gösterirken daha az iş stresi deneyimlemektedirler (Butts vd., 2009). Bu nedenle iş ortamında desteklendiğini ve değer verildiğini hissetmenin, daha yüksek bir tatmin edici iş deneyimi ile sonuçlanacağı ön görülmektedir (Owens, Allan vd., 2019).

Araştırmacılar tarafından belirlenen bir diğer teşvik edici çalışma koşulu unsuru itibardır. Sosyoloji, örgüt psikolojisi ve insan kaynakları gibi alanlarda dikkat çeken itibar kavramı, çalışana saygı duymayı, çalışmalarından dolayı takdir etmeyi ve adil bir şekilde davranmayı içermektedir (Allan ve Blustein, 2022). Aynı zamanda çalışanın hem kendi değerini bireysel olarak değerlendirmesini hem de başkaları tarafından değer gördüğüne dair çeşitli işaretlere (örneğin saygılı iletişim gibi) sahip olmasını tanımlar (Thomas ve Lucas, 2018). Balton (2007) itibarın, saygı, özerklik gibi işin öznel göstergeleriyle birlikte iş güvencesi, ödüller, fırsatlar, güvenli çalışma koşulları gibi nesnel göstergeleri tarafından desteklendiğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda itibar, çalışanların örgütsel deneyimlerinde merkezi bir rol oynamakta ve itibarın olduğu bir iş ortamında, çalışanlar daha yüksek düzeyde bağlılık, anlamlı iş ve örgütsel saygı deneyimlemekte, daha düşük işten ayrılma eğilimi, tükenmişlik davranışları sergilemektedirler (Thomas ve Lucas, 2018). Dahası, iş yerinin itibarı desteklemesinin temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunun ve itibarın, insana yakışır işin bileşeni olarak ele alınabileceğinin altı çizilmektedir (Allan ve Blustein, 2022). Çalışan bireyler üzerindeki pozitif etkisi göz önüne alındığında, itibarın tatmin edici işle önemli bir pozitif ilişki göstereceği ileri sürülmektedir (Owens, Allan, vd., 2019).

Araştırmacılar teşvik edici çalışma koşullarının bir diğer bileşenini, değerlerle uyumlu bir işe sahip olmak olarak tanımlamışlardır. Buna göre bireyin değerleriyle işin bağlamı uyumlu olduğunda, tatmin edici iş deneyimleme olasılığının arttığı ifade edilmektedir (Owens, Allan, vd., 2019). Çalışanın değerleriyle uyumlu işlere sahip

olması, Çalışma Psikolojisi Kuramında (ÇPK) insana yakışır işin beş boyutundan biri olarak değerlendirilir. Buna göre çalışanın ailevi, sosyal, kültürel değerleriyle kurumun değerlerinin örtüşmesi, insana yakışır iş önemli bir göstergesidir (Duffy vd., 2016). Yapılan çalışmalar toplumda dezavantajlı durumları daha fazla deneyimleyen insanların kariyer kararlarını özgür iradeleri doğrultusunda şekillendiremediğini ve bu durumun değerleriyle uyumlu anlamlı işler elde edebilme ve o işten doyum alabilme olasılıklarını düşürdüğünü ortaya koymaktadır (Duffy vd., 2015; Duffy vd., 2016). Stone vd. (2019), kurumun değerleriyle kendi değerlerini uyumlu algılayan çalışanlarda iş doyumunun arttığı ve hem iş arkadaşlarının hem de kurumun yararına davranışlar içerisinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda, çalışan ihtiyaçları ile işin uyumlu olması, pozitif psikolojinin varsayımları ile yüksek düzeyde örtüşmekte ve hem hedonik hem de ödomonik iyi oluş modellerine katkı sunmaktadır (Eggerth, 2008). Dolayısıyla değerlerle uyumlu bir çalışma ortamında, kişilerin işlerinden elde ettikleri anlam, doyum ve keyif gibi pozitif deneyimleri arttırmakta ve güçlü yanlarını daha fazla ortaya koymalarına fırsat sağlamaktadır.

2.2.3. Olumlu Bireysel Özellikler

Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, teşvik edici çalışma koşullarına sahip olmanın çalışma ortamında, kişinin olumlu bireysel özelliklerini daha fazla ortaya koymasını ve bu özelliklerinden faydalanmasını sağladığını ileri sürer ve kuram bu bağlamda dört temel olumlu kişilik özellikleri [umut (hope), güçlü yönler (strengths), güçlendirme (empowerment) ve uyum (adaptability)] belirlemiştir (Owens, Allan, vd., 2019). Snyder (1995) umudu yüksek olan kişilerin, hedeflerine ulaşmak için farklı yollar deneyebileceklerini ve engellerle karşılaştıklarında duruma uygun, etkili ve alternatif yöntemler kullanabileceklerini ileri sürmektedir. Bu bağlamda umut, hedefe yönelik kararlı davranışları ve planlama duygusuna dayanan olumlu bilişsel durumları içermektedir (Snyder, 1991). Ayrıca umudun çeşitli yaşam evrelerinden geçen ve farklı bağlamsal koşullara sahip olan gruplar için pozitif bir güç kaynağı olduğu söylenebilir. Örneğin işe geçiş aşamasında olan, iş yerinde yaşadığı çeşitli zorlukları (örneğin ayrımcılık vb.) yönetmek zorunda kalan veya işsiz kalıp yeni bir iş bulma süreçlerini planlayanlar gibi, yaşamın çeşitli dönemlerinden geçen bireylerde umut, önemli bir mekanizma olarak işlev görmektedir (Magyar-Moe vd., 2015; Owens vd., 2019). Üstelik diğer bireysel özellikler kontrol edildiğinde bile umut, problem odaklı başa çıkmayla ilişkili bulunmuştur (Snyder, 1991). Yapılan

araştırmalar umudun sadece iş dünyasında değil, günlük yaşam olaylarında da etkili bir özellik olduğunu belirtmektedir. Örneğin İsviçreli ve İtalyan ergenler üzerinde yapılan bir çalışmada, geleceğe yönelik olumlu bir yönelimin (umut ve iyimserlik) genel yaşam memnuniyetini arttırdığı görülmüştür (Santilli vd., 2017). Yapılan boylamsal bir çalışmada ise, yüksek umut düzeyine sahip  niversite  ğrencilerinin not ortalamalarının ve mezun olma oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Snyder vd., 2002). İş yaşamında ise umut, çalışanların hedeflerine özveri ve hevesle yönelmelerini sağlarken işteki iyi oluşu desteklemektedir. Örneğin, pozitif duygularla tamamlanan bir iş gününün sonunda, çalışanların ertesini gün dahi umut düzeylerinin yükseldiği ve bu artışın işe adanmışlığın (istek, bağlılık ve yoğunlaşma) tüm boyutlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Ouwenee vd., 2012). Bu nedenle umut, iş ortamında olumlu duyguları yükselttiği için tatmin edici iş deneyimini yaşama olasılığını da arttırmaktadır.

Araştırmacılar tarafından ortaya konulan bir diğer olumlu bireysel özellik, güçlü yönler olarak belirlenmiştir (Owens, Allan, vd., 2019). Güçlü yönler, Peterson ve Seligman (2004) tarafından bireylerin güçlü yönlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş, 24 karakter gücünden oluşur. Karakter g  leri, değerli, ahlaki ve erdemli özellikler olarak kabul edilmekte ve altı erdem (insanlık, bilgelik, cesaret, adalet,     l l k, aşkınlık) sınıflandırmasına ayrılmaktadır. İnsanın en önemli dört ile yedi karakter gücü, imza g  leri olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2002; Peterson ve Seligman, 2004). Peterson ve Seligman (2004) bu karakter güçlerinin evrensel olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte kültür, hangi karakter güçlerinin daha fazla kullanılacağını belirleme noktasında etkili olmaktadır (Dik vd., 2015). Güçlü yönlerim kullanımı (strength use), kişiyle yüksek düzeyde uyum gösteren ve kişinin güçlü yönlerini tam olarak kullanmasını sağlayan pozitif faaliyetler içinde olmasını ifade eder (Wei vd., 2024). Güçlü yönlerin kullanımı ile ilgili literatürde birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin kişinin güçlü yönleri işinde kullanmasının, anlamlı işlere ulaşmasını da sağladığı  ne sürülür (Dik vd., 2015). Güçlü yönlerin kullanımı ile iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Bakker vd., 2019). Jin vd. (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, psikolojik iyi oluşun göstergesi olarak belirlenen işe adanmışlık ile güçlü yönlerin kullanımı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer çalışmada ise, Wei vd. (2024)  ğretmenlerde güçlü yönlerin kullanımı ile iş yerindeki öznel ve psikolojik iyi oluş deneyimleri arasındaki ilişkide temel psikolojik ihtiyaçların anlamlı bir aracılık rolü olduğunu bulmuşlardır. Buna göre, kişiler iş

yerlerinde güçlü yönlerini ortaya koydukça temel psikolojik ihtiyaçları daha fazla doyuma ulaşmakta ve bu durum iş yerindeki iyi oluş duygusunu arttırmaktadır.

Olumlu bireysel özellikler bağlamında ele alınan bir diğer kavram ise güçlendirmedir. Araştırmacılar güçlendirmenin bağlamsal engelleri aşmaya, bağlamsal destekleri arttırmaya ve çalışma bağlamını geliştirmeye yardımcı olabileceğini belirtmektedirler (Owens, Allan, vd., 2019). Güçlendirme, çalışanların belirli alanlarda uzmanlaşmaları ve hedefledikleri davranışlarını yerine getirme konusunda başarılı olmaları için gereken öz yeterliğe ve beceriye sahip olduklarına dair algılarını ifade etmektedir (Blustein, 2006; Spreitzer, 1995). Güçlendirmenin, çalışma ortamlarına bağlı olarak sonradan öğrenilen bir yapı olduğu ve literatürde belirtilen dört unsurun etkileşimi yoluyla hissedildiği belirtilmektedir. Bu dört temel unsur; anlam (işin önemli ve değerli olduğuna dair inanç), yeterlik (görevleri yerine getirmek için bilgi ve beceriye sahip olduğuna dair inanç), öz belirleme (eylem ve kararlarından sorumlu olduğuna dair inanç) ve etkidir (kurumdaki işleyiş veya süreçler üzerinde etkisi olduğuna dair inanç) (Spreitzer, 1995). Huertas-Valdivia vd. (2018) çalışmalarında, liderlerin çalışanlarının güçlendirilmesine yönelik destekleyici davranışlarının, iş yerinde etkili ve verimli çalışma yöntemlerinin benimsenmesine olanak tanıdığını ve bu durumun çalışan adanmışlığını arttırdığını ortaya koymuşlardır. Bir başka çalışmada, Li ve Lin (2020) iş yerinde çalışanların performanslarının desteklenmesinin (örneğin kaynak sağlama, gelişim fırsatı sunma gibi), psikolojik güçlendirme aracılığıyla, iyi oluşlarını yükselttiği ve bu ilişkilerin, liderlerin çalışanlarına güvendiği iş ortamlarında daha belirgin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Butts vd. (2009), örgütsel destek ile güçlendirme etkileşiminin, performansa, örgütsel bağlılığa ve iş stresine etki ettiğini bulmuşlardır. Marin-Garcia ve Bonavia (2021) ise, çalışanlarda psikolojik güçlendirmenin, iş doyumunu, işe adanmışlık ve sosyal iyi oluşla pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Görüldüğü gibi güçlendirme, tatmin edici işin çeşitli değişkenlerini (örneğin iş doyumunu, işe adanmışlık vb.) olumlu yönde etkileyen bir mekanizmadır, bu nedenle bireyler iş ortamlarında kendilerine özerklik tanınması, yetkinlik alanlarının genişletilmesi gibi ne kadar çok güçlendirilirlerse, işteki iyi oluş duygularının da o denli artacağı söylenebilir.

Son olarak araştırmacılar, kariyer uyumunu, tatmin edici işin bileşenleri ile ilişkili olabilecek bir kavram olarak belirtmişlerdir (Owens, Allan, vd., 2019). Kariyer uyumu, bir kişinin meslek veya kariyer ile ilgili karşılaştığı zorluklarla başa çıkmak

için sahip olduğu kaynaklar olarak tanımlanır (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2005) dört kariyer uyum yeteneği (güven, kontrol, merak ve ilgi) tanımlamıştır. Bunlardan kariyer merakı, bireyin keşif ve risk alma yoluyla yeni bilgi ve yetenekler kazanımını belirtirken; güven, öz saygı ve öz yeterlilik ile ilişkili, bireyin zorlukların üstesinden gelme konusunda benliğine duyduğu inancını ifade eder. Diğer taraftan kontrol, kişinin kariyer ve iş dünyasıyla ilgili deneyimlerini şekillendirirken kişisel sorumluluğunu fark etmesini; ilgi ise kişinin farkındalık, planlama gibi başa çıkma davranışlarını teşvik ederek iş ortamlarının taleplerini karşılamaya yönelik hazırlığını ifade etmektedir (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumunun düşük olması, belirsiz durumların yol açtığı değişikliklere uyum sağlama yeteneğini azaltarak iş tatmininde, adanmışlıkta veya işteki iyi oluş duygusunda düşüşe yol açabilmektedir. Örneğin yüksek düzeyde kariyer uyumu, insana yakışır işleri elde etme ile güçlü bir şekilde ilişkili bulunmuştur (Duffy vd., 2016; Duffy, Gensmer, vd., 2019; England vd., 2020). Aynı zamanda kariyer uyumunun genel ve profesyonel iyi oluş, iş doyumunu (Maggiori vd., 2013) ve işe adanmışlık (Rossier vd., 2012) ile olumlu ilişkileri olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kariyer uyumu, umut ve iyimserlik aracılığıyla yaşam kalitesini arttırmakta (Santilli vd., 2017); hem işsiz hem çalışan yetişkin gruplar için iyi oluşla önemli bir ilişki göstermektedir (Maggiori vd., 2013). Sonuç olarak kariyer uyumu, iş ve çalışma bağlamında, kişinin zorluklarla başa edebileceğine dair inancını güçlendiren ve olumlu deneyimlerini yükselten bir faktör olarak görülmekte ve bu nedenle önemli bir bireysel özellik olarak değerlendirilmektedir. Bağlamsal destek ve engeller, teşvik edici çalışma koşulları ve olumlu bireysel özelliklerden sonra araştırmacılar (Owens, Allan vd., 2019) tatmin edici işi, ulaşılması gereken nihai hedef olarak belirlemişlerdir. Bu nedenle ilk olarak tatmin edici işin yordayıcıları tanıtılmış ve daha sonra bir sonraki bölüm, tatmin edici iş kavramına ayrılmıştır.

2.2.4. Tatmin Edici İş (Fulfilling Work)

İş bağlamında bütüncül ve eksiksiz bir iyi oluş deneyimi tatmin edici iş olarak tanımlanmaktadır (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019; Owens, Allan, vd., 2019). Bu kavram çalışma hayatında meydana gelen olumlu deneyimlerin etkisiyle birlikte şekillenmekte ve iyi hissetmekten ziyade daha derin bir iyi oluş duygusuna sahip olmaya karşılık gelmektedir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Bu kavramın ilk kez Duffy vd. (2016) tarafından ortaya konulan Çalışma Psikolojisi Kuramında (ÇPK) tanımlanmaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı, yaşamı boyunca dezavantajlı

konumlara sahip olan çalışanların, çalışma deneyimlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş olup (Blustein ve Duffy, 2020; Duffy vd., 2016) kariyer kararı verme süreçlerindeki odağını, iyi bir eğitim düzeyine ve yüksek sosyal statüye sahip bireylerin perspektifinden, ötekileştirilme deneyimlerine veya daha az ayrıcalığa sahip bireylerin perspektifine çevirerek daha kapsayıcı olmayı amaçlamıştır (Duffy vd., 2015). Kuramın merkezinde bireylerin çalışma hayatları boyunca ulaşmak istedikleri nihai hedef olan “insana yakışır iş” (decent work) kavramı yer almaktadır. İnsana yakışır işe sahip olmak, fiziksel ve duygusal istismarın olmadığı bir çalışma ortamına sahip olmayı, işin karşılığı olarak yeterli bir ücret alabilmeyi, kendi ait dinlenme zamanlarına sahip olabilmeyi, sağlık hizmetlerine kolaylıkla erişebilmeyi ve işin ailevi/sosyal değerlerle uyumlu ilerlemesi anlamına gelmektedir (Autin ve Duffy, 2019; Blustein, 2006; Duffy vd., 2016). Ayrıca kuram, bireylerin karşılaştıkları bağlamsal (ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar) faktörlerin, psikolojik faktörler (çalışma iradesi ve kariyer uyumu) aracılığıyla insana yakışır işleri elde etmeyi etkilediğini ve insana yakışır iş sayesinde, temel ihtiyaçlarını (yaşamı devam ettirme, sosyal katkı ihtiyacı ve öz-düzenleme) karşılayan bireylerin yaşam doyumu ve “işten duyulan memnuniyet (work fulfillment)” düzeylerinin olumlu yönde etkilendiğini ileri sürmektedir (Duffy vd., 2016). Bu bağlamda doyum sağlayan ve anlamlı bir işe sahip olma olarak nitelendirilen “işten duyulan memnuniyet”, insana yakışır işin önemli bir sonucu olarak görülmektedir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019; Duffy vd., 2016). Bu bağlamda, insana yakışır bir işe sahip olmayan bireyler, tatmin edici işe ulaşamamaktadırlar çünkü bir kişinin öncelikli hedefi temel ihtiyaçlarını karşılamak ve bir gelir elde etmek olduğunda tatmin edici işe yeterince odaklanmayacak, yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hareket edecektir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019; Owens, Allan, vd., 2019).

Çalışma Psikolojisi Kuramında yer alan tanımdan sonra, tatmin edici iş kavramı, GYDKÇK’nın temel çıktısı olarak görülmüştür (Allan, Kim, vd., 2021) ve araştırmacılar bu yapıyı tanımlamak için farklı iyi oluş değişkenlerini bir araya getirmeye çalışmışlardır (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Bu bağlamda, tatmin edici iş, işe adanmışlık (work engagement), iş doyumu (job satisfaction), anlamlı iş (meaningful work) ve iş yerinde olumlu duyguları (positive emotions in workplace) içeren bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Allan, Kim, vd., 2021). Belirtilen yapılar, işteki deneyimler, olumlu duygular ve olumlu bilişsel değerlendirmeler de dahil olmak üzere, bir kişinin işiyle ilgili hedonik ve ödemonik iyi oluş deneyimlerini

yansıtmaktadır (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Diğer bir ifade ile bu yapılar, bilişsel-duygusal göstergeler ile ödamonik-hedonik iyi oluşun bir kesişimidir ve aynı zamanda kişinin işiyle ilgili geriye dönük değerlendirmelerini ve duygularını içermektedir. Bu bağlamda, işin anlamı (ödamonik -duygusal), iş doyumu (hedonik-bilişsel), iş yerinde olumlu duygular (hedonik-duygusal), işe adanmışlık (ödamonik-duygusal) değişkenleri, tatmin edici işin farklı bakış açılarını yansıtan kavramlar olarak değerlendirilir (Allan, Kim, vd., 2021). Bu nedenle hedonik ve ödamonik boyutlarından oluşan iyi oluşun ne olduğu, bir sonraki bölümde daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilmektedir.

2.2.4.1. Kavram Olarak İyi Oluş

İş yerinde kapsamlı bir iyi oluş duygusu olarak açıklanan tatmin edici işi (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019) daha iyi anlayabilmek için iyi oluşun ne olduğunu kavramak önemli bir konudur. İyi oluş, kişinin optimal düzeyde işlevselliği ve olumlu deneyimleriyle ilgili olup kişinin öznel değerlendirmelerini içeren bir kavramdır (Deci ve Ryan, 2006; Ryan ve Deci, 2001). İyi oluş kavramı, 1950’lerde Amerika Birleşik Devletlerinde sağlık kuramcısı ve istatistikçisi Dunn tarafından tanımlanmış, Dunn (1959, s.786) bu kavramı İngilizce “well ve being olarak fiziksel sağlık ve mutluluk” şeklinde açıklamıştır. Ancak ilerleyen dönemlerde araştırmacılar iyi oluşu “bireyin potansiyelini en üst noktaya çıkarmayı amaçlayan, bireyin yaşamında denge ve amaç yönelimli hareket etmesine olanak tanıyan bir süreç olarak” tanımlamışlardır (Keyes, 2006, s.2). Literatürde ise iyi oluş, hedonik ve ödamonik olmak üzere iki farklı paradigma (dünya görüşü) ile açıklanmıştır. Hedonik bakış açısı, yaşamdan keyif alma ve haz odaklı olma ile ilişkilendirilmekte ve bu bakış açısını yansıtan hedonik iyi oluş, mutluluk ile bütünleştirilerek olumlu duyguların yüksek düzeyde, olumsuz duyguların ise düşük düzeyde olması ve kişinin yaşamından memnuniyet duyması olarak açıklanmaktadır (Deci ve Ryan, 2006). Diğer bir ifadeyle, insanın yaşamına dair iyi ve kötü durumlar hakkındaki değerlendirmelerini içerecek şekilde, yaşamından hoşnut olma veya olmama derecesini yansıtmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Bu bağlamda hedonik bakış, iyi oluşu mutluluk ile özdeşleştirmektedir.

İyi oluşun mutluluktan daha fazlası olduğunu ifade eden araştırmacılar ise, insanların kendilerini mutlu hissettiklerinde bu durumun her zaman iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı anlamına gelmeyeceğini ifade etmişlerdir. Diğer bir ifade ile, kişi yaşamında istediği şeyleri elde etse bile, bu durum her zaman mutlulukla

sonuçlanmayabilir (Ryan ve Deci, 2001). Bu nedenle ödamonik bakış, iyi oluşu mutluluğa eş bir durum gibi görmemekte ve iyi oluşu kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirme ve amaçları doğrultusunda iyi bir yaşam sürmesi ile ilişkilendirmektedir (Deci ve Ryan, 2006). Böylece kişi, eylemlerine otantik, canlı ve kendi varoluşu ile uyumlu bir şekilde yön verebilmekte ve bu bağlamda ödomonik iyi oluş, hedonik iyi oluştan daha karmaşık bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Ryff ve Singer, 2008).

Buna ek olarak, belirtilen iyi oluş yapıları (hedonik ve ödamonik), birbirleriyle yüksek düzeyde kesişim gösteren yapılardır (Ryan ve Deci, 2001) ve literatürde hedonik iyi oluş, öznel iyi oluş ile, ödamonik iyi oluş ise psikolojik iyi oluş ile değerlendirilmektedir. Diener ve Lucas (2000) öznel iyi oluşu olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların yokluğu ve yaşam doyumu olmak üzere üç boyutta ele alırken, Ryff (1989)'a göre psikolojik iyi oluş, altı boyuttan (özerklik, kişisel gelişim, kendini kabul, yaşam amacı, çevresel ustalık ve pozitif ilişkiler) oluşur ve bu boyutların birleşimi kişinin yaşamındaki varoluşsal zorluklarla nasıl baş ettiğini gösterir (Keyes vd., 2002; Ryff ve Keyes, 1995). Bu bağlamda kendini kabul, kişinin güçlü ve zayıf yanlarını fark ederek bunlarla barışmasını, kendine ilişkin daha derin bir öz değerlendirme içinde olmasını; pozitif ilişkiler, başkalarıyla kurulan sıcak, samimi, empatiye dayalı ilişkilerin yaşamın temel unsuru olduğunu; kişisel gelişim, kişinin potansiyelini sürekli geliştirmesini, kendisini yenilemeye, ilerletmeye açık, öğrenme süreci içerisinde olmasını; yaşam amacı, kişinin hedefli ve yönelimli bir yaşam sürmesini, yaşamının amaçlı ve anlamlı devam etmesini; çevresel ustalık ise, kişinin çevresini düzenlemesini, kendi ihtiyaç ve yeteneklerine uygun bir çevre oluşturmasını ve zihinsel ve fiziksel faaliyetler yolu ile çevreyi değiştirme kapasitesinin olmasını; son olarak özerklik, kişinin kararlarını dışsal beklentilerden ziyade kendi değerleri doğrultusunda almasını, seçimlerinde veya kararlarında kendi sorumluluğunu üstlenmesini ifade etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995; Ryff ve Singer, 2008).

İlerleyen dönemlerde araştırmacılar farklı iyi oluş yapıları tanımlamışlardır. Örneğin, Seligman (2012, s. 16)'a göre ise “iyi oluş; olumlu duygular, adanmışlık, ilişkiler, anlam ve başarı olmak üzere beş boyutta” ele almaktadır. Olumlu duygular, bir kişinin nihai hedefi olup yaşam doyumu, minnettarlık, mutluluk kavramları ile açıklanmaktadır. Adanmışlık ise geriye dönük bir değerlendirmeyi içeren ve herhangi bir göreve veya duruma tam anlamıyla kendini verme halini ifade eder. Anlam

boyutunda ise kişi, yalnızca bireysel çıkarları için hareket etmemekte, toplum çıkarlarını da gözeterek daha büyük bir amacın parçası olduğunu hissetmekte, hayatını amaçlı ve anlamlı kılmak için çabalamaktadır. Seligman’a göre başarı, kişinin hedeflerine ulaşması, kendini geliştirmesi, öğrenmeye ve ilerlemeye açık olmasıdır. Son olarak ilişkiler boyutunda ise, kişilerin sosyal bir varlık oldukları, bu nedenle başkalarıyla kurulan güçlü ilişkilerin kişinin tatmin edici bir yaşam sürmesine yardımcı olduğu vurgulanmaktadır.

Swarbrick (2012, s.31) göre ise “iyi oluş; fiziksel, entelektüel, çevresel, tinsel (manevi), sosyal, duygusal, finansal ve mesleki olmak üzere sekiz boyutta” ele alınmaktadır. Fiziksel boyut; kişinin yeterli beslenme, düzenli egzersiz yapma gibi fiziksel sağlığını yükselten alışkanlıkları edinmesi, alkol ve sigara kullanımının yanı sıra stres gibi zararlı durumlardan korunarak kendi öz bakımına önem vermesini içermektedir. Entelektüel boyutta ise, kişinin yaşam boyu öğrenme, bilgi edinme ve bu bilgiyi paylaşma motivasyonuna sahiptir. Kişiler, bu sayede eleştirel ve yaratıcı düşünme süreçlerini geliştirme fırsatı bulurken başkalarının bilgi ve becerilerini geliştirmeye de yardımcı olmaktadır. Çevresel boyut ise, kişinin temiz ve güvenli bir çevrede yaşaması ve kendisini fiziksel olarak güvenme hissetmesidir. Bu hem makro (yaşadığımız toplum, ülke, evren) hem de mikro düzeyde (yaşadığımız çevre, iş yerimiz vb.) değerlendirilebilir. Bu boyutta insanın temiz yiyeceğe, gıdaya ve havaya ulaşabilmesi önem taşımaktadır. Tinsel /manevi boyutta, kişinin anlamlı ve amaçlı bir hayata ulaşabilmesi amacıyla değerleri ve inançlarıyla uyumlu bir şekilde yaşamaya çalışmasıdır. Sosyal boyut, arkadaş, aile ve toplum ile kurulan ilişkilerin yanı sıra diğerlerinin ihtiyaçlarıyla ilgilenmeyi de içermektedir. Duygusal boyut ise, kişinin duygularını ifade etmesi, duygusal dengeye ulaşabilmesi, travmatik yaşam olayları veya stres faktörleri ile baş edebilmesi ve hayattan keyif alabilmesidir. Ekonomik boyut ise, kişinin ihtiyaçlarını karşılaması, ekonomik durumu hakkında bilgi ve kontrolü sahibi olması ve finansal durumundan memnun olmasıdır. Son olarak mesleki boyut ise, bireyin anlam ve amacına katkı sağlayacak mesleki faaliyetler içerisinde yer almasıdır. Ayrıca kişinin meslek seçiminin yetenek ve değerleriyle uyumlu olmasının, yaşamını yapılandırma, gelir sağlama, öz yetkinlik duygusunu geliştirme, ilişkilerini geliştirme ve sürdürme gibi birçok açıdan katkı sunduğu belirtilmektedir (Leřčevica ve Gusta, 2022; Swarbrick, 2012).

İyi oluş kavramı görüldüğü üzere, başlangıçta bireysel düzeyde, farklı boyutlarla ele alınmış, daha sonra bu kavram iş ortamlarına entegre edilmeye

çalışılmıştır. İş yerinde iyi oluş ile ilgili çalışmalar, başlangıçta hedonik iyi oluşu ölçmek üzerine temellendirilmiş, daha sonra ödomonik iyi oluşun dâhil edildiği çalışmalara evrilmiştir (Bartels vd., 2019; Czerw, 2014; Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012). İş yerinde iyi oluş deneyimi, birçok olumlu sonuca yol açtığı için oldukça önemli bir kavram olarak değerlendirilmekte ve iyi oluşun, çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu düşünülmektedir (Czerw, 2019). Yapılan meta analiz çalışmaları (Ford vd., 2011) yüksek düzeydeki mesleki iyi oluşun, işte geçen zamanın daha etkili kullanımıyla, işin kalitesindeki artışla, kişilerarası ilişkilerin gelişmesiyle, işte daha fazla çatışma çözümüyle, çalışanların bağlılığı, katılımı ve iş yerinde yeniliğin artmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda işverenler, çalışanların işleriyle ilgili iyi oluş deneyimlerini temin etmek için çaba göstermekte, çünkü iş yerinde iyi oluş deneyimi, belirli bir meslekle ilişkili olmayıp iş yerinin ortamıyla ilişkili bir durum olarak değerlendirilmektedir (Czerw, 2019). Ayrıca işte iyi oluşun, üretkenliği, iş performansını, işten memnuniyeti, yöneticilerden olumlu geri bildirimler almayı, sosyal desteği (Cai vd., 2020), işte başarıyı (Bakker vd., 2019) ve yaşam doyumunu (Clark vd., 2019) arttırdığı; tükenmişlik, devamsızlık veya işten ayrılma davranışlarını ise azalttığı bulunmakta, bu durumun dolaylı olarak ekonomik büyümeye ve sürdürülebilirliğe önemli faydalarının olduğu belirtilmektedir (Walsh vd., 2018). Bu nedenle tatmin edici işe erişim sadece bireysel anlamda iyi oluşu arttırmakla kalmayıp toplumsal refahın gelişimine de önemli katkılar sunmaktadır.

2.2.4.2. Tatmin Edici İşe Erişim

Güçlü yönlere dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, kültürel farklılıklara bağlı olarak tatmin edici iş deneyiminin değişebileceğini ancak temelde yüksek bağlamsal destek ve düşük bağlamsal engel yaşayan ve çalışma ortamlarına ilişkin olumlu duygular hisseden bireylerde, olumlu bireysel özelliklerini daha fazla ortaya koyma ve tatmin edici işe daha fazla erişebilme durumun söz konusu olduğunu vurgulamaktadır (Owens, Allan, vd., 2019). Bu doğrultuda bireyler çalışma yaşamlarında tatmin edici işi elde etme yönünde çaba sarf etmektedirler. Bununla birlikte tatmin edici iş bireyler tarafından ulaşılmak istenen nihai bir amaç olmasına rağmen, küresel anlamda yaşanan değişimler bu durumu zorlaştırabilmektedir. Dünya genelinde yaşanan ekonomik dalgalanmalar, siyasi, ticari ve jeopolitik gerilimler, mülteci sorunları, iş gücü piyasasındaki değişiklikler, gelir eşitsizliğindeki artışlar gibi faktörler, eksik istihdamı ve işsizliği arttırarak, çalışanlar üzerinde psikolojik ve ekonomik bir baskı

oluşturmaktadır (Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019; Fluchtmann ve Patrini, 2023; ILO, 2020, 2022, 2024). Uluslararası Çalışma Örgütüne göre (ILO, 2024b) 15-24 yaş arası bireylerden ne eğitim-öğretimde ne de istihdamda olanların (NEET; not in employment, education or training) oranı % 20 olarak rapor edilmiştir. Bu oran her beş gençten birinin eğitim-öğretimde veya istihdamda yer almadığını göstermektedir. Buna karşın çalışan bireylerin büyük bir çoğunluğu ise, insana yakışır işten uzak, düzensiz ve güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kaldıklarını bildirmektedir (ILO, 2022, 2024a). Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, yetersiz çalışma koşullarından daha fazla etkilenen ülkeler arasındadır (Birleşmiş Milletler, 2019; Buyukgoze-Kavas vd., 2021; Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019). Örneğin OECD verilerine göre, Türkiye’de çalışan bireylerin ortalama yıllık geliri 32 bin dolar iken, OECD ülkelerinde bu rakam 51 bin dolara çıkmaktadır (OECD, 2023). Bu durum çalışan kişilerin beslenme, barınma, yeme-içme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaları noktasında standartların altında kalma riski ile karşılaştıklarını göstermektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumundan (2024) elde edilen verilere göre, Türkiye’de yaşamını devam ettirebilmek ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla asgari ücretle geçimini sağlayan kişi sayısının yedi milyonu aştığı göz önüne alındığında, Türkiye’de tatmin edici işe erişimin oldukça düşük olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bireyler tatmin edici işe erişim fırsatına sahip olmasalar bile, bu işleri elde etmek için çaba göstermektedirler çünkü çalışma bağlamında ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında tatmin edici işin, çalışan bireyler için ulaşılmak istenilen nihai hedeflerden biri olduğu varsayılır (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019; Owens, Allan, vd., 2019). Örneğin Ashforth ve Kreiner (2013) sosyal (örneğin şoför, psikiyatr vb.), fiziksel (örneğin çöp toplayıcısı, kanalizasyon işçisi, inşaat işçisi vb.) ve ahlaki (örneğin dansçı, pazarlamacı, silah satışı yapan kişi vb.) açıdan toplum tarafından damgalanmış işlerde çalışan bireylerin kritik bir işi yerine getirme, toplum için gerekli olduğuna inanma gibi inançlar sayesinde tatmin edici iş duygusunu deneyimleyebildiklerini belirtmektedirler. Autin ve Allan (2020) da çalışmalarında anlamlı bir işte çalışma arzusunun sosyal sınıf algısından bağımsız olduğunu, düşük sosyal sınıfta yer alan bireylerin dahi anlamlı bir işte çalışma arzusu içerisinde olabileceklerini belirtmişlerdir. Owens, Allan, vd. (2019) ise bir kişinin asgari ücretli bir işte çalışsa dahi işte anlam bulma gibi tatmin edici işin farklı yönlerini deneyimleyerek iş yerindeki iyi oluş duygusunu güçlendirebileceğini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, dezavantajlı gruplarla yürütülen kariyer psikolojik danışmanlığı

sürecinde de bireylerin pozitif kişilik özelliklerini geliştirmeye yönelik yapılan müdahalelerin, tatmin edici iş duygusunu arttırabileceği görülmüştür (Owens, Flores, vd., 2019). Bu açıdan çalışmak, kişinin barınma, giyinme, beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayan bir araç olmasına rağmen, temel ihtiyaçlar kadar önemli olan psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında da tatmin edici işin önemli bir rolü olduğu görülmektedir (Allan, Owens, Sterling, vd., 2019). Bu bağlamda, GYDKÇK, bireylerin tatmin edici işlere erişme isteklerini göz önünde bulundurmakta ancak bireylerin karşılaştıkları bağlamsal engelleri, kültürel farklılıkları veya sistemden kaynaklanan yapıları göz ardı etmeyerek bu duruma dikkat çekmeye çalışmaktadır.

2.3. İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar başlığı altında, öncelikle güçlü yönlerle dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında yapılan uygulamalara yer verilmiş ardından GYDKÇK temelinde yapılan araştırmalara ve tatmin edici iş kavramına ilişkin bir çalışmaya değinilmiştir. Bu kapsamda yer alan araştırmalar kronolojik bir sıra ile özetlenmiş ve mevcut literatüre katkı sağlayacak şekilde değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Littman-Ovadia vd. (2014) güç temelli kariyer psikolojik danışmanlığı müdahale programı ile geleneksel bir programın, işsiz bireylerin öz saygı, kariyer keşfi, yaşam doyumu ve gücün kullanımı gibi özellikler bakımından önemli bir fark oluşturup oluşturmayacağına ilişkin yürüttükleri deneysel bir çalışmada, 16 kadın 15 erkekten oluşan deney grubuna 4 oturumluk güç temelli kariyer psikolojik danışmanlığı programı, 19 kadın 11 erkekten oluşan karşılaştırma grubuna ise geleneksel kariyer psikolojik danışmanlığı programı uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda her iki grupta karakter güçlerinin kullanımı, yaşam doyumu ve kariyer keşfinde önemli bir artış yaşandığı, benlik saygısının ise güç temelli kariyer psikolojik danışmanlığı programının uygulandığı grupta daha çok arttığı belirlenmiş ve katılımcılar bu danışma yaklaşımının faydalı olduğuna ilişkin daha fazla görüş bildirmişlerdir. Ayrıca 3 aylık izleme çalışmasında istihdamın %80'e %60 oranında deney grubundaki katılımcılarda daha çok arttığı görülmüştür. Bu çalışma güçlü yönlerle dayalı kuramların, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında uygulanabilirliğinin test edilmesi bakımından önemli olduğunu ve aynı zamanda güç temelli kariyer psikolojik danışmanlığının etkililiğinin diğer yaklaşıma göre daha uzun sürmesinin, işsiz kalan veya aktif iş arayan bireyler üzerinde daha yararlı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Owens vd. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde çeşitli yaklaşımların kariyer kararı öz yetkinliği, umut, yaşam doyumu ve kariyer keşfi gibi yapılar üzerinde önemli bir fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bu amaçla 26 lisans öğrencisine ilgi alanlarına dayalı bir yaklaşım, 25 lisans öğrencisine güçlü yönler dayalı bir yaklaşımı ve son olarak 31 lisans öğrencisine bütünsel bir yaklaşım (ilgi ve güçlü yönlerin birlikte kullanımı) iki oturum boyunca uygulanmıştır. Araştırmacılar çalışma sonucunda, kariyer kararı öz yetkinliği ve kariyer keşfinin her üç grupta da artış gösterdiğine ulaşmışlardır. Umut ve yaşam doyumu düzeyinde ise bütünsel bir yaklaşımın, tek başına güçlü yönler dayalı yaklaşımdan daha önemli bir etkiye yol açtığını ancak ilgi alanlarına dayalı bir yaklaşımla aralarında önemli bir fark oluşturmadığını bulmuşlardır. Bu çalışmadan hareketle, güç temelli kariyer psikolojik danışması uygulamalarının farklı yaklaşımlara entegre edilerek uygulanmasının etkililiğinin artmasında önemli olduğu ileri sürülmektedir.

Diğer bir çalışmada Allan, Owens ve Douglass (2019) çeşitli alanlarda çalışan (aile ve evlilik danışmanı, sosyal çalışmacı, klinik psikolog gibi) 324 bireyle, güçlü yönler dayalı geliştirilen karakter güçlerinin, mesleki tükenmişlikle ilişkisinde anlamlı çalışmanın aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmada karakter güçlerinden sağduyu ve umudun, anlamlı çalışma ve tükenmişliğin her ikisini de önemli düzeyde yordadığını, sevgi ve bakış açısının anlamlı çalışmayı; öz düzenleme, affetme ve dürüstlüğü ise tükenmişliği önemli düzeyde yordadığını belirtmişlerdir. Son olarak, sağduyunun anlamlı çalışma aracılığıyla mesleki tükenmişlik üzerinde önemli pozitif bir etkiye sahip olduğuna, bakış açısı ve zevkin de anlamlı çalışma aracılığıyla tükenmişlik üzerinde önemli negatif bir etkiye sahip olduğuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda, bireylerin güçlü yönlerini ortaya çıkaran karakter güçlerinin ne olduğunu bilmenin, anlamlı ve tatmin edici bir iş duygusuna katkı yapan unsurların keşfedilmesinde ve bu doğrultuda mesleki tükenmişliğin azaltılmasında önemli olacağı ileri sürülmektedir.

Owens, Flores vd. (2019) ise GYDKÇK'da yer alan pozitif psikolojik müdahalelerin (umut, güçlü yönler, yetkilendirme, kariyer uyum yeteneği) bir vaka üzerinde kavramsallaştırmasına yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Vaka örneğindeki birey, emekli olmaya yakın işten çıkartılmıştır. Kariyer psikolojik danışmanı, ilk oturumda danışanın kültürel değerlerini öğrenmeye çalışmıştır. Bu kapsamda, danışanın kırsal bir bölgede yaşaması, sınırlı sosyal desteğe sahip olması

ve emekliliğe yakın olması teşvik edici çalışma koşullarına erişimini engelleyen bağlamsal engeller arasında sıralanmıştır. Araştırmacılar danışanın içinde bulunduğu durumu göz önüne alarak çeşitli öneriler getirmişlerdir. İlk olarak danışanla işsiz kalmanın yol açtığı duyguları ele almanın faydalı olabileceği belirtilmiştir. Daha sonra danışanın zor dönemlerde kendini nasıl motive ettiğini belirleyerek umudunu açığa çıkarmayı, güçlü yönleri açısından ikinci bir yabancı dil bilmesi, farklı kültürün özelliklerine sahip olması ve uzun süre çalışma geçmişi bulunması gibi kaynakları kullanabileceğini keşfetmesi, bu süreçte kendisine bir rol model belirlemesi ve karşılaştığı çeşitli zorluklar için yasal destek alması gibi çeşitli olumlu durumlar sıralanarak güçlü yönlerini, kariyer keşfi süreçlerine nasıl uyarlayabileceği üzerinde durulmuştur. Görüldüğü gibi bu çalışmada, bir vaka üzerinden kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde güçlü yönlere dayalı kapsayıcı çalışma kuramının temel varsayımlarının nasıl kullanılabileceği, danışanın probleminin nasıl ele alınabileceği ve olumlu özelliklerini geliştirmeye yönelik bir müdahale yaklaşımının nasıl daha etkili olabileceği vurgulanarak ileride yapılacak çalışmalara yol göstermesi hedeflenmiştir.

Bir başka çalışmada, Allan, Kim, vd. (2021) tatmin edici işi ölçtüğü varsayılan dört değişkenin (iş doyumu, iş yerinde pozitif duygular, anlamlı iş ve işe adanmışlık) aralarındaki ilişkileri incelemek ve farklı modelleri test ederek bu değişkenlerin tatmin edici işi tam olarak yanıstıp yansıtmadığına ilave kanıtlar elde etmek amacıyla 567 çalışan yetişkin ile bir çalışma yürütmüşlerdir. Verilerin analizinde tek faktörlü model, korelasyonel model, üst düzey model ve bifaktör model, ayrı ayrı analiz edilmiş ve bifaktör modelin veriye en iyi düzeyde uyum sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacıların elde ettiği bu sonuç, tatmin edici işin güçlü bir yapıya sahip olduğunu, toplam puan üzerinden analiz yapılabileceğini ancak alt faktörlerin bağımsız olarak ele alınmasının doğru olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca eşzaman ve yakınsak geçerliği çalışmaları için, stres semptomları, yaş, eğitim düzey, algılanan sosyal sınıf, gelir, yaşam doyumu, hedonik ve ödomonik iyi oluş değişkenleri ile aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Tatmin edici iş, yaş ve eğitim düzeyi ile anlamlı bir ilişki göstermezken gelirle düşük düzeyde, sosyal sınıf ile orta düzeyde bir ilişki göstermiştir. Ayrıca stres semptomları ile düşük-orta düzeyde negatif, yaşam doyumu, hedonik ve ödomonik iyi oluş ile yüksek düzeyde pozitif ilişki ortaya koymuştur. Sonuç olarak bu çalışma, tatmin edici işi ölçtüğü varsayılan her bir değişkenin bu yapıya katkı sağladığını, ölçekleri birbirinden bağımsız kullanmamayı ancak ilerleyen

dönemlerde pratik bir uygulama sağlaması açıdan kültüre özgü olarak daha kısa ve amaca uygun bir ölçek geliştirme çalışmasının yürütülebileceğinin altını çizmektedir.

Bir başka çalışmada ise, Owens vd. (2022) Covid-19 sürecinde hizmet sektöründe çalışan 320 birey üzerinde GYDKÇK'nın öne sürdüğü tatmin edici iş modelini test etmişlerdir. Araştırmada, bağlamsal destek ve engeller için ayrıcalık ve Covid-19 etkisi, teşvik edici çalışma koşulları için iş yeri itibarı ve örgütsel destek, olumlu bireysel özellikler için umut, güçlü yönler, uyum ve güçlendirme yordayıcı değişkenler olarak belirlenmiştir. Belirlenen yordayıcı değişkenlerin tatmin edici iş ve psikolojik stres üzerindeki etkisinin test edildiği araştırmada, daha fazla ayrıcalığı sahip olan ve Covid-19 salgının olumsuz etkisini daha az deneyimleyen çalışanların, teşvik edici çalışma koşullarına ve olumlu bireysel özellikleri daha fazla ortaya koyabilme becerisine sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca teşvik edici çalışma koşullarının (örgütsel destek ve iş yeri itibarı) tatmin edici işi hem doğrudan hem de güçlü yönlerin kullanımı aracılığıyla dolaylı olarak anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Bu araştırmada pozitif bireysel özelliklerden güçlü yönlerin kullanımı tatmin edici iş ile en yüksek korelasyonu gösterirken, umudun tatmin edici iş ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Bunun sonucunda araştırmacılar pozitif bireysel özellikler arasında yer alan umudun iş dünyası ile anlamlı ilişki gösteren bir değişken olmayabileceğinin altını çizmişlerdir.

Görüldüğü üzere, güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramının, güncel bir kuram olması ve araştırmacılar tarafından son yıllarda kavramsallaştırılmaya çalışılması nedeniyle, literatürde bu konuya ilişkin çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır. Yapılan çalışmalarda, GYDKÇK'nın kuramsal çerçevesinin tanımlanmasından önce ağırlıklı olarak deneysel araştırmaların ve bir vaka kavramsallaştırılması çalışmasının yer aldığı görülmektedir. Ancak araştırmacılar tarafından model önerisinde bulunulması ve kültürel farklılıkların dikkate alınarak kuramın değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin çağrıdan sonra, modeli test etmeye yönelik ve tatmin edici işi ölçtüğü varsayılan ölçeklerin değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Araştırmalarda vurgulanan temel nokta ise, kuramın önerdiği model testinin ampirik olarak test edilmesi, geliştirilmesi, eklemeler ve düzenlemeler yapılması yönündedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde mevcut araştırmanın araştırma modeli, araştırmanın örneklem seçiminde kullanılan yöntem ve örneklem grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve veri analizi süreçlerine yer verilmektedir. Araştırmada nitel ve nicel aşamalar bulunduğu için her yöntemin aşamalarına ayrı ayrı yer verilmiştir. Buna göre ilk önce nitel araştırma yöntemi tanıtılmış, ardından nicel araştırma yönteminin kendi içinde aşamaları ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma karma yöntem araştırma deseni temelinde kurgulanmıştır. Karma desen araştırmalar, üçüncü dalga yöntembilimsel yaklaşım olarak değerlendirilmekte olup (Johnson vd., 2007) hem nitel hem de nicel yaklaşımların kullanılması ve bütünleştirilmesini içermektedir (Tashakkori ve Creswell, 2007). Diğer bir ifadeyle karma yöntem çalışmaları araştırmacıların, “araştırma konuları hakkında daha derin anlamlara ulaşmaları veya detaylı bir bilgi sağlamaları amacıyla nicel ve nitel araştırma yaklaşımlarının öğelerini (örneğin veri toplama, verilerin analizi, bulguların yorumlanması vb.) birleştirmeye çalıştıkları” araştırma türüdür (Johnson vd., 2007, s.123). Bu bağlamda karma desen çalışmalarının hem nitel hem de nicel araştırmaları kapsamaları amacıyla “ne ve nasıl” ile “ne ve neden” sorularını içermesi beklenmektedir (Tashakkori ve Creswell, 2007).

Karma yöntem araştırmalarını “nitel ve nicel yaklaşımların birbirine harmanlanarak yürütüldüğü araştırmalar olarak” tanımlayan Creswell ve Plano-Clark (2017, s. 6) bu çalışmaların tasarlanması ve yürütülmesinde aşağıda belirtilen beş temel bileşenin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedirler. Buna göre karma yöntem araştırmalarını yürüten bir araştırmacı:

- Araştırmasının hipotezi ve soruları çerçevesinde hem nitel hem de nicel verileri dikkatli ve titiz bir çalışma ile toplar.
- Toplamış olduğu nitel ve nicel veri türlerini harmanlayarak veya sırasıyla birinin diğerinin üzerine inşa ederek birleştirir.
- Araştırmasının amacına göre nitel veya nicel araştırma türlerinden birine ağırlık verebilir veya önceliği her iki araştırma türüne de verebilir.
- Karma yönteme ilişkin prosedürler, bir araştırma içerisinde veya bir araştırmanın birden fazla aşamasında kullanabilir.

- Karma yönteme ilişkin prosedürler, kuramsal bir bakış açısı ve benimsenen paradigma (dünya görüşü) içerisine yerleştirilerek açıklanır.

Yukarıda belirtildiği üzere, karma yöntem çalışmalarının tasarlanması sürecinde yönteme hâkim olunması, benimsenen paradigma ve kuramsal bakış temelinde aşamaların belirlenmesi ve belirlenen aşamaların titiz ve planlı bir şekilde çalışma içerisine yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma tasarlanırken, benimsenen paradigmanın belirtilmesi önerilmektedir. Paradigmalar, araştırmacının dünya hakkında ve araştırmanın doğası hakkında felsefi yönelimini belirtir ve araştırma basamaklarının belirlenmesine yardımcı olur. Literatürde dört temel paradigma yaygın olarak ele alınmaktadır. Bunlar; post pozitivist, yapılandırmacı, dönüştürücü ve pragmatist dünya görüşüdür (Creswell ve Creswell, 2018).

Post pozitivist dünya görüşü, nitel araştırmalardan çok nicel araştırmalar için uygundur, neden-sonuç ilişkilerini belirlemeye çalışırken nesnel gerçekliğin gözlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Yapılandırmacı dünya görüşü ise nitel araştırma yaklaşımlarıyla daha çok ilişkilendirilmektedir. Araştırmacı, yapılandırmacı dünya görüşünde, insanların dünyayı nasıl anlamlandırdıklarını keşfetmeye çalışmaktadır. Bu noktada kişiyi içinde bulundukları bağlam kapsamında ele alırlar ve bir kuram test etmekten ziyade bir kuram üretmeye dönük yaklaşımlardır. Ayrıca bu görüşe göre araştırmacı, araştırmadan bağımsız bir konumda değildir, bu nedenle kendi öznel deneyimlerinin araştırmaya nasıl yansıdığını açıklık getirmelidir. Bir diğer felsefi yaklaşım ise, dönüştürücü dünya görüşüdür. Daha çok nitel yaklaşımlarla ilişkilendirilen bu görüş, ötekileştirilme, ayrımcılık, ataerkil toplum düzeni, sosyal adaletsizlikler gibi konular üzerine odaklanmakta ve bu sayede toplumda değişim ve dönüşüm yaratmayı hedeflemektedir (Creswell ve Plano-Clark, 2017). Son olarak pragmatist dünya görüşü ise, karma yöntem araştırmaların felsefi görüşünü temsil eder. Burada temel olan, problemi anlamaya yardımcı olacak en uygun yöntemi belirlemektir. Bunun için çoklu yöntemlerden ve bakış açılarından yararlanılabilir. Nitel veya nicel araştırmaların birini seçmek yerine veri toplama veya analiz sürecinde birçok yaklaşımı bir arada kullanabilirler (Creswell ve Creswell, 2018; Creswell ve Plano-Clark, 2017).

Pragmatist dünya görüşünü yansıtan karma yöntem araştırmalar, nitel ve nicel araştırma yöntemlerini içermesi nedeniyle daha avantajlı görülmesine karşın, çalışmaların karma desenle yürütülmesi için bazı gerekçelerinin bulunması

gerekmektedir. Bu gerekçeler Cresswell ve Plano-Clark (2017, ss. 9-13) tarafından aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

- Tek bir veri kaynağından elde edilen sonuçların yeterli olmadığı, nitel ve nicel veri kaynaklarını kullanarak durumun daha iyi anlaşılmasına çalışıldığı araştırmalarda,
- Araştırma sonuçlarının daha detaylı açıklanmaya ihtiyaç duyulduğu araştırmalarda,
- Araştırmada kullanılacak değişkenlerin, sorulacak soruların veya araştırmanın temelini oluşturacak kuramın bilinmediği çalışmalarda,
- Çalışmanın aşamalarını daha iyi anlamak amacıyla çalışmaya ilave bir yöntem ekleme ihtiyacının hissedildiği çalışmalarda karma desenin tercih edilmesi idealdir.

Bu araştırmada da karma desenin tercih edilmesinin nedeni, kavramı ölçmeye yardımcı ekonomik bir ölçme aracının olmaması ve araştırmada kullanılacak değişkenlerin belirlenememiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle çalışan bireylerin tatmin edici iş algılarının kültürel bağlamda nasıl olduğu yarı yapılandırılmış görüşmelerle ortaya konulmuş, daha sonra toplanan nitel verilerden yola çıkılarak bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Böylece nitel araştırma yöntemiyle elde edilen bulgular, nicel araştırma yöntemiyle genellenebilme olanağı bulmuştur.

Karma yöntem araştırmalar, nitel ve nicel aşamalardan hangisine ağırlık verildiğine, veri toplama süreçlerine ve verilerine yorumlanmasına göre çeşitli desenlere ayrılmaktadır. Bu araştırmanın amacına göre uygulanan araştırma deseni keşfedici sıralı desendir. Keşfedici sıralı desen, bir fenomenin derinlemesine incelenmesi amacıyla nitel yolla verilerin toplandığı ve toplanan nitel verilerden yola çıkılarak ölçek geliştirme, farklı gruplara genelleme, kuramı doğrulama veya boyutları belirleme gibi nicel aşamaların belirlendiği araştırma desendir (Cresswell ve Plano-Clark, 2017; Tashakkori ve Creswell, 2007). Bu bağlamda, keşfedici sıralı desende nitel aşamada elde edilen veriler, nicel aşamanın geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu araştırma da sıralı bir şekilde ilerlemiştir. Bu kapsamda ilk olarak nitel araştırma yürütülmüş daha sonra nitel araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında nicel aşamanın çerçevesi oluşturulmuştur. Araştırmanın keşfedici göre nasıl planlandığı Şekil 3.1’de yer almaktadır.



3.2. Nitel Aşama

3.2.1. Nitel Aşamanın Yöntemi

35

göre nitel araştırmalar kendi içerisinde çeşitli yaklaşımlara ayrılmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri olan fenomenolojik araştırmalar “birkaç kişinin bir olgu veya fenomen ile ilgili ortak deneyimlerini ortaya çıkarmayı” amaçlayan araştırma türü olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 2020, s. 79). Felsefe ve psikoloji alanlarından ortaya çıkan bu yaklaşım türü, katılımcıların bir fenomen hakkında deneyimledikleri yaşantıların incelenmesine, fenomeni (olgu) yaşayan bireylerin ortak deneyimlerinin ne olduğuna, bu deneyimlerin kişisel olarak nasıl algılandığına, hangi durumların bu fenomeninin deneyimlenmesine katkı sağladığına ilişkin detaylı bir bilgi kaynağı sunmaktadır (Creswell ve Creswell, 2018; Creswell, 2016). Bu araştırmada da, iş yerindeki iyi oluş deneyimlerini ayrıntılı bir şekilde betimlemek, tatmin edici iş kavramının, çalışan bireyler açısından ne anlam ifade ettiği, kişilerin işlerini hangi açıdan tatmin edici buldukları ve tatmin edici iş deneyimlerine katkı sağlayan faktörlerin neler olduğu gibi durumları ortaya çıkarmak amaçlandığı için fenomenolojik araştırma deseninin prosedürleri uygulanmıştır. Bu süreçte ilk olarak katılımcı grubu belirlenmiş, daha sonra yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturularak veri toplama sürecine geçilmiştir. Toplanan verilerin analizi yapıldıktan sonra tatmin edici iş kavramının yapısını ortaya koyan ölçek maddeleri oluşturulmuştur.

3.2.2. Nitel Aşamanın rneklem Grubu

Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda olduğu gibi çok sayıda katılımcıya ulaşma veya olasılığa dayalı bir rneklemme yöntemini kullanma gibi bir zorunluluk bulunmamakta, bunun yerine araştırmacının ele aldığı konuyu anlamasına yardımcı olacak ve bilgi açısından zengin durumları karşılayacak katılımcıların amaçlı bir şekilde seçilmesi süreci dikkate alınmaktadır (Creswell ve Creswell, 2018; Patton, 2002). Bu nedenle bu çalışmada, çalışan bireylerin tatmin edici iş deneyimlerini ele almak amacıyla olasılığa dayalı olmayan rneklemme yöntemlerinden amaçlı rneklemme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında hali hazırda işinden memnuniyet duyan, işini severek yapan ve yaptığı işi anlamlı bulan çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, Google Formlar üzerinden hazırlanan araştırmaya katılım formunda öncelikle katılımcılara araştırmanın içeriği açıklanmış, ardından yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, meslek ve çalışılan sektör gibi sorular sorulmuştur. Ayrıca iş değiştirmeyi düşünüp düşünmedikleri ve 1 ile 10 puan arasında işlerinden ne derece memnun olduklarını işaretmeleri istenmiştir. Iř değiştirmeyi düşünmeyen ve işinden memnun

olma düzeyine en az sekiz ve üstü veren katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kritere göre katılımcı belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme prosedürleri de uygulanmıştır (Patton, 2002). Kartopu örneklemede, araştırma için belirlenen özelliklere sahip katılımcılara ulaşmak zor olduğunda, araştırmaya katılım gösteren kişiler diğer kişilere ulaşma noktasında kaynak görevi görmekte ve böylece daha hızlı katılımcılara ulaşabilme durumu söz konusu olmaktadır (Creswell, 2012; Shaw ve Holland, 2014). Bu araştırmanın nitel aşamasında da öncelikle işinden memnuniyet duyan kişilere ulaşılmış ve kişilerin referansları doğrultusunda diğer katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Bu durumda kartopu örneklemenin en önemli avantajlarından biri, insanlar arasındaki ilişki ağlarını anlama ve katılımcıların bilgilerinden yararlanarak, doğrudan erişilemeyen bireylere erişme noktasında yardımcı olmasıdır (Shaw ve Holland, 2014). Kartopu örneklemeyle birlikte katılımcıların araştırmaya dahil edilmesinde dikkat edilecek bir diğer husus, maksimum çeşitliliğin sağlanması durumudur. Maksimum çeşitlilik örnekleme, mümkün olduğunca farklı durumların araştırmaya dahil edilerek çeşitliliğin sağlanmaya çalışıldığı örnekleme türüdür (Suri, 2011). Bu örnekleme, farklı bakış açılarını yansıtmaya ve farklılıkların kesişimi konusunda bilgi sağlaması açısından önemlidir (Patton, 2002). Bu doğrultuda, bu araştırmaya katılımcı belirleme sürecinde cinsiyet, çalışılan sektör ve çalışma yılı açısından maksimum çeşitliliğin sağlanması amaçlanmıştır. Böylece çeşitli bağlamlar açısından deneyimlenen bir fenomeni (olgu) incelemek konunun bütüncül bir şekilde anlaşılmasına da yardımcı olmaktadır (Suri, 2011).

Örneklem belirlendikten sonra bir diğer konu, örnekleme dahil edilecek katılımcı sayısının ne kadar olması gerektiği ile ilgilidir. Nitel araştırmalarda örneklem sayısının araştırma desenine göre değişebileceği ileri sürülmektedir. Örneğin fenomenolojik araştırma deseni için 3-4 kişiden 10-15 kişiye kadar değişen bir katılımcı sayısının yeterli bir sayı olduğu belirtilmektedir (Creswell ve Creswell, 2018; Creswell, 2020; Creswell ve Poth, 2018). Bu nedenle bu çalışma için en az 12-15 arası katılımcılarla görüşme yapılması hedeflenmiştir. Nitekim maksimum çeşitliliğin de sağlanması hususu dikkate alınarak 16 katılımcıyla görüşme yapılmıştır. Bununla birlikte hedeflenen katılımcı sayısına ulaşıldıktan sonra, yeni katılımcıların araştırma konusuyla ilgili yeni bir anlayış veya özellik ortaya koymaması ve bu bağlamda kod kitapçığında farklı bir bilgi veya değişikliğin olmaması katılımcı sayısı açısından veri doygunluğa ulaşıldığının bir göstergesidir (Creswell ve Creswell, 2018; Guest vd.,

2006; Guetterman, 2015). Guest vd. (2006)'nin nitel araştırmalarda veri doygunluğunun ne kadar olması gerektiği ile ilgili yaptıkları bir çalışmada, 60 görüşme arasından kaçınıcı görüşmede veri doygunluğuna ulaşıldığını kodlama süreciyle açığa çıkarmayı hedeflemişlerdir. Bu çalışma sonucunda, nitel analizde elde edilen kodların veya temaların % 92'sinin ilk 12 görüşmeden elde edildiği, ilerleyen görüşmelerde diğerlerinden farklı bir kodun veya temanın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, veri doygunluğuna 12. görüşme itibariyle ulaşıldığını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda bu araştırmada da 13. katılımcıdan sonra yeni bir kod ve tema elde edilemediği görülmüş ancak doygunluğa ulaşma kriterinin teyit edilmesi için üç katılımcıyla daha görüşme yapılarak toplamda 16 katılımcıyla nitel görüşmeler sonlandırılmıştır. Çalışmaya gönüllü katılım gösteren kişilerle ilgili demografik bilgiler Tablo 3.1'de yer almaktadır. Çalışmada yer alan katılımcıların kimlik bilgilerinin gizliliği için “K1, K2, K3, vb.” kodlar kullanılmıştır.

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim düzeyi	Meslek	Çalışılan Sektör	Aylık Gelir*	Çalışma Yılı
K1	Kadın	27	Lisans	Okul Psikolojik Danışmanı	Kamu Sektörü	20 bin TL	5 yıl
K2	Erkek	41	Doktora	Dış Hekimi	Özel Sektör	200 bin TL	18 yıl
K3	Kadın	27	Lisans	Diyetisyen	Özel Sektör	15 bin TL	4 yıl
K4	Kadın	27	Lise	Güzellik Uzmanı Personeli	Özel Sektör	12 bin TL	3 yıl
K5	Kadın	52	Ön Lisans	Öğrenci İşleri Çağrı Merkezi Çalışanı	Kamu Sektörü	30 bin TL	11 yıl
K6	Kadın	29	Lisans	Pilates Eğitmeni	Özel Sektör	40 bin TL	13 yıl
K7	Kadın	26	Yüksek Lisans	Akademisyen	Kamu Sektörü	34 bin TL	4 yıl
K8	Kadın	31	Yüksek Lisans	Fizyoterapist	Özel Sektör	20 bin TL	8 yıl
K9	Erkek	33	Lise	Galeri İşletmecisi	Özel Sektör	Belirtmedi	12 yıl
K10	Erkek	30	Yüksek Lisans	Öğretmen	Kamu Sektörü	26 bin TL	8 yıl
K11	Erkek	41	Lisans	Opera Sanatçısı	Kamu Sektörü	36 bin TL	11 yıl
K12	Erkek	43	Doktora	Üniversitenin Araştırma-Geliştirme Biriminde Yönetici	Kamu Sektörü	50 bin TL	17 Yıl
K13	Kadın	50	Lisans	Kamuda Üst Düzey Yönetici	Kamu Sektörü	70 bin TL	27 yıl
K14	Kadın	26	Lisans	Veteriner Hekim	Özel Sektör	50-60 bin TL arası	3 yıl
K15	Erkek	33	Ön Lisans	Esnaf	Özel Sektör	15-20 bin TL arası	6 yıl
K16	Erkek	49	Ortaokul mezunu	Müzik Aleti İmalatçısı	Özel Sektör	Belirtmedi	28 yıl

Not. K: Katılımcı, Aylık Gelir*: 2023 Temmuz-Aralık ayı net asgari ücret 11.402,32 Türk lirasıdır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

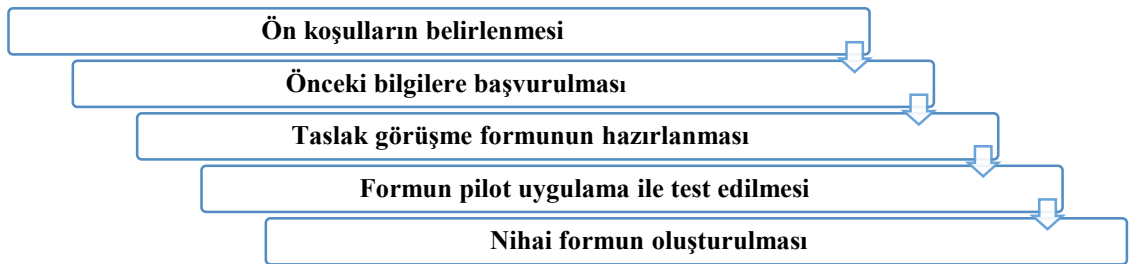
Nitel araştırma kapsamında toplamda 16 katılımcıyla bireysel yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların dokuzu kadın yedisi erkek olup yaşları 26 ile 50 arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri ortaokul, lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların meslekleri esnaf, pilates eğitmeni, müzik aleti imalatçısı, güzellik uzmanı personeli, akademisyen, öğretmen, SGK il müdürü, diş hekimi gibi çeşitli meslek gruplarından oluşmaktadır. Hanelerinin aylık ortalama kazançları ise, 12 bin ile 200 bin Türk lirası arasında değişmektedir. Bununla birlikte K9 ve K16 aylık kazanç bilgisini paylaşmak istememişlerdir. Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma yılı 3 yıl ile 28 yıl arasında değişiklik göstermektedir.

3.2.3. Nitel Aşamada Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme; katılımcılarla yüz yüze (bire bir) görüşme, odak grup görüşmesi veya internet tabanlı (online) görüşme türlerini içeren, yapılandırılmamış veya yarı yapılandırılmış görüşme sorularının yer aldığı sürece karşılık gelmektedir (Creswell ve Creswell, 2018). Bu kapsamda araştırma sürecinin başlangıcını yarı yapılandırılmış görüşme sorularının hazırlanması oluşturmaktadır.

3.2.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun Hazırlanması

Yarı yapılandırılmış görüşme formuna ait soruların hazırlanması sürecinde Kallio vd. (2016) tarafından önerilen basamaklar takip edilmiştir. Önerilen basamaklara ilişkin bilgilere Şekil 3.2’de yer verilmiştir.



Şekil 3.2. Yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları hazırlama süreci

3.2.3.2. Görüşmelerde Kullanılmak Üzere Ön Koşulların Belirlenmesi

Bu aşamada, yarı yapılandırılmış görüşme sorularının, nitel araştırma soruları için uygunluğu değerlendirilmektedir (Kallio vd., 2016). Barriball ve While (1994) yarı yapılandırılmış görüşme sorularının, bireylerin algılarını, düşüncelerini veya duygularını ortaya çıkarmak açısından uygun bir yöntem olduğunu belirtmektedirler.

Buna göre bu araştırmada da çalışanların tatmin edici iř algılarını ortaya çıkarmak amacıyla duyguları, dūřünceleri ve deneyimleri incelenmektedir. Bu bakımdan yarı yapılandırılmış görūřme sorularının araştırmada kullanılması, uygun bir yöntem olarak değerlendirilebilir.

3.2.3.3. nceki Bilgilere Başvurulması

Yarı yapılandırılmış görūřme formu sorularının araştırma için uygunluğuna karar verdikten sonra, bir diğer aşama konu ile ilgili önceki bilgilere başvurulması ve görūřme soruları öncesi hazırlık yapılması sürecidir. Grūřme sorularının çerçevesinin önceden belirlenmesi için bilgi elde etmenin önemli bir yolu olarak kapsamlı literatür taramasının yapılması önerilmektedir. Ancak literatürde yeterli bilginin yer almaması halinde ilgili konuda çalışan uzman kişilerle bireysel veya odak grup grūřmelerinin yürütülmesi veya araştırma ekibiyle bir araya gelerek konuyla ilgili bilgilerin paylaşılması gibi çeşitli yöntemlere başvurulabilmektedir (Barriball ve While 1994; Kallio vd., 2016; Krauss vd., 2009). Bu araştırmada da görūřme formu sorularının hazırlanması için detaylı bir literatür taraması yapılmış ve kariyer alanında çalışan ve doktora eğitim derecesine sahip uzmanlar bir araya gelerek görūřme formunda yer alacak sorunların neler olabileceğine ilişkin toplantılarda bulunmuşlardır.

3.2.3.4. Taslak Grūřme Formunun Hazırlanması

nc aşama, taslak görūřme formu sorularının hazırlanması ile ilgilidir. Bu amaçla, literatür taraması doğrultusunda veri toplama aracı olarak kapsamlı ve mantıksal soruların hazırlanması ve en zengin veriyi elde edecek şekilde tasarlanması beklenmektedir (Kallio vd., 2016; Turner, 2010). Genel olarak, yarı yapılandırılmış görūřme soruları, ana temalar ve bu temaları izleyen takip sorularından oluşmaktadır. Ana temalar, katılımcının konu hakkında kendisini açmasını kolaylaştıran soruları kapsar. Takip soruları ise, ana temaların katılımcı açısından anlaşılabilirliğini kolaylaştırmak amacıyla önceden oluşturulan veya görūřme esnasında ortaya çıkan soruları içermektedir (Krauss vd., 2009; Turner, 2010). Buna göre iyi bir taslak formunda, sorular arası geçişin kolay olması, soru sırasındaki değişikliğin esnek olması ve soruların yönlendirici olmaması beklenmektedir (Turner 2010). Buna göre, bu araştırmada çalışan bireylerin tatmin edici iř deneyimlerini incelemek amacıyla belirtilen hususlara dikkat edilerek görūřme soruları formüle edilmiştir.

3.2.3.5. Uzman Görüşü ve Pilot Uygulama

Dördüncü aşama, taslak görüşme formunun nihai uygulamaya geçmeden önce uzman görüşünün alınması ve pilot uygulamasının yapılmasıdır. Böylece taslak görüşme formunun kapsam ve içerik açısından uygunluğunun incelenmesi amaçlanmaktadır (Kallio vd., 2016). Bu kapsamda yürütülecek pilot uygulamalar için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler; araştırma ekibinin görüşme sorularını değerlendirmesi ve katılımcı-uygulayıcı rolü üstlenerek sürecin nasıl işleyebileceği hakkında farkındalık kazanması (Chenail, 2011), araştırma dışında yer alan bir uzmanın soruların içeriği, kapsamı, dil bilgisi kuralları gibi özellikler açısından uygunluğunu değerlendirmesi (Barriball ve While 1994) ve son olarak görüşme sorularının katılımcı grubunun özelliklerini taşıyan birkaç kişi üzerinde test edilmesi şeklinde belirtilmektedir (Barriball ve While 1994; Chenail 2011). Birkaç kişi üzerinde yapılan bu pilot görüşme sayesinde, soruların etkililiği sınanabilir, sorular yeniden düzenlenerek daha işlevsel hale getirilebilir ve nitel görüşmelerin tahmini ne kadar süreceği hakkında ön bilgi edinilebilir (Chenail, 2011; Kallio vd., 2016).

Bu çalışmada nihai uygulamaya geçmeden önce pilot uygulama adımları takip edilmiştir. Bu kapsamda araştırmacı, görüşme sorularını oluşturduktan sonra soruların uygunluğunu değerlendirmesi için öncelikle uzman görüşüne başvurmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ulusal ve uluslararası düzeyde yayınları olan ve doktora eğitim derecesine sahip altı uzmana görüşme formu sorularını değerlendirmeleri amacıyla bir form gönderilmiştir. Bu form, tatmin edici iş kavramının kapsamlı bir işe vuruk tanımı içermekte ve devamında görüşme sorularının karşısında yer alan “uygun”, “uygun değil” ve “düzeltilmeli” seçeneklerinden oluşmaktadır. “Uygun değil” veya “düzeltilmeli” seçeneğini işaretleyen uzmanların o seçeneği işaretleme nedenlerine ilişkin görüşlerini yazılı bir şekilde kısaca ifade etmeleri ve varsa yeni soru önerilerinde bulunmaları istenmiştir.

Bir alan uzmanı görüşme formunda yer alan metafor sorularını peş peşe sormak yerine diğer sorular arasından uygun görülen yerlere yerleştirilmesinin katılımcıyı daha ayrıntılı düşünmeye sevk edebileceğine yönelik geri bildirimde bulunmuştur. Bu kapsamda görüşme formunda yer alan üç metafor sorusu, ilgili soruların peşine yerleştirilerek görüşme formu içerisine dağıtılmıştır. Ayrıca bazı soruların kapsamının çok geniş olduğuna ilişkin geri bildirimler elde edilmiş ve bu konudaki öneriler doğrultusunda bazı soruların kapsamı daraltılmıştır. Örneğin “Çalışma hayatınızdan biraz bahsedebilir misiniz?” sorusu “Mevcut işinizden biraz bahsedebilir misiniz?”

şeklinde güncellenmiştir. Bunun yanı sıra, uzmanların ek soru önerileri de dikkate alınmış ve konunun kapsamı ile bağlantılı, açıklayıcı ve anlaşılır ifade edilmesine olanak sağlayan ve katılımcıyı daha derin düşünmeye sevk edeceği düşünülen sorular çalışmaya eklenmiştir. Örneğin katılımcıdan daha detaylı bilgi elde edebilmek adına “İşinizin olumlu yanları yaşamınızın kişisel, sosyal, ailevi gibi diğer alanlarını nasıl etkilemektedir?” veya “İşinizin olumsuz yanları yaşamınızın kişisel, sosyal, ailevi gibi diğer alanlarını nasıl etkilemektedir?” gibi sorular görüşme formuna eklenmiştir. Daha sonra çalışmanın hedef grubunun özelliklerini taşıyan üç kişiyle pilot görüşme yapılmıştır. Pilot uygulamada yer alan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2. Pilot uygulamada yer alan katılımcıların demografik özellikleri

	Katılımcı 1	Katılımcı 2	Katılımcı 3
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Kadın
Yaş	45	42	46
Eğitim düzeyi	Doktora mezunu	Lisans mezunu	Lisans mezunu
Meslek	Akademisyen	Elektrik-Elektronik Mühendisi	Emlak Danışmanı
Çalışılan sektör	Kamu sektörü	Özel sektör	Özel sektör
Aylık gelir	90 bin Türk lirası	30 bin Türk lirası	50 bin Türk lirası
Mesleki deneyim	30 yıl	18 yıl	24 yıl

Pilot görüşme ile soruların akıcılığı, katılımcıların sorulara ne tepki verdiği, görüşmenin süresi ve eklenecek, çıkarılacak veya değişiklik yapılacak soruların tekrar gözden geçirilmesi sağlanmıştır. Pilot uygulamadaki katılımcılarla yapılan görüşmeler, katılımcı bir için 72 dakika, katılımcı iki için 58 dakika ve katılımcı üç için 54 dakika sürmüştür. Buradan hareketle görüşmelerin ortalama bir saat süreceği tahmin edilmektedir. Pilot uygulamada, katılımcılardan bazı soruların biraz daha detaylı açıklanmasına ilişkin geri bildirimler alınmıştır. Bu kapsamda, yeterince anlaşılmayan sorular yeniden gözden geçirilerek daha anlaşılır ve sade bir biçimde ifade edilmeye çalışılmıştır. Örneğin “İşinizin maddi ve manevi ihtiyaçlarınızı karşılama düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu “İşiniz yaşamınıza maddi ve manevi açıdan nasıl bir katkı sağlıyor?” şeklinde yeniden güncellenmiştir.

Pilot uygulama esnasında iki sorunun görüşme formundaki yerlerinin değişmesinin daha anlamlı olacağı tespit edilmiştir. Birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen sorular, peş peşe gelecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Örneğin “Sizi işinize bağlayan ve bu işte devam etmenizi sağlayan faktörler nelerdir?” sorusu “İşinizin sevdiğiniz ve memnun olduğunuz yanları nelerdir?” sorusunun peşine

eklenmiştir. Bunun yanı sıra iki soru ise çalışanların tatmin edici iş deneyimlerine ilişkin ayrıntılı bir bilgi sağlamadığı ve çalışmanın kapsamına bir katkı sunmadığı tespit edilerek görüşme formundan çıkartılmıştır. Ayrıca formda, tatmin edici işin yordayıcılarını belirlemeye yönelik yer alan “Size göre olumlu ve ideal bir iş ortamında olması gereken özellikler nelerdir?” sorusunun “Sizin iş ortamınızda bu özelliklerden hangisi bulunmaktadır?”, “Size göre teşvik edici bir çalışma ortamı nasıl olmalıdır?” ve “Sizin iş ortamınız bu özelliklerden hangisine sahip?” alt soruları, katılımcıların kendi çalışma ortamlarından daha önceki bölümlerde bahsetmesi ve çalışma ortamlarının eksik yanları düşünerek ideal ve olumlu bir ortamında olması gereken özellikleri sıraladıkları gerekçesiyle formdan çıkartılmıştır.

3.2.3.6. Görüşme Formuna Son Halinin Verilmesi

Tüm bu süreçler sıralı bir şekilde takip edildikten sonra, son aşama olan görüşme formuna son halinin verilmesi aşamasına geçilmiştir. Bu süreçte, veri toplama yöntemi olarak, standartları açıkça belirlenmiş ve tutarlı olan görüşme sorularının katılımcılara uygulanması amaçlanmaktadır (Kallio vd., 2016). Araştırmacılar yarı yapılandırılmış görüşme sorularının beş ile 10 soru arasında olması, soruların önceden hazırlanarak standart bir şekilde her katılımcıya uygulanması gerektiğini belirtmektedirler (Creswell ve Creswell, 2018; Creswell, 2020). Ayrıca önceden hazırlanan görüşme formunun, nitel veriler arasında karşılaştırma yapmaya olanak sağladığı için güvenilirliği arttırdığı vurgulanmaktadır (Cohen ve Crabtree, 2006). Bu doğrultuda bir önceki bölümde de belirtildiği gibi pilot uygulama sonrasında, görüşme formu soruları yeniden gözden geçirilerek 19 sorudan 14 soruya düşürülmüştür. Bu noktada soruların birbirini tamamlayıcı, anlaşılır, sade ve tutarlı olmasına dikkat edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu sorularına ilişkin örnekler Ek-3’te yer almaktadır.

3.2.4. Nitel Aşamada Veri Toplama Süreci

Nitel araştırmanın veri toplama sürecinde çalışan bireylerle yüz yüze ve çevrimiçi olmak üzere görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler esnasında katılımcıya araştırmanın içeriği hakkında bilgi verilmiş, araştırmacı kısaca kendisini tanıtmış ve yapılacak görüşmelerin ses kaydının alınmasına dair katılımcıdan izin alınmıştır. Toplamda 16 katılımcıyla yapılan görüşmelerin süresi, pilot uygulamaya yakın şekilde 35 dakika ile 74 dakika arasında değişiklik göstermiştir.

3.2.5. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümülenmesi için ilk olarak, ses kayıtları yazılı metne dönüştürülmüştür. Bu çalışmada TUBİTAK 1002-A projesi kapsamında araştırmada yer alan bursiyer, her görüşme sonrasında ses kayıtlarının Word programında deşifresini çıkarmış, araştırmanın yürütücüsü ise kontrolünü sağlamıştır. Daha sonra elde edilen yazılı metinlerin içerik analizleri yapılmıştır. İçerik analizi, yazılı metinde yer alan bilgileri düzenlemek, bilgilerden bir anlam elde etmek ve sonuçlar üretmek için kullanılan sistematik bir tekniği ifade etmektedir (Bengtsson, 2016; Mayring, 2000). İçerik analizinde veriler; kelimeler veya temalar halinde sunulmaktadır (Bengtsson, 2016). Bu süreçte verileri düzenlemenin, veriler arasındaki örüntüleri saptamanın, verinin hacmini azaltmanın ve veriye anlam yüklemenin yolu olarak araştırmacı kodlama yapmaktadır. Daha sonra elde edilen kodlardan birleşik bir anlama ulaşmak için kodlar kategorilere, kategoriler ise kavramsal açıdan verilerin özünü oluşturan, temalara dönüşmektedir (Saldana, 2019). Hruscka vd. (2004) nitel veride ortaya çıkacak kodların yarı-yapılandırılmış görüşme formu sorularına özgü olması gerektiğini önermektedirler. Bu bağlamda kodlar, araştırma sorularına ve verilerdeki çeşitliliğe göre şekillenmelidir (O'Connor ve Joffe, 2020). Bu araştırmanın analiz sürecinde içerik analizinin prosedürleri takip edilerek kodlardan temalara/kavrama ulaşılmıştır. Analiz için MAXQDA 2022 paket programı kullanılmıştır.

Buna ek olarak, elde edilen nitel verilerin geçerliği ve güvenilirliği de sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırma bulgularının doğruluğunun ortaya konulması sürecidir (Creswell ve Creswell, 2018). Geçerliğin sağlanması için araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Bu yaklaşımlar, veri toplarken çeşitli kaynaklardan yararlanma (üçleme), katılımcılara verileri analiz ettikten sonra kontrol etmeleri için tekrar gönderme, sürecin ayrıntılı betimlenmesini sağlama, araştırmacının çalışmayı yürütürken önyargılarını paylaşması, temalara ters düşen çelişkili veya olumsuz durumların açıkça belirtilmesi, alanda uzun süre gözlem yapma, bir akranın çalışmayı gözden geçirmesini sağlama ve çalışmanın bütün aşamalarını dışarıdan bir araştırmacının değerlendirmesi şeklinde sıralanabilir (Creswell ve Creswell, 2018; Creswell, 2020). Creswell (2020) geçerliği sağlamak için önerilen yaklaşımlardan en az 2'sinin nitel çalışmalarda yer alması gerektiğini vurgulamaktadır. Buradan hareketle, bu araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla çeşitli kaynaklardan yararlanarak (ses kaydı, gözlem, yazılı notlar) veri toplanmış,

süreç ayrıntılı ve zengin bir şekilde betimlenmiş, çalışma kapsamının dışında yer alan bir alan uzmanından çalışmanın aşamalarını ve süreci değerlendirmesi istenmiş ve araştırmacı çalışma sürecindeki konumuna açıkça yer vermiştir.

Geçerlilikle birlikte, nitel araştırma sonuçlarının tutarlı olup olmaması güvenilirlik ile ilgili bir konudur. Nitel araştırmalarda güvenilirlik çalışmaları için Gibbs (2007) ses kayıtlarını yazılı metne dönüştürürken hata olmaması için kontrol edilmesini, kodlama sürecinde veri ile kodun sürekli karşılaştırılarak kodun anlamsal açıdan veriyi karşıladığının teyit edilmesini, kodlamaların araştırmacılar tarafından bağımsız olarak yapılması ve farklı kodlayıcıların ilgili bölümü nasıl kodladığının incelenerek kodlayıcılar arası uzlaşmanın sağlanması gerektiğini önermektedir. Bu araştırmada da güvenilirliğin sağlanması için ses kayıtlarının yazıya aktarımı sürecinde hatanın olmamasına dikkat edilmiştir. Bu konuda hem yürütücü hem de bursiyer ayrı ayrı kontrolünü sağlamıştır. Ayrıca kod kitapçığının oluşturulması için üç katılımcıyı üç kodlayıcı ayrı ayrı kodlamış ve kodlayıcılar arası uzlaşmaya dayalı olarak kodlama süreci gerçekleştirilmiştir. Ortak bir kod kitapçığı oluşturulduktan diğer katılımcılar için kodlama süreci devam etmiştir. Bir sonraki bölümde kodlayıcıların uzlaşmaya dayalı olarak kod çerçevesi hazırlama süreçleri ayrıntılı bir şekilde tanıtılmaktadır.

3.2.5.1. Kodlayıcılar Arası Uzlaş

Kodlayıcılar arası uzlaş, “nitel verilerin kodlanması sürecinde iki ya da daha fazla kodlayıcının nitel veriyi analiz etmesi ve kodlar üzerinde ortak bir karar vararak sonuçlarını kıyaslama sürecini” ifade etmektedir (Creswell, 2019, s.200). Bu bağlamda kodlayıcılar, araştırma sürecinin dışında yer alan ancak araştırmacının uzmanlık alanında (kariyer psikolojik danışmanlığı) bilimsel ve akademik çalışmalar yürüten kişilerden oluşmaktadır. Kodlayıcı 1, araştırmanın yürütücüsü olup araştırma konusunun uzmanı olarak süreçte yer almıştır. Kodlayıcı 2 kariyer psikolojik danışmanlığı alanında doktora eğitimine devam etmekte ve bu alanda akademik çalışmalar yürütmektedir. Kodlayıcı 3’te bu alanda yüksek lisans çalışmasını yürütmekte ve aynı zamanda araştırmada bursiyer olarak görev almaktadır.

Güvenirliğin kontrolünü sağlamak amacıyla üç kodlayıcı, veri analizi sürecinin titiz ve dikkatli bir şekilde yürütüldüğünü ve kodlamanın bir sağlamanın yapıldığını göstermek amacıyla (Creswell, 2019) kodlayıcılar arası uzlaş yönteminde göre kod kitapçığı oluşturma sürecini gerçekleştirmişlerdir. Ortak kod kitapçığının oluşturulması sürecinde, Kodlayıcılar Arası Güvenirliğin (KAG) hesaplanmasına

ilişkin literatürde fikir ayrılıkları bulunmaktadır. O'Connor ve Joffe (2020)'e göre kodlayıcılar arası güvenilirliği hesaplamak, nitel araştırmanın yorumlamaya dayalı doğasıyla ve araştırmacıların sosyal bağlamı ve kişisel görüşlerini temel alan çoklu bakış açısına sahip olduğu görüşüyle çelişmekte ve nitel araştırmalarda katılımcı görüşlerini yorumlarken tarafsızlık beklentisinin gerçekçi bir beklenti olmadığı ifade edilmektedir. Guba ve Lincoln (1994)'e göre KAG'ı nitel araştırmaya dâhil etmek, nicel araştırmalardaki pozitivist bakış açısını yansıtmaktadır, bu nedenle nitel araştırmaların anlayışı ile uyuşmamaktadır. Özellikle deneyimsiz araştırmacıların KAG'ı hesaplamaya yönelik çabaları araştırma süreçlerini sağlıklı bir şekilde yürütmelerinin önüne geçerek olumsuz bir durum haline dönüşmektedir (O'Connor ve Joffe, 2020). Bu olumsuz etkiler göz önüne alındığında, bu araştırmada kod kitapçığı oluşturma süreci, istatistiksel hesaplamalardan uzak ortak bir uzlaşya dayalı olarak yürütülmüştür.

Kodlayıcılar arası uzlaşma sürecinde, her hafta bir kez olmak üzere altı oturumdan oluşan ve ortama iki buçuk saat süren toplantılar gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda rastgele seçilen üç katılımcı (K1, K5, K12) üç kodlayıcı tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır. Kodlama sürecine başlamadan önce araştırmanın yürütücüsü, çalışması hakkında bilgi vermek ve sürecin planlamasını yapmak amacıyla ön bir toplantı gerçekleştirmiştir. Daha sonra seçilen birinci katılımcı (K1) için bireysel kodlama sürecine geçilmiştir. İlk katılımcıyı kodlandıktan sonra kodlayıcılar bir araya gelerek MAXQDA programında kodladıkları bölümleri, kodun ismini ve neden bu kodu atadıklarına ilişkin görüşlerini paylaşmışlardır. Bu süreçte uzlaşılan bölümler değerlendirilmiş, uzlaşılmayan bölümler üzerinde de tartışma yürütülerek ortak bir fikir birliğine ulaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca birinci katılımcının kodlama süreci tamamlandıktan sonra her kodlayıcı kod kitapçığını bireysel olarak hazırlamış ve toplantıda kod kitapçığındaki benzerlikler ve farklılıklar tartışılmıştır. Uyuşmayan bölümler üzerinde farklılıkların nedenleri tartışılarak ortak bir fikir birliğine ulaşılmıştır. Kodlayıcılar K1 için kodlama sürecini tamamladıklarında, araştırmanın yürütücüsü MAXQDA dosyasında, fikir birliğine dayalı olarak oluşturulan kodları ekleyerek diğer üyelerle paylaşmış ve diğer katılımcılar için paylaşılan dosya üzerinde kodlama süreçlerine devam edilmiştir.

Kod kitapçığı Creswell (2019)'e göre nitel veri analizinin sistematik ve planlı bir şekilde yürütüldüğünü göstermenin bir yolu olarak hizmet etmekte ve kodun kısa tanımı, tam tanımı, kullanılması gereken kısımlar, kullanılmaması gereken kısımlar ve

örnek alıntılardan oluşması gerekmektedir. Böylece hazırlanan kod kitapçığı nitel veri analizinin güvenilirliğini ve aktarılabilirliğini ortaya koymaktadır. Kod kitapçığında fikir birliği sağlandıktan sonra kodlayıcılar, ikinci katılımcı (K5) için kodlama sürecine geçmişlerdir. Paylaşılan veri dosyası üzerinde çalışan kodlayıcılar yeni kod atamışlarsa, kodlu bölümü ve ilgili bölüme neden bu kodu atadıklarını ayrıntılı bir şekilde ifade etmişlerdir. Birinci katılımcıyla (K1) ile benzer şekilde uzlaşılan ve uzlaşılmayan kısımlar ayrıntılı bir şekilde değerlendirilerek uzlaşılmayan kısımlar üzerinde fikir birliği sağlanmıştır. İkinci toplantının sonunda kodlayıcılar yeni atadıkları kodları, kod kitapçığına eklemişlerdir. Ardından bir sonraki toplantıda kod kitapçığındaki farklılıklar ve benzerlikler tartışılmıştır. Ortak kodlanan son katılımcı (K12) içinde benzer bir süreç devam etmiştir. Üçüncü katılımcıda kodlayıcıların kodladıkları bölümler ve atadıkları kodlarla ilgili uyuşma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır, böylece uzlaşılan bölümler, uzlaşılmayan bölümlerden daha fazla bulunarak süreç daha hızlı ilerlemiştir. Bu kapsamda kodlayıcılar, K12 için eklenen yeni kodları kod kitapçığında belirtmişler ve son toplantıda kod kitapçığındaki benzerlikler ve farklılıklar üzerinde tartışılarak ortak bir kod kitapçığı (Ek 4. Örnek Kod Kitapçığı) hazırlama sürecini tamamlamışlardır. Bir sonraki bölümde araştırmacının kendi ifadesiyle, nitel araştırma sürecindeki konumuna yer verilmiştir.

3.2.6. Araştırmacının Konumu

Araştırma konusuna ve kapsamına karar verirken, bireysel özelliklerim ve ilgilerim, kariyer psikolojik danışmanlığı ile pozitif psikoloji alanının kesişim noktası olan ve gün geçtikçe daha fazla popülerlik kazanan "Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı"na yönelmeme neden oldu. Pozitif psikolojiye duyduğum ilgi yetişkin bireylerin çalışma deneyimlerini daha derinlemesine incelemem konusunda bana ilham kaynağı olmuştur. Günlük yaşamımda genellikle pozitif odaklı düşünmeye, çözüm odaklı hareket etmeye ve odağımı güçlü yönlerle çevirerek kendimi sürekli geliştirmeye çabalayan biri olarak değerlendirebilirim. Kişisel özelliklerimle birlikte işimi severek yapmam ve işime karşı hissettiğim olumlu duygular, işini seven insanların hangi noktalarda işlerine karşı olumlu duygular beslediklerini derinlemesine ele almama yol açmıştır. Kişisel gözlemlerim işinden memnuniyet duyan bireylerin genellikle pozitif bir kişiliğe sahip oldukları, işlerine özenle yaklaştıkları ve şartlar ne olursa olsun işlerinden bir anlam bularak koşullarını iyileştirme yönünde bir çaba sarf ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle işinden memnun olmayan bireylerin

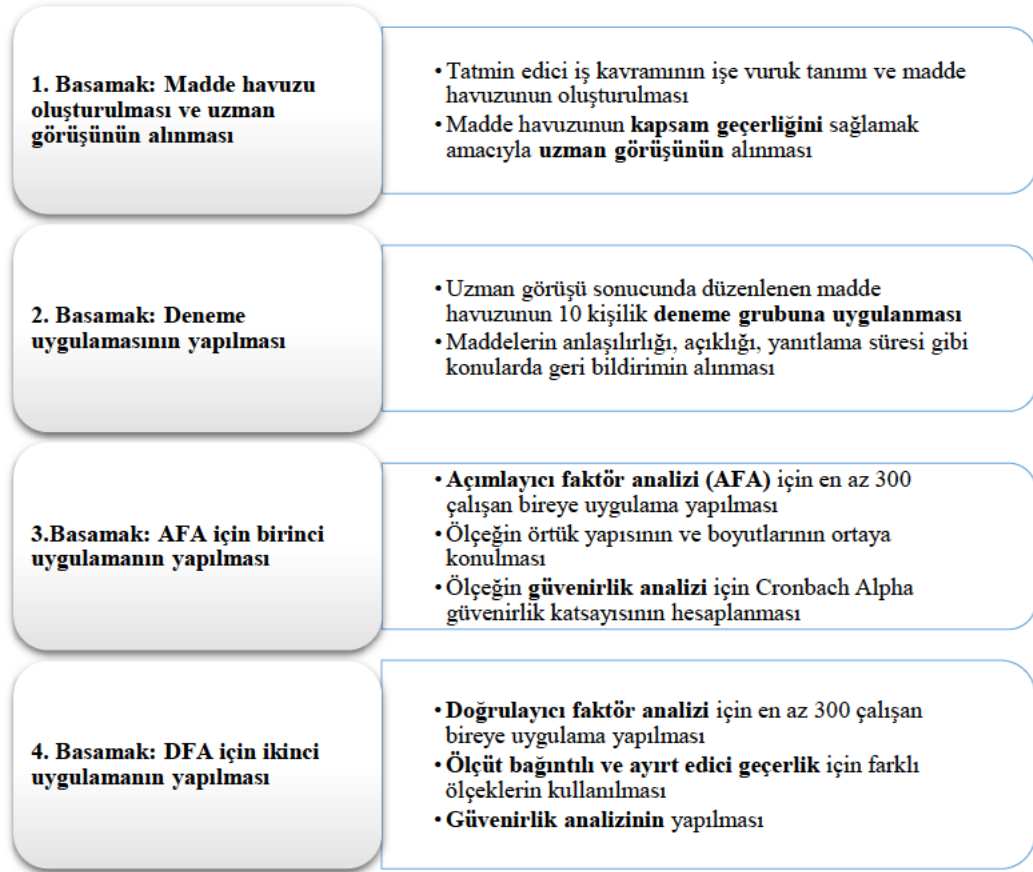
deneyimlerinden ziyade işinden memnun olan bireylerin bakış açılarını keşfetme arzusu, özellikle mevcut araştırma konusunu seçmemi sağladı. Bu bağlamda işini tatmin edici bulan bireylerin işlerinden memnun olma nedenlerini ve bu memnuniyete katkı sağlayan faktörleri anlamaya ve kavramsallaştırmaya çalıştım. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki literatürde özellikle yurt dışı kaynaklı çalışmaların sayısındaki artış, Türkiye'nin kültürel bağlamına özgü olarak Tatmin Edici İş kavramının daha derinlemesine ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, yaşadığım coğrafyanın kültüründe genellikle zayıflıkların vurgulandığına, güçlü ve pozitif durumların ise göz ardı edildiğine yönelik bir eğilim bilinen bir gerçektir. İşinden memnuniyet duyan bireylerin algıladıkları tatmin edici iş deneyimlerine ve içinde bulunduğum kültürel yapıya dayalı bir ölçek geliştirme sürecini planlarken her ne kadar kişisel dünyamı ve bakış açımı bir kenara bırakmak ve tarafsız bir şekilde süreci yürütmek öncelikli hedefim olsa da süreçte elde ettiğim deneyimler bakış açımın yeniden şekillenmesini sağlamıştır.

3.3. Nicel Aşama

Daha önce de belirtildiği gibi nitel aşamada elde edilen veriler, nicel aşamada ölçek geliştirme basamaklarının yürütülmesine yardımcı olmaktadır. Buna ilişkin olarak, bu bölümde nicel aşamanın yöntemi, örneklemin belirlenmesi, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin süreçlere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

3.3.1. Nicel Aşamanın Yöntemi

Bu araştırmanın nicel aşamasında, ölçek geliştirme çalışması yürütülmüştür. Nicel aşamada yer alan “ölçek geliştirme, kuramsal altyapıya dayalı olarak ölçülmek istenen yapıyı ortaya koyan uyarıcıların oluşturulması” sürecidir (Seçer, 2015, s.45). Ölçek geliştirme sürecinde DeVellis (2014) ve Worthington ve Whittaker (2006) tarafından ortaya konulan *Ölçek Geliştirme İlkeleri* dikkate alınmıştır. DeVellis (2014) ve Worthington ve Whittaker (2006) tarafından ortaya konulan ilkeler Şekil 3.3'te görselleştirilerek verilmiştir.



Şekil 3.3. Ölçek geliştirme basamaklarında izlenecek adımlar

Şekil 3.3’de belirtildiği gibi ölçek geliştirme sürecinde belirli basamaklar takip edilerek ilerlenmiştir. Basamaklarda takip edilen işlemlere, bir sonraki bölümde ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

3.3.1.1. Madde Havuzu ve Uzman Görüşü

Madde havuzunu oluşturmak ölçek geliştirmenin en önemli adımlarından biridir. Madde havuzu ölçülmek istenen yapıyı açıkça temsil edecek şekilde oluşturulmalıdır. Yeterince açık ifade edilmemiş maddeler Quintana ve Minami (2006)’ye göre, potansiyel hata varyanslarına yol açmakta, maddeler arasındaki ilişkinin gücünü azaltmakta ve ölçek geliştirmenin genel hedeflerinden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. DeVellis (2014) madde havuzunun ölçülmek istenilen içeriğe uygun olduğu, geniş sayıda maddenin yer aldığı, aynı anlama gelen maddelerin (artık maddeler) oluşturularak hem güvenirliğin arttırılmaya çalışıldığı hem de nihai formda hangi maddenin yer alacağının belirlendiği, açık, anlaşılır, ikileme yol açmayan, uzun ifadelerden arınık bir şekilde hazırlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Mevcut araştırmada, madde havuzunun oluşturulma sürecinde katılımcılarla yapılan nitel görüşmelerden elde edilen ifadeler ve ilgili literatüre başvurulmuştur. Katılımcı

ifadeleri madde yazım kurallarına göre yeniden oluşturulmuş ve daha sonra uzman görüşüne başvurulmuştur. Madde oluşturma sürecinde Viswanathan (2010) doğrudan gözlenemeyen gizil yapıları ortaya koymak amacıyla, alt boyutların en az üç maddeden oluşması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle madde havuzunda her alt boyuta ait en az üç maddenin oluşturulmasına dikkat edilmiştir.

Uzman görüşüne başvurmak sürecin diğer bir adımıdır. Bir veya daha fazla uzman, maddelerin uzunluğu, anlaşılabilirliği, görünüş geçerliği, kapsam geçerliği gibi noktalar konusunda değerlendirmede bulunmakta veya yeni maddeler ekleme, ölçeği uygulama gibi konularda öneriler getirebilmektedirler (Worthington ve Whittaker, 2006). Bu bağlamda uzman görüşü, ölçeğin kapsam geçerliğini artırma amacına hizmet etmektedir (DeVellis, 2014). Bu çalışmada psikolojik danışma ve rehberlik alanında doktora derecesine sahip beş alan uzmanına ve ölçme ve değerlendirme alanında doktora derecesine sahip bir uzmana ölçek maddelerini değerlendirmeleri için bir form gönderilmiş ve bu formda “uygun”, “uygun değil” ve “yeniden düzenlenmeli” seçenekleri yer almıştır. “Uygun değil” ve “yeniden düzenlenmeli” seçeneğini işaretleyen uzmanlardan bu seçeneği işaretleme nedenlerine ilişkin yazılı açıklama yapmaları istenmiştir. Ayrıca uzmanlardan madde önerileri de alınmıştır. Uzmanlar aynı anlamlara gelebilecek veya farklı alt boyutlara gidebilecek binişik maddeleri belirleyerek çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Alınan geri bildirimler ve yeni madde önerileri değerlendirilerek ölçeğe son hali verilmiştir. Bu kapsamda 55 maddeden oluşan ölçek 47 maddeye düşürülmüştür, bu kapsamda iki madde kontrol maddesi olarak yer almaktadır.

3.3.1.2. Deneme Uygulamasının Yapılması

Uzman görüşü ile düzenlenen form, nihai uygulamaya geçmeden önce küçük bir deneme grubuna (10 kişilik) uygulanmıştır. Deneme uygulamasında belirlenecek örneklemin nihai uygulamadaki örneklem grubu ile benzer özellikler taşıması beklenmekte ve katılımcıların odak grup görüşmesi, bireysel görüşmeler, grup bilgilendirmesi veya bireysel bilgilendirmeler yoluyla ölçek maddelerini değerlendirmeleri sağlanabilmektedir. Bu değerlendirme sürecinde, katılımcılara maddeleri okumaları ve akıllarına gelenleri sözlü olarak ifade etmeleri istenebilir ve ayrıca araştırmacı katılımcıların maddeleri okurken ikileme düşüp düşmedikleri, yüz ifadeleri gibi durumlarını not edebilir (Carpenter, 2018). Böylece deneme grubunun ölçek maddelerine verdikleri tepkiler doğrultusunda, ölçek maddelerinin açıklığı,

anlaşılabilirliği, katılımcıların yanıtlama süreleri gibi hususlar dikkate alınmaktadır. Buna göre, deneme uygulamasında ölçeğe ilişkin geri bildirimler doğrultusunda, ölçeğe son hali verilmiştir.

3.3.1.3. Birinci Uygulamanın Yapılması ve Verilerin Analizi

Faktör analizi yöntemlerinden biri olan açımlayıcı faktör analizi, ölçme aracının ilk geliştirilme aşamasında yapı geçerliğini test etmek için uygulanmaktadır (Carpenter, 2018). Böylece çok sayıda madde arasından birbiri ile ilişkili kümeler gruplandırılarak faktörler ortaya konulmakta ve analiz sonucunda hedeflediği ilgili faktörü temsil etmeyen veya birden fazla faktöre yüklenen maddeler ilk aşamada elenmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). İlk olarak verilerin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesi için Barlett Küresellik testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve korelasyon matrislerine bakılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015; Worthington ve Whittaker, 2006). Verilerin faktörlenebildiğini gösteren değerler incelendikten sonra sırasıyla faktör sayısını belirleme yöntemleri değerlendirilmiştir (örneğin özdeğerler, scree plot, faktör döndürme yöntemleri). Daha sonra literatürde yer alan kriterler bazında ölçekten çıkarılacak maddeler belirlenmiştir. Worthington ve Whittaker (2006)'e ve Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre .32 ve üstü, Hair vd., (2018) .40 ve üstü, Mertler ve Vannatta (2016)'e göre ise .50 ve üstü faktör yük değerine sahip maddelerin yapı için yeterli bir gösterge olabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, daha iyi ayrılmış maddelere sahip olmak amacıyla madde-faktör yükü en az .50 olan (Mertler ve Vannatta, 2016) ve çapraz yüklenme (cross-loading) durumunda en yüksek faktörle arasındaki farkın .15'ten fazla olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2015) maddeler ölçekte tutulmuş, diğer maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Veri analizi SPSS 26 paket programında yapılmıştır. AFA'ya ilişkin sonuçların raporlanmasında dikkat edilen hususlar, bulgular bölümünde daha ayrıntılı açıklanmıştır.

3.3.1.4. İkinci Uygulamanın Yapılması ve Verilerin Analizi

Açımlayıcı faktör analizinden sonra düzenlenen ölçek maddelerine ikinci bir örneklem grubu üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), AFA tarafından ortaya konulan faktör yapısının yeni bir örneklemden alınan verilere uyum sağlayıp sağlamadığını test etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2019; Worthington ve Whittaker, 2006). Katılımcı grubu için AFA'daki süreçler takip edilerek özel ve devlette çalışan kişilere ulaşılmaya çalışılmış

ardından katılımcılardan elde edilen verilere uygulanan DFA sonucunda, ortaya konulan modele ilişkin çeşitli uyum değerleri incelenmiştir. Uyum değerleri arasından Jackson vd. (2009) ve Kline (2019) genel olarak, serbestlik dereceleri ve anlamlılık düzeyine karşılık gelen ki-kare testi istatistiği, %90 güven aralığına karşılık gelen RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), TLI (Tucker-Lewis İndeksi), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve SRMR (Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü) değerlerinin rapor edilmesini önermektedirler. Bu değerlerin iyi uyum değerini karşılayıp karşılamadığını incelemek için literatürde çeşitli kriterler belirlenmiştir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2019; Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu bağlamda DFA sonucunda elde edilen bulgular, literatürde yer alan kriterlere göre yorumlanmış ve ölçeğin nihai yapısı ortaya konulmuştur. Verilerin analizi AMOS 24 paket programında yapılmıştır. DFA'ya ilişkin sonuçların raporlanmasında dikkat edilen hususlar, bulgular bölümünde daha ayrıntılı açıklanmıştır.

3.3.2. Örneklem Grubunun Belirlenmesi

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine geçmeden önce örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, boyutların stabil olması ve genellenebilirliğin artması açısından önemlidir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Örneklem büyüklüğüne ilişkin Gorsuch (1983) katılımcıların maddelere oranının 5:1 veya 10:1 olması gerektiğini savunurken, Kline (2019) katılımcıların maddelere oranının 20:1 olması gerektiğini savunmaktadır. Comrey ve Lee (1992) ise 50 (çok zayıf), 100 (zayıf), 200 (orta), 300 (iyi), 500 (çok iyi) ve 1000 (mükemmel) katılımcıdan oluşan örneklem büyüklüklerini çok zayıftan- mükemmel doğru değerlendirirken, Worthington ve Whittaker (2006) çoğu durumda en az 300 katılımcının yeterli bir örneklem büyüklüğünü temsil ettiğini belirtmektedirler. Bu araştırmada da örneklem büyüklüğünün en az 300 ve üzeri olması planlanmıştır. Ayrıca araştırmanın zaman sınırlılığından dolayı ulaşılabilir ve kartopu örnekleme yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Ulaşılabilir örnekleme yöntemi, “araştırmacının kolay ulaşabildiği ve araştırmaya katılım gösterme konusunda istekli katılımcılardan veri topladığı bir süreci ifade etmekte; kartopu örnekleme yöntemi ise, araştırmaya katılım gösterenlerden örneklem üyesi olabilecek başka katılımcıları belirlemeleri istenmekte ve daha fazla sayıda katılımcıya ulaşmak hedeflenmektedir” (Creswell, 2012, s.146). Bu bağlamda Samsun merkez ilçelerindeki (Atakum, İlkadım, Canik) devlet kurumlarında çalışan kişilere ulaşılmıştır. Bu

ilçelerde bulunan üniversite ve belediyelerde çalışan kişilerden veri toplanmakla birlikte Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi ortamda özel sektörde çalışan bireylere de ulaşılmaya çalışılmıştır. İlgili kurumlarda veri toplama süreci için gereken izinler Ondokuz Mayıs Üniversitesi aracılığıyla sağlanmıştır.

3.3.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizinin Örneklem Grubu Özellikleri

Araştırmada açıklayıcı faktör analizi için gönüllü katılım gösteren 439 çalışan bireyden veri toplanmıştır. Analize geçmeden önce katılımcıların yanıtları incelenmiştir. Kontrol maddeleri olarak ölçeğe konulan madde 18 (m18: Bu maddeyi gördüğünüzde 2'yi işaretleyiniz) ve madde 41'e (m41: Bu maddeyi gördüğünüzde 4'ü işaretleyiniz) hatalı yanıtlar veren 44 katılımcı veri setinden çıkartılmış ve 395 katılımcı ile veri analizine geçilmiştir. Katılımcıların yaş ortalamaları 36.80 ($SS = 9.68$) olup yaşları 20 ile 62 arasında değişmektedir. Katılımcıların 248'i kadın (% 62.8) , 147'si (%37.2) erkektir. Medeni durumları bakımından 255'i evli (% 64.6), 140'ı ise bekâr (% 35.4) olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların 284'ü kamu sektöründe (%71.9), 111'i ise özel sektörde (%28.1) çalışmaktadırlar. İşte geçirdikleri sürelerin ortalaması 10.73 ($SS = 9.50$) yıldır. Katılımcıların gelirleri ortalama 55 bin Türk lirasıdır ($SS = 30.40$). Katılımcılara kendilerini 10 basamaklı bir merdivende hayal etmeleri istenmiş. Merdivenin en alt basamağında (1.basamak) en az para kazanan, en az eğitim düzeyine sahip ve en düşük saygınlığa sahip işleri yapan ya da işi olmayan insanların yer aldığı; en üst basamağında (10. basamak) ise en eğitilmiş, en zengin ve en saygın işleri yapan insanların yer aldığı belirtilmiştir. Katılımcılar kendilerini ortalama olarak 6. basamakta ($SS = 1.87$) algıladıkları görülmüştür. Eğitim düzeyi olarak çoğunluğu lisans (4 yıllık) düzeyinde eğitime sahip olduklarını bildirmişlerdir ($n = 189$, % 47.8). Devamında ise yüksek lisans ($n = 75$, % 19), doktora ($n = 47$, % 11.9), ön lisans ($n = 45$, % 11.4) ve lise ($n = 39$, % 9.8) eğitim düzeyleri gelmektedir. Katılımcıların meslekleri eczacı, öğretmen, akademisyen, serbest meslek, mühendis, memur, doktor, diş hekimi, psikolojik danışman, avukat, fizyoterapist, pilates eğitmeni, polis, hemşire, muhasebeci, işçi, esnaf, operatör, aşçı gibi çok çeşitli mesleklerden oluşmaktadır.

3.3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Örneklem Grubu Özellikleri

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi için gönüllü katılım gösteren 489 çalışan bireyden veri toplanmıştır. Analize geçmeden önce katılımcıların yanıtları incelenmiş ve hatalı, eksik ve sürekli aynı seçeneğin işaretlendiği 40 katılımcı veri setinden

çıkartılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde maksimum olabilirlik yöntemi seçilmiştir. Bu yöntem verilerin çok değişkenli normalliği sağlamış olduğunu varsaymaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda çok değişkenli normalliğin sağlandığı 347 katılımcı ile veri analizine geçilmiştir. Katılımcıların yaş ortalamaları 35.97 ($SS = 10.17$) olup yaşları 19 ile 62 arasında değişmektedir. Katılımcıların 188'i kadın (% 54.2) , 159'u (%45.8) erkektir. Medeni durumları bakımından 219'u evli (% 63.1), 128'i ise bekâr (% 36.9) olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların 197'si kamu sektöründe (%56.8), 150'si ise özel sektörde (% 43.2) çalışmaktadırlar. İşte geçirdikleri sürelerin ortalaması 9.60 ($SS = 9.57$) yıldır. Katılımcıların gelirleri ortalama 60 bin Türk lirasıdır ($SS = 38.52$). Katılımcılara kendilerini algıladıkları sosyal sınıf düzeyleri sorulmuş ve 13'ü (% 3.7) alt sınıf, 56'sı (% 16.1) alt-orta sınıf, 215'i (% 62) orta sınıf, 60'ı (% 17.3) üst-orta sınıf ve üçü (% 0.9) üst sınıf olarak belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi olarak çoğunluğu lisans (4 yıllık) düzeyinde eğitime sahip olduklarını bildirmişlerdir ($n = 135$, % 38.9). Devamında ise lise ($n = 63$, % 18.2), ön lisans ($n = 54$, % 15.6), yüksek lisans ($n = 49$, % 14.1) ve doktora ($n = 38$, % 11) eğitim düzeyleri gelmektedir. Katılımcıların meslekleri memur, öğretmen, akademisyen, teknisyen, işçi, sekreter, büro çalışanı, tekniker, mühendis, doktor, diş hekimi, sosyal hizmet uzmanı, avukat, fizik tedavi uzmanı, polis, hemşire, muhasebeci gibi çok çeşitli meslek gruplarından oluşmaktadır.

3.3.3. Verilerin Toplanması

Nicel aşamada verilerin toplanması iki aşamada yürütülmüştür. Birinci aşamada açımlayıcı faktör analizi için farklı sektörlerde çalışan bireylerden yüz yüze ve Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak veri toplanmıştır. Veriler yüz yüze toplanmadan önce araştırmacı çalışmanın içeriği hakkında kısaca bilgi vermiş, araştırma sürecinde katılımcılardan herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca araştırmacı katılımcılara gönüllü olarak araştırmaya katılım gösterdiklerine ilişkin “Bilgilendirilmiş Onam Formu” dağıtmıştır. Birinci aşamada katılımcılar Tatmin Edici İş Ölçeğini ortalama 20 dakikada yanıtlamışlardır.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra, DFA çalışmasını yürütmek amacıyla farklı sektörlerde çalışan, yeni bir örnekleme ulaşılarak ikinci uygulamaya geçilmiştir. İkinci uygulamada da benzer şekilde veriler yüz yüze ve Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. İkinci uygulamada Tatmin Edici İş Ölçeğinin yanında ölçüt bağıntılı geçerlik ve ayırt edici geçerlik çalışmalarını yürütmek amacıyla Pozitif-

Negatif Duygu Ölçeği (PANAS), İş ve Anlam Ölçeği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği ve Yaşam Doyumu ölçekleri kullanılmıştır. Katılımcılar tüm bu ölçeklere ortalama 5-7 dakika arasında yanıt vermişlerdir.

3.3.4. Veri Toplama Araçları

Doğrulamalı faktör analizi için uygulamanın yapıldığı örneklem grubuna, Tatmin Edici İş Ölçeği ile benzer özellikler gösteren ölçekler uygulanarak ölçüt geçerliği ile birlikte farklı bir yapı sergileyeceği düşünülen ölçekler uygulanarak ayırt edici geçerliğin test edilmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda uygulanacak ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.4.1. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)

Watson vd. tarafından geliştirilen Pozitif-Negatif Duygu Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Toplamda 10 duygu maddesinden (örn. *İlgili, gururlu, güçlü, hevesli gibi*) oluşan alt ölçek, 5’li likert tipinde (1 = Çok az veya hiç, 5 = Çok fazla) yanıtlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında beş maddeden oluşan pozitif duygu alt ölçeği kullanılmıştır. Bireylerin iş yerinde günlük olarak belirtilen pozitif duyguları ne kadar deneyimledikleri sorulmuştur. Gençöz (2000) tarafından pozitif duygu alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı .83 olarak rapor edilmiş ve geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

3.3.4.2. İş ve Anlam Ölçeği

Çalışan bireylerin işlerinde buldukları anlamları değerlendirmek amacıyla Steger vd. tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Akın vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplamda 10 maddeden ve üç alt ölçekten (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) oluşmakta ve 5’li likert tipinde (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) yanıtlanmaktadır. Bu çalışmada üç maddeden oluşan “işin kattığı anlam” alt ölçeği kullanılmıştır. Akın vd. (2013) tarafından ölçeğin bütününe ve işin kattığı anlam alt ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı sırasıyla .86, .64 olarak rapor edilmiştir. Test-tekrar-test çalışması 28 gün arayla tekrar uygulanmış ve iki ölçek arasında güvenirlik katsayısı .69 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek maddelerden biri, “*İşim çevremdeki dünyayı anlamama yardımcı oluyor*” şeklindedir.

3.3.4.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

Wharton tarafından bireylerin işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçek, Günay (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup toplamda altı maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipinde (1 = Asla bu şekilde hissetmiyorum, 5 = Her gün bu şekilde hissediyorum) yanıtlanmaktadır. Uyarlanan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerlerinin yüksek düzeyde çıktığı, iç tutarlılık katsayısının .90 bulunduğu, ayrıca iki yarı güvenilirliğe ait madde korelasyonu .84, Spearman-Brown katsayısı ise .91 çıktığı görülmüştür (Günay, 2021). Ölçeğe ilişkin örnek maddelerden biri, *“İşimden dolayı duygusal olarak tükenmiş hissediyorum”* şeklindedir.

3.3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Rosin ve Korabik tarafından bireylerin işten ayrılma eğilimlerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup toplamda dört maddeden oluşmakta ve 6'lı likert tipinde (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 6 = Kesinlikle Katılıyorum) yanıtlanmaktadır. Uyarlanan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .93 olarak bulunmuştur (Tanrıöver, 2005). Ölçeğe ilişkin örnek maddelerden biri, *“Daha iyi alternatifim olsa bu kurumdan ayrılırdım”* şeklindedir.

3.3.4.5. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener vd. tarafından bireylerin yaşamdan doyum elde edip etmediklerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçek, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup toplamda beş maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipinde (1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) yanıtlanmaktadır. Uyarlanan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerlerinin yüksek düzeyde çıktığı, iç tutarlılık katsayısının .88 bulunduğu ve iki hafta arayla uygulanan test-tekrar-test güvenirlik katsayısının da .97 olarak çıktığı görülmüştür (Dağlı ve Baysal, 2016). Ölçeğe ilişkin örnek maddelerden biri, *“Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim”* şeklindedir.

4. BULGULAR

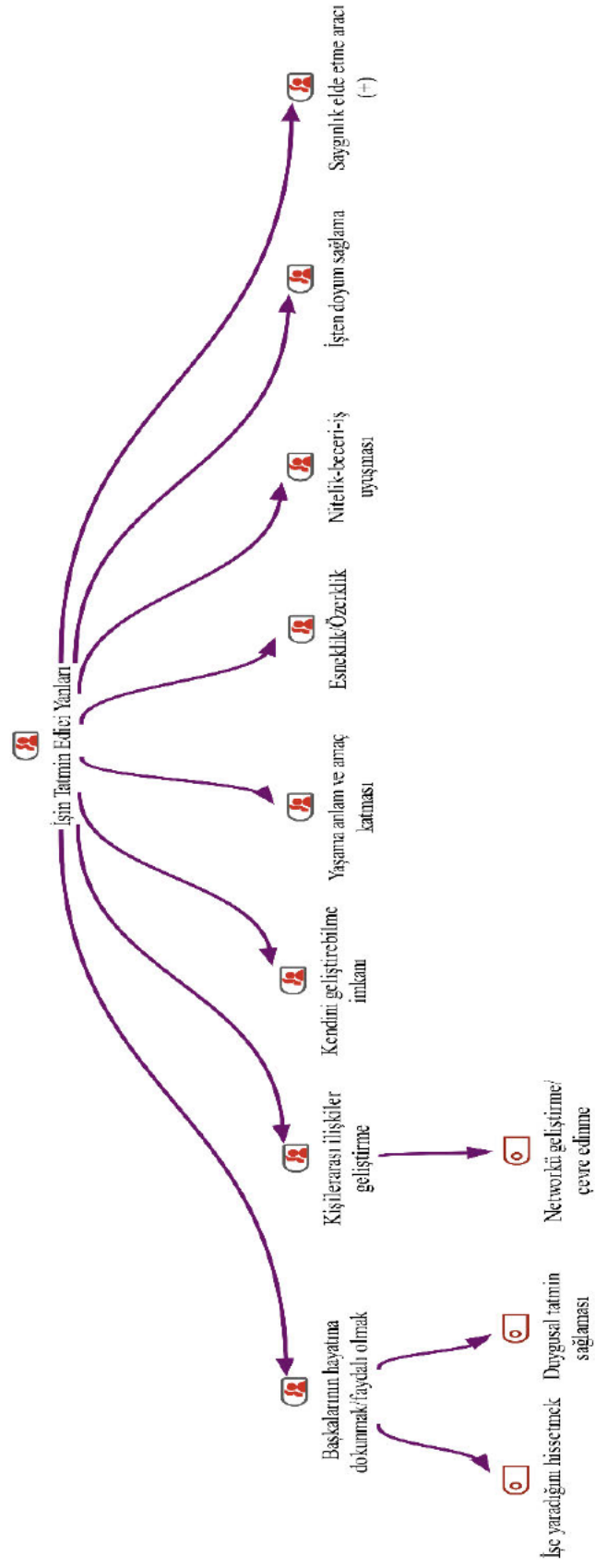
Bu bölümde araştırmanın nitel ve nicel aşamalarında elde edilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İlk olarak nitel çalışma kapsamında elde edilen kod ve temalara ilişkin bulgular sunulmuş, ardından nicel çalışmada elde edilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Nitel Veri Analizinin Bulguları

Araştırmanın nitel bölümünde yapılan görüşmeler ilk olarak tümevarımsal bir şekilde analiz edilmiş ve analiz sonuçları kapsamında dokuz ana kod belirlenmiş ve bu kodlar üç tema altında (tatmin edici iş teması, iş yerinde pozitif duygu, düşünce ve davranışlar teması, tatmin edici işin yordayıcıları teması) gruplandırılmıştır. Elde edilen tema, kodlar ve katılımcı söylemleri sonraki bölümlerde ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

4.1.1. Tatmin Edici İş Teması

Katılımcıların tatmin edici işe yönelik algılarını ortaya çıkarabilmek amacıyla mevcut işlerinde memnun oldukları, hoşlarına giden ve tatmin edici buldukları olumlu özelliklerin neler olduğu sorulmuştur. Bu bağlamda farklı sektörlerde ve iş kollarında çalışan katılımcıların ortak deneyimlerine ulaşılmaya çalışılmış ve katılımcılar en çok Şekil 4.1’de de belirtildiği gibi sekiz koda ilişkin ifadelerde bulunmuşlardır. Katılımcılar, bir işin tatmin edici yanı olarak en sık başkalarının hayatına dokunmak/faydalı olma, kişilerarası ilişkiler geliştirme, kendini geliştirebilme imkânına sahip olma ile ilgili özelliklerden bahsetmişlerdir. Ardından sırasıyla işin yaşama anlam ve amaç katması, özerklik sağlaması, nitelik-beceri ve iş uyumunun olması, işten doyum elde edilmesi ve saygınlık kazanımlarının olmasından bahsetmişlerdir. Aşağıda tatmin edici iş temasına ilişkin elde edilen kodlar ve alt kodlar görsel olarak verilmiştir.



Şekil 4.1. Tatmin edici iş teması

En sık bahsedilen kodlardan biri olan “başkalarının hayatına dokunma/ faydalı olma” kodu, kişinin işi sayesinde insanlara yardım etmesi, topluma bir katkı sunması, toplumda bir işe yaradığını hissetmesi, duygusal tatmin sağlaması ve bu sayede işinin değerli olduğunu düşünmesiyle alakalıdır. Çalışanlar işleri sayesinde başkalarına faydalarının olduğunu hissettiklerinde dolaylı olarak topluma bir katkı sunduklarını ve kendilerini bu sayede daha iyi hissettiklerini belirtmektedirler. Bir devlet okulunda öğretmen olarak çalışan K10 mesleğini sevmeye nedeni olarak başkalarının hayatına dokunmaktan ve onların hayatına etki edecek bir potansiyele sahip olduğunu görmekten hoşnut olduğunu aşağıda yer alan sözlerle ifade etmiştir.

“Yani bu mesleği niye seviyorsunuz dersiniz ben bu meslekten doyum alıyorum çünkü ben seçim yaparken de insanların hayatına etki edebilecek bir potansiyelde olduğunu düşünerek seçtim.” (K10)

Benzer şekilde kamuda üst düzey yöneticilik yapan K13, işi gereği insanların problemlerini çözmekten keyif aldığını, insanlara yardımcı olmayı sevdiğini ve işinin en sevdiği yanı olarak başkalarının hayatlarına dokunduğunu görebilmek olduğunu ifade etmiştir.

“Ben bir kişinin işini çözmeyi seviyorum. Gelen kişilerin bir sıkıntısı oluyor. Bizde şöyle, hem sigortalılarımız gelir -gariban vatandaş dediğimiz kesim- hem patron dediğimiz iş yeri sahipleri gelir yani ikisi de bizim. Aslında ikisinin de kendine göre derdi olur. Seviyorum, gelen kişileri dinlemeyi de seviyorum. Ama en çok beni ne tatmin ediyor dersiniz; herhalde bir insanı emekli etmek yani birçok iş alanımız var ama emeklilik maaşı bağlanıp onun bildirilmesi çok mutlu ediyor. Bana göre insanların hayatına dokunur olmak birinci sırada.” (K13)

Başkalarının hayatına dokunma / faydalı olmak kodunun altında “işe yaradığını hissetmek ve duygusal tatmin sağlama” alt kodları yer almaktadır. Katılımcılardan bazıları, başkalarının hayatına dokunmanın bir çıktısı olarak işe yaradığını hissetmekten ve bu durumun duygusal bir tatmin sağlamasından hoşnut olduğunu belirterek manevi bir doyumdan bahsetmişlerdir. Bu bağlamda, işe yaradığını hissetmek, kişinin topluma bir katkı sağladığını, toplumda bir yeri olduğunu, kendi varlığının bir işe yaradığı anlamına gelmektedir. Duygusal tatmin sağlama alt kodu ise, başkalarının hayatına dokunmanın manevi bir doyum da sağladığını ortaya koymaktadır. Veteriner hekim olarak görev yapan K14 işinin sevdiği yanlarından birinin sesi olmayan canlılara ses olabilme imkânı sağlaması olduğunu ifade etmiş ve sonrasında bu duygunun hayatında bir işe yaradığı hissine yol açtığına değinmiştir.

“Onun dışında tam kelimeyi bilemiyorum ama insanın bir işe yaradığını hissedebilmesi kısmı var ya o da çok önemli bir şey.” (K14)

Benzer bir şekilde fizyoterapist olarak görev yapan K8, mesleğinin insanların problemlerine çözüm bulmak, onları daha konforlu bir yaşam sürme imkânı tanımak olduğunu ifade ederken bu durumun kendisinde yarattığı duyguları şu sözlerle ifade etmiştir.

“Onlara faydalı olduğunuzu hissetmek, mesela seans bittiğinde onların ‘çok iyi geldi bugün, buraya geldiğim için çok mutluyum’ demelerini hissetmek falan bunlar beni hep hoşnut tutan şeyler.” (K8)

Başkalarının hayatına dokunmak/ faydalı olmak kodu altında yer alan bir diğer alt kod “duygusal tatmin sağlama” kodudur. Bu alt kodda katılımcıların başkalarına faydalı olmalarının kendilerinde manevi ve duygusal bir yere dokunduğunu ve iyilik hallerinin yükseldiğini ifade etmektedirler. Katılımcı K10, yaptığı iş sayesinde birçok kişinin emeklilik planını oluşturabildiğini, insanların hayatlarında önemli bir dönüm noktası olan emeklilik haklarını onlara verdiğini ve bunun sonucunda hissettiği duyguları aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Bunu şöyle söylüyorum, diyelim ki emekliliği geldi bir insanın. Birincisi çok önemlidir bana göre. Bir insanın ömür boyu beklediği, 30 yılını verip çalışıyor, yıllarını bekliyor emekli olmak istiyor. Mesela bu çok önemli bir şeydir. Yani ben hep derim ki, bizim emeklilik servislerimiz dua servisleridir. O geldi de bir şey sordu, ben onun sorusuna cevap verebildim, evrakını aldım dilekçesinin işlemini yapabildim. O da bana giderken teşekkür etti, dua etti. Bence en güzel şey bu, dua alıyoruz ya aslında birçok insandan, teşekkür alıyoruz dua alıyoruz. En güzel tatmini bu manevi tatmin.” (K10)

Okul psikolojik danışmanı olarak görev yapan K1’de benzer şekilde başkalarının hayatına dokunmanın kendisine nasıl bir duygusal tatmin sağladığını aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Dediğim gibi genel olarak bana iyi hissettiren, işimin iyi hissettiren kısmı duygusal olarak beni tatmin ediyor kesinlikle çünkü çoğu zaman çok travmatik olayları dinliyoruz ve çoğu başkasına anlatılmayan, uzunca zaman saklanmış, böyle tabiri caizse gerçekten eşeyle eşeyle bulduğumuz şeyler oluyor ve mesela şunu duymak - belki üzüntüden mutlu olmak ama- ben bunu kimseye anlatamamıştım, bir size anlattım. O bana çok iyi geliyor, bana iyi hissettiriyor.” (K1)

Tatmin edici bir işin özelliklerinden bir diğeri, “kişilerarası ilişkiler geliştirme”

özelliği olarak belirlenmiştir. Katılımcılar işleri sayesinde başkalarıyla iletişime geçebildiklerinden, sosyal çevrelerini geliştirebildiklerinden ve kendilerine bir çevre edinebildiklerinden bahsetmişlerdir. Genel olarak özel sektörde çalışan ve mavi yaka olarak adlandırılabilirler (örneğin esnaf, pilates eğitmeni, estetiysen, oto galerici vb.) mesleklerde görev yapan katılımcıların kişilerarası ilişkiler geliştirebilme özelliğine daha fazla atıfta bulundukları görülmüştür. Bu meslek gruplarında çalışan kişiler insanlarla iç içe olmakta ve kurdukları ilişkiler sayesinde işlerini daha üst noktaya taşıyabilme potansiyeline sahip olmaktadır. Bu nedenle işlerinin tatmin edici bir yanı olarak başkalarıyla kurdukları iletişimin ve insan tanımının kendilerine doyum sağladığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda öğretmen olarak görev yapan K10 mesleğinin tatmin edici yanını insanlarla iletişim kurma, onları anlama ve tanıma olduğunu ifade etmiştir.

“Genel çerçeveden bahsedecek olursam özellikle işimi seçme kısmına, bu mesleği seçme sebeplerime geçmem gerekiyor. Yıllar önce Hukuk ve öğretmenlik arasında seçim yapmak zorunda kalan gençlerden birisi bendim. Özellikle çevremdeki insanların birçoğu Hukuk’a yetecek bir puanın varken neden böyle bir bölüm seçiyorsun, özellikle maddi değer kısmına daha farklı fayda sağlayacağın bir alan varken öğretmen olarak kendini geliştirebileceğin alan olacağını tahmin etmiyoruz gibi şeyler söylemişlerdi. Ama ben insanlara yardım sağlamanın onları anlayabilmenin onlarla etkileşim kurabilmenin ya da onlarla empatik bir bakış açısıyla bir noktada buluşabilmenin keyfini alan biriydim yıllar öncesinden yani mesleği seçerken, her insan yeni bir duygu, her insandan yeni bir şey öğrenebiliyorum, yeni bir şey katabiliyorum ya da onların dünyasından bazen kendime zenginlik alabiliyorum.” (K10)

Pilates eğitmeni K6’da mesleğini sevmeye nedeninin insanları tanıma motivasyonundan kaynaklandığını, sosyal çevresinin geniş olmasının kendisini mutlu ettiğini ifade etmiştir.

“Öğrencileri çok seviyorum, ilk başta insanları çok seviyorum. Zaten bu meslek, insanları sevmiyorsanız yapabileceğiniz bir meslek asla değil. Ben farklı insanlar tanımayı çok seviyorum, farklı kişilerle iletişim kurmayı çok seviyorum veya kendime bir şeyler katmayı çok sevdiğim için iyi ki de bu mesleği seçmişim diyorum zaten. Ben mesela burun ameliyatı oldum, bunu öğrencim yaptı. Sonra başka bir öğrencim devlet hastanesinde özel oda ayarladı. Düşünüm olacaktı, düşün salonunu çok uyguna kiraladık. Atıyorum, dış hekimine gidiyorum, orada bir öğrencim var, başka bir yerde

avukat bir öğrencim var. Herhangi bir işim olduğunda bir öğrencime alo dediğimde beni asla geri çevirmiyor zaten ve işim çok çabuk hallolabiliyor. Bunun gibi şeyler.”
(K6)

Bir telefon mağazasında satış temsilcisi olarak çalışan K15’de işinin en sevdiği yanı olarak insanlarla sürekli bir diyalog halinde olabilmeyi ifade etmiştir. Farklı insanlarla iletişim kurmasının kendisine tecrübe kattığını şu sözlerle ifade etmiştir.

“İşimin sevdiğim yanı, her gün ortalama minimum 400-500 farklı insanı görüyorsun rutinde gördüklerinin dışında. İnsanlarla diyalog kurmayı seviyorum. Farklı insanlarla sohbet etmeyi tanışmayı ya da birilerinin işini yapmayı yani o kişinin oradan mutlu ayrılmasını sağlamayı seven bir insanım ya da tecrübe edinmek de diyebiliriz ona.” (K15)

Diyetisyenlik mesleğini sürdüren K3’te benzer şekilde mesleğine dair sevdiği şeylerden birinin, her insanın yeme biçiminin, yaşam tarzının ve geleneğinin farklı olduğunu ve bu farklılıkları tespit ederek ona uygun bir diyet programı hazırlamak olduğunu ifade etmiştir.

“Bir önceki seansta bir saat önce gelen kişinin hayat rutini ve bakış açısıyla bir sonrakinkini asla aynı değil ya, ben bir sürü hayatın içerisine sızıp aslında hayat rutinini gözetliyorum. Herkesin bir defa yemek rutini bile o kadar farklı ki. ...’daki biriyle konuşuyorum, burada o ürün hiç yoktur biz hep şunu yeriz diyor ya da ...’da aynı şehirde aynı mahallede oturan iki farklı evin mutfağı birbiriyle hiç aynı değil. O evin döngüleri hiç birbiriyle aynı değil. Böyle evlerin içerisine girip onları gözetliyor gibiyim. Bu çok hoşuma gidiyor.” (K15)

Kişilerarası ilişkiler geliştirme kodunun altında “networkü geliştirme/çevre edinme” alt kodu yer almaktadır. Katılımcılardan bazıları insanlarla ilişkiler kurmayı sevme nedenlerini daha detaylı bir şekilde ifade ederek bu durumun altında yatan motivasyonu açıklamışlardır. Bu bağlamda katılımcılardan bazıları insanlarla ilişki geliştirdikçe iletişim ağları kurduklarını ve bir çevre edindiklerini belirtmişlerdir. Akademisyen olarak çalışan K7 insanlarla iletişim kurmayı sevmesindeki en büyük etkenin sosyal ağını (network) geliştirmek olduğunu belirtmiştir.

“Bir de şu var, çok iyi ağ kurmak gerekiyor yani bu işin doğasında bu var. Özellikle başarılı bir akademisyen olmak için ciddi bir ağ kurmanız gerekiyor. Bu çok önemli bir şey. Birlikte büyüme modeli dediğimiz şey biraz da bu. Yani içinde bulunduğunuz ekosistemin profesyoneliyle mutlaka yan yana gelebilmeniz lazım, bir temas kurabilmeniz lazım ki o ekosistem sizi tanısin. Benim akademik kariyerimdeki

en hoşuma giden yanlardan bir tanesi bu. İletişime çok açığım ve dediğim gibi birlikte büyüme modeliyle beraber o ekosistemdeki profesyonellere ulaşabilmek.” (K7)

Müzik aleti imalatçısı K16’da kişilerarası ilişkiler sayesinde kendisine sosyal bir ağ oluşturduğunu ve bu ağ sayesinde işlerinin giderek büyüdüğünü ifade etmiştir.

“Daha çok aktivitelere katılıyorsun ve yeni kaliteli insanlarla kaliteli arkadaşlıklar kurabiliyorsun. Bir network ağıımız var dünya genelinde. Bu network ağının kendi kendine çalışabilir durumda olması beni fazlasıyla mutlu ediyor tabi ki. Sitem oturmuş ve sistem çok iyi bir şekilde çalışıyor. Her gün yeni insanlar bizimle iletişime geçiyor. Network sistemimiz sayesinde dünyanın her yerine biz ulaşabiliyoruz, dünyanın her bölgesinde insanlara servis sağlayabiliyoruz.” (K16)

Katılımcılar tarafından tatmin edici bir işin özelliklerinden bir diğeri, işin kendini geliştirebilmeye imkân sağlaması olarak belirtilmiştir. Durağan bir işten ziyade, öğrenmeye ve gelişmeye açık bir işin kişileri daha memnun ettiği tespit edilmiştir. Bir işin kendini geliştirebilme imkânı olması, o işte uzmanlaşabilmeyi, yeni bilgiler edinmeye açık olmayı, gelişmeye ve ilerlemeye olanak sağlaması, meslekte öğrenmenin sonunun olmaması ve dinamikliği içerisinde barındırması demektir. Bu kapsamda üniversitenin araştırma-geliştirme biriminde yönetici K12, mesleğinde ilerlemenin kendisine haz verdiğini, sürekli yeni şeyler öğrenerek yeniliğe açık bir mesleğe sahip olduğunu ifade etmiştir.

“Sürekli dinamik bir şey olması, beni beslemesi, geliştirmesi yani bunun sonu yok yani bu mesleğin bir sonu yok.” (K12)

Fizyoterapist K8’de benzer şekilde mesleğinde ilerlemenin, yeni tedavi yöntemleri öğrenmenin ve akademik anlamda gelişebiliyor olmanın işinin memnun olduğu bir yanı olarak ifade etmiştir.

“Devamlı gelişen bir meslek olması, onu seviyorum yani sabit kalan bir işimiz yok, devamlı yeni şeyler oluyor. Yüksek lisans yaptım ama doktorayı henüz yapmadım ama aklımda öyle bir akademik plan da var. Bir yandan akademik olarak da yeni yayınları falan takip etmeye çalışıyorum. Bir yandan da şu an belli alanlarda özelleşmeye çalışıyoruz ve o alanlarla ilgili eğitimleri devamlı almaya çalışıyoruz. Bu da ister istemez dinamik oluyor. Ben çok sabit kalmayı seven bir insan da değilim. Hep aynı periyotta aynı süreçte devam etmektense yenilikleri öğrenip günceli öğrenip bunlarla tedavi programı oluşturmak daha çok hoşuma gidiyor.” (K8)

Opera sanatçısı K11 performansa dayalı bir meslek icra ederken oyunculuğunu geliştirmek amacıyla sürekli dizi ve filmleri takip ettiğini ve her yeni rolde farklı

karakter yapılarına ilişkin bilgiler elde ettiğini şu sözlerle açıklamıştır.

“Yani her dönemi oynayıp kendimi her dönemin insanı gibi hissetmek çok güzel bir şey. Sürekli kostümler giyiyorum, değişik değişik makyajlar yapıyorum. Bazen soytarı makyajı yapıyorum, bazen dediğim gibi kendimi yaşılandırıyorum. Bu çok güzel bir şey. Sevdiğim yanlarından biri sürekli şekil değiştirmem, kılık değiştirmem. O yüzden çok izliyorum mesela çok fazla tiyatro izliyorum. Normalde bir tiyatro izlediğimde veya bir diziyi, bir filmi mesela Robert Deniro’yu izlediğimde, Mell Gibson’u izlediğimde, bunları izlediğimde ‘çok güzel oyundu, çok güzel filmdi’ diye izlemiyorum. Şöyle izliyorum mesela Robert Deniro nasıl bakıyor? Zaten filmlerde şuna bakmanız lazım, beyazperdede büyük oyuncular izlerken mimiklere bakmalı. Tiyatro oyununda tiyatro izliyorsanız da sahneyi nasıl kullanıyor yani dikine mi kullanıyor, enine mi kullanıyor, geçişleri nasıl? Tekniğine bakıyorum ben izlerken ama izleyip film çok güzeldi diye bakmıyorum. Nasıl baktı, orada tepkisi ne, yanında araba patladığında nasıl bir tepki veriyor, bunlara o gözle bakıyorum. İnsanı çok geliştiriyor, bu hayatta da geliştiriyor yani bir şey yaparken kimseye oynamıyorum tabi ama verdiğiniz tepkiler falan oyunculuk eğitimi alan birinin çok farklıdır.” (K11)

Tatmin edici işin özellikleri kapsamında ortaya çıkan bir diğer kod “nitelik-beceri-iş uyuşması” kodudur. Bu kodda katılımcılar kendi niteliklerine en uygun işte çalıştıklarını ve kendilerini başka bir mesleği icra ederken hayal edemediklerini belirtmektedirler. Bu kapsamda kişilerin sahip oldukları beceri ve niteliklerle, işin gerektirdiği beceri ve nitelikler arasında bir uyumun olması, kişilerin iş bağlamlarında iyi oluş hallerini de yükseltmektedir. Pilates eğitmeni K6, kendi karakterine ve niteliğine en uyan mesleğin spor eğitmenliği olduğunu aşağıda yer alan sözlerle ifade etmiştir.

“Ben geçende bu iş konusunu konuştuğumuzda şeyi düşündüm, pilates eğitmeni olmasam ne olurdu gibi bir şey düşündüm ve hiçbir şey bulamadım. Öğretmen olamam, çok fazla sabırlı değilim. Çocukları çok seviyorum ama o kadar sevmiyorum. Birkaç çocuğu sevemem yani bir iki çocuğu severim. Aynı şekilde beden eğitimi öğretmeni olamam. Şehir dışında olmak istemiyorum, ...(büyükşehir statüsünde bir il)’da olmak istiyorum. İnsanlarla olmayan bir iş ya da masa başı bir iş asla yapamam. Baktığımız zaman gerçekten tam anlamıyla kendi mesleğimi bulmuşum dedim yani, spor eğitmeni. Diyorum ki, tam anlamıyla mesleğimi bulmuşum yani her şey bu mesleğe çıkıyor.” (K6)

Diş hekimi K2’de benzer şekilde mesleğinin gerektirdiği nitelikleri taşıdığını ve

küçük yaşlardan itibaren bu farkındalıkla ailesinin kendisini yönlendirdiğini ifade etmiştir.

“Ben çok böyle bilgisayar başında oturacak bir adam değilmişim. Ben aslında mühendislik istiyordum, puanım da birçok yere yetiyordu ama biraz ailemden kaynaklı bir seçimim oldu bu dış hekimliği. İyi ki seçtirmişler yani şu an düşündüğümde yine dış hekimliğini yazarım. Bir de ben küçükken -hala da öyle- böyle küçük Legolar olsun, küçük işler olsun çok seviyorum o tarz şeyleri, ince ince uğraşmayı seviyorum. Yani annemlerin de dikkatini çekmiş, hep elimin yetenekli olduğunu söylüyorlardı. Hakikaten öyleymiş. Tabii dışarıdan göremiyorsunuz ama yani yaptıkça da ‘evet öyleymiş’ diyorsunuz. O yüzden seviyorum yani bu bence en önemli kriter diye düşünüyorum.” (K2)

Tatmin edici bir işin özellikleri bağlamında değerlendirilen bir diğer kod “özerklik sağlama” kodudur. Bu kod, kişilerin işleri ile alakalı görevleri kendi sırasında göre belirleme, kişilerin daha esnek bir çalışma koşullarına sahip olması, işleri ile alakalı konularda seçim ve karar verebilme özgürlüğü sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların işleri ile alakalı öncelikleri nasıl belirleyecekleri konusunda bağımsız hissetmeleri, işten memnuniyet duydukları konulardan biri olarak değerlendirilmektedir. Okul psikolojik danışmanı K1 bu konu ile ifadesinde esnekliğin kendisi için bir avantaj ve rahatlık sağladığından bahsetmiştir.

“Onun dışında mesleki olarak rahatlığı sorarsan diğer öğretmenler gibi belli saate, belli ders programına bağlı olmamak benim hoşuma gidiyor işin açıkçası. Yani daha esnek bir alanımız var ve daha genişletilebiliyor. Görüşme için zaman olmadı mı? Bir sonraki saat alabilirim, bir önceki saat alabilirim, ertesi güne erteleyebilirim. Bunun rahatlığı benim hoşuma gidiyor işin açıkçası, seviyorum bu kısmını mesai saatleri anlamında da.” (K1)

Diyetisyen K3’te benzer şekilde danışanları ile yapacağı görüşmelerin saatlerini kendine göre ayarlayabilmeyi, sadece danışan ve kendisinin olduğu bir süreci yürütmenin ve bu süreçte danışan mutlu ise kendisinin de mutlu olduğunu ve işte yapacaklarını danışana göre belirlemesinin kendisini rahat hissettirdiğini belirtmiştir.

“Uyanıyorum, işe gidiyorum. Genellikle işe çok erken başlamıyoruz. Belki de işimin en sevdiğim yanlarından biri de bu. Çünkü randevuları kendine göre ayarlayabilmek bence bir mesleği sevmekteki en güzel yanlardan biri. O günü boşaltabilirsin de. İki kişi olmak ve orada minimal olmak yani benim bir üstüm yok ya da benim o danışana dair iletişimde kaldığım ya da bir zorunluluk yok. Hep bir ofis

ortamında çalıştığımı düşünürüm ve bir üstün var, bir altın var, toplantı için bir araya geldiğin bir sürü insan var. Yani benim sorumluluğum sadece danışanı. Danışan gelir ve gider, bu kadar. Yani orada 2 kişi olmayı da çok seviyorum açıkçası. Bizim dinamiğimize başka bir şey karışmıyor. Danışan mutluysa ve o süreci devam ettirebiliyorsa hiçbir sorun yok. Bu da bence çok büyük bir kafa rahatlığı günümüzde. Bunu da bir avantaj olarak sayabilirim.” (K3)

Tatmin edici bir iş teması altında belirtilen bir diğer kod işin “yaşama anlam ve amaç katması” kodudur. Çalışanlar işleri sayesinde bir anlam elde ettiklerini, yaşamlarında bir amaçlarının olduğunu ve bu durumun iyilik hallerini yükselttiğini belirtmişlerdir. İşin bir anlamı olması, daha büyük bir amaca hizmet ettiğinin fark edilmesi, hayata bir değer ve amaç sunması ile alakalı bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, öğretmen olarak çalışan K10 işinin yaşamına kattığı anlamı şu sözlerle ifade etmiştir.

“Yani hayatta hep bir anlam ararız; benim varlığımın ne anlamı var, neden yaşıyorum. Benim bunları sorguladığım dönemler çok nadirdir çünkü yaptığım işin gerçekten bir anlamı olduğunu biliyorum. Yani bir yerlere değdiğimi biliyorum, bir anlamım olduğunu biliyorum.” (K10)

Veteriner hekim K14’te işinin kutsal bir amacının olduğunu, herkesin yapamayacağı bir iş olduğunu fark ettiğini ve işinde bir anlam bulduğunu ifade etmiştir.

“Bu çok anlamlı bir şey çünkü herkesin yapamayacağı bir şey. Bizim birlikte okuyup aynı sıraya oturup aynı dersleri dinlediğimiz arkadaşlarımızın hepsinin yapamadığı bir şey yani herkesin yapabileceği bir iş değil. Manevi açıdan katkısı daha büyük çünkü ben başka bir yol seçseydim belki bu şehirde yaşayamayacaktım evet ama daha çok paralar kazanabilirdim atlar üstünden gitseydim. Benim önüme at hekimliği diye bir yol da çıktı ama at doktorluğu yapmak istemedim. Kedi köpek hatta daha çok köpek aslında, köpek doktorluğu yapmayı daha çok istedim. Evet, at doktoru olsaydım daha fazla para kazanabilirdim ya da antrenörlükten gitseydim daha da hobi yapıp daha da para kazanabilirdim. Ama kedi değil de köpek benim için çok farklı bir hayvan yani o beni çok mutlu ediyor aslında. O yüzden daha anlamlı ve kutsal olduğunu düşünmeye başladım bu işin. Çünkü onlar konuşamıyor ve biz onun derdini anlayıp onu düzeltiyoruz ama bir yandan o da anlamıyor, bizim ona yardım etmek istediğimizi de anlamıyor.” (K14)

Tatmin edici işin önemli bir göstergesi olarak işin “saygınlık” sağlıyor olması

belirtlmifltir. Saygınlık kişinin mesleğinin toplumda itibar sağlayacak bir meslek olması, diğer insanlar tarafından itibar gösterilmesi ve işi sayesinde kişinin toplumda kendini değerli ve önemli bir konumda hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, mzık aleti imalatçısı K16, yaptığı işi özel bilgi, beceri ve deneyim gerektirdiği için uluslararası alanda saygın bir konumda olduğunu ve tatmin edici bir işi duygusu için saygınlığın önemini aşağıda yer alan sözleriyle ifade etmiştir.

“Bunun yanı sıra bu sektörde dünyanın her yerinde bir saygınlığım var yani dünyanın neresine gidersem gideyim beni misafir edebilecek, beni karşılayabilecek arkadaşlarım var. İşim sayesinde bilinirliğim var, dünyanın her yerinde insanlar seni tanıyor, sana saygı gösteriyor.” (K16)

Diş hekim K2’de benzer şekilde işinin toplumda saygı gören bir konumda olduğunu, bu sayede kendisini değerli ve önemli hissettiğini belirtmiştir.

“Yani Türkiye şartlarında baktığım zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum yani saygın bir işim olduğunu, gittiğim yerlerde saygı gördüğümü düşünüyorum. Bence bu da önemli diye düşünüyorum.” (K2)

Veteriner hekim K14 de tatmin edici bir işi toplum içerisinde kişiye yüksek derecede bir saygınlık sağlaması gerektiğini ifade etmiştir.

“Tatmin edici bir işi aynı zamanda saygınlık da getirmeli bence toplumda statü sağlamalı.” (K14)

Son olarak tatmin edici işi özellikleri teması altında “işten doyum sağlama” kodu yer almaktadır. İşten doyum sağlama, kişinin severek yaptığı, o işi yaparken keyif aldığı, yorulmadığı ve doyum hissettiği bir işe atıfta bulunmaktadır. Kamuda st düzey yöneticilik yapan K13, işinden sağladığı doyumunu ifade ederken işini severek yapmanın işi yüzünden yorgun veya tükenmiş hissetmemeyi sağladığını, en önemli unsurun işini severek yapmak olduğunu ifade etmiştir.

“Ben gerçekten çok mutlu çalıştım. İnsan severek yapınca yorulmuyor. Severek yapınca zaten başarı geliyor. En önce sevmesi lazım yaptığı işi ve hep şöyle olmasın, yani tabii ki para çalışma hayatımızda bir unsurdur ama hep paraya endeksli değil ya. 8-5 doldurayım da gideyim değil. Yani o gün ne kadar çok işi yaptım, kaç maaş bağladım, kaç kişinin hizmetini gönderdim, borçlanmasını yaptım. Neyse, yaptığımız işle ilgili. Yoksa akşama kadar ben bugün ne yaptım diye sorgulamak lazım, öyle söylüyorum. Para da belki önemli bir unsur ama benim için değil. Benim için birincisi, işini çok sevecek.” (K13)

Benzer bir şekilde fizyoterapist K8’de işi bir kişiyi hem bedensel hem ruhsal

açından olumsuz etkilememesi gerektiğini, finansal gerekliliklerin önemli bir konu olduğunu ancak işten bir doyum sağlanamadığında finansal gerekliliklerin önemini yitirmeye başladığını belirtmiştir. Bu nedenle genel iyilik halinin ve iş doyumunun tatmin edici işin önemli bir göstergesi olduğuna değinmiştir.

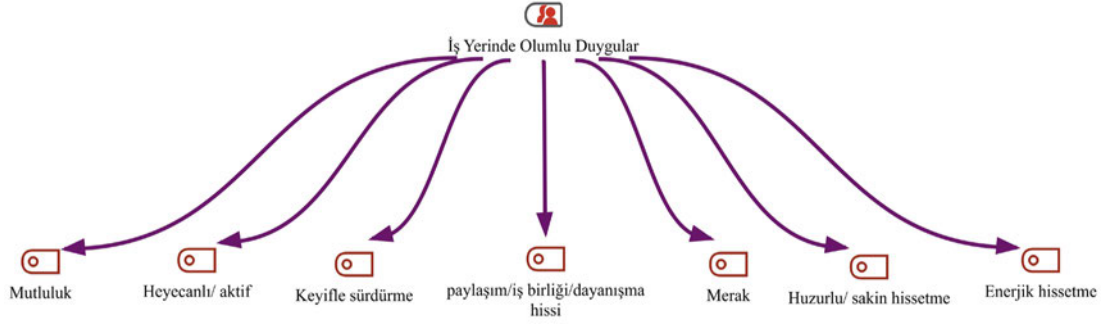
“Yani böyle genel olarak mesela sizi sinirli biri yapıyorsa, stres düzeyinizi kaygı düzeyinizi artırıyorsa o iş -mecburiyetler olabilir tabi ki, günümüz şartlarını düşündüğümüzde- ama bence herkes ikinci bir alternatifi yapabilir. Buna sadece biraz cesaret etmesi gerekiyor. Ben stres düzeyini yükselttiği, insanların sağlığını bozacak kadar zarar verdiği işlerde çalışılması taraftarı değilim. O zaten asla tatmin edici bir iş olamaz.” (K8)

4.1.2. İş Yerinde Olumlu Duygu, Düşünce ve Davranışlar

Tatmin edici işte bir diğer tema, iş yerinde kişinin olumlu deneyimler içerisinde hissetmesi halidir. Bu olumlu deneyimler, kişinin çalışma bağlamında pozitif duygu, düşünce ve davranışlar içerisinde olmasıdır. Allan vd. (2019) tatmin edici işin hedonik iyi oluş boyutunda kişinin günlük olarak iş yerinde hissettiği olumlu duyguların (örneğin mutlu, aktif, hevesli vb.) önemli bir gösterge olduğunu belirtmektedirler. Bu kapsamda, bu çalışmada katılımcılara iş yerinde hissettikleri olumlu duygu, düşünce ve davranışların neler olduğu sorulmuş ve genel yanıtlar neticesinde tatmin edici iş algısının iyi oluşu yükselten olumlu hisler, davranışlar ve düşünceler içerisinde olmayı da içerdiği görülmüştür.

4.1.2.1. İşte Yerinde Olumlu Duygular

Katılımcılara ilk olarak işlerini ve işte geçen bir günlerini düşündüklerinde genel olarak neler hissettikleri sorulmuştur. Katılımcılar; mutluluk, heyecanlı/aktif, keyifle sürdürme, paylaşım /dayanışma hissi, merak, huzur ve enerjik hissettiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların duygulara ilişkin ifadeleri kodlanırken, kendi kullandıkları kelimelere göre kod isimlendirilmesi (nvivo) yapılmış ve duygu kodlamasının adımları takip edilmiştir. İş yerinde olumlu duygular kategorisine ilişkin kodlar, Şekil 4.2’de yer almaktadır.



Şekil 4.2. İş yerinde olumlu duygular

İş yerinde hissettiği duyguları tanımlayan Fizyoterapist K8, genellikle seans sonlarında mutluluk duygusunu yoğun olarak yaşadığını belirtmiştir.

“Böyle mutlu hissederim genelde, seans sonlarında genelde mutlu hissederim.”
(K8)

Opera sanatçısı K11’ de benzer şekilde kendi mesleğini icra ederken hissettiği en yoğun duygunun mutluluk olduğunu, işini severek yaptığı için isteyken olumlu hisler içerisinde olduğunu ifade etmiştir.

“Ben kurumda olduğum sürece -tekrar aynı yere dönüyoruz- işimi sevdiğim için kurumda da her zaman mutlu ve kendimi iyi hissediyorum. Çünkü oyun oynuyorsunuz aslında. Çok insanı da yükselten bir şey. Mutsuz olmasını gerektiren hiçbir şey yok.”
(K11)

Katılımcıların isteyken en sık deneyimledikleri bir diğer duygu heyecanlı/aktif hissetmektir. Heyecanlı/aktif hissetmek kişinin yaptığı işten dolayı heyecan duygusunun daima canlı olmasına, işine karşı heyecanını kaybetmemeye atıfta bulunmaktadır. Bu konu ile alakalı olarak müzik aleti üreticisi K16 işinde yaşadığı heyecanı şu sözlerle dile getirmiştir.

“Şu an zilde artık maksimum seviyede olduğumu düşünüyorum. Beni heyecanlandıran bir diğer şey gitar üretimi mesela. Beni çok fazla heyecanlandırıyor.” (K16)

Öğretmen olarak görev yapan K10 isteyken yaşadığı heyecan duygusunu aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

“Heyecan hissediyorum. Aktif bir iş yapıyoruz. Teneffüste çıkıp gezerken sınıflarda dolaşırken öğrencileri heyecanlı görmek beni de heyecanlandırıyor.” (K10)

Tatmin edici bir işe sahip olduğunu çeşitli ifadelerle dile getiren katılımcılar işlerini keyifle sürdürdüklerini de belirtmişlerdir. İşini keyifle sürdürmek önemli

pozitif bir gösterge olarak ortaya çıkmaktadır. Veteriner hekim K14 işte geçen gününün keyifli olduğunu belirtmiş ve genellikle stresli olmadığını ifade etmiştir.

“Şu an keyifli gidiyorum mesela. Gittiğim zaman biraz böyle sohbet muhabbet yapıyoruz oradakilerle falan yani genel itibariyle çok stresli bunalmış değilim. Keyifli geçiyor genelde günüm.” (K14)

Diş hekimi K2’de benzer şekilde alanda çalışmanın kendisine ayrı bir keyif verdiğini belirtmiştir.

“Yani o yüzden alanda olduğumuz için ben keyifle yapıyorum, çok seviyorum gerçekten.” (K2)

İş birliği/paylaşım/ dayanışma hissi, tatmin edici iş algısına sahip katılımcıların genel olarak isteyken deneyimledikleri olumlu duygular arasında sıralanmıştır. Bu kapsamda katılımcılar isteyken diğer çalışma arkadaşlarından destek hissettiklerini, ortak bir şekilde hareket edebildiklerini ve bu durumunda paylaşım duygusunu güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Bu konu ile alakalı okul psikolojik danışmanı K1 işinde tek başına olmadığına, çalışma arkadaşlarından aldığı desteğin isteyken iyilik halini yükselttiğine atıfta bulunmuştur.

“Önceden zümrem yoktu, ben tek başıma çalışıyordum ve daha çok tek başıma çalışmayı seven bir insanım, hakimiyeti seviyorum. Yani ne kadar zor olursa olsun tek başıma bütün sorumluluk bende olsa ben halledebilirim ama bölünmek çok bana göre değildi. Ama mesela şu an 3 kişiyiz ve yardım isteyebiliyorum çünkü yardım isteme konusunda birazcık zorlanan bir insanım, çok yardım isteyen biri değilim ben. Ama mesela ben yorulduğum, tılandım dediğimde ‘tamam biz halledelim’ ya da mesela bir başkası ben yetişemiyorum dediğinde ‘tamam, ben buradayım’. İş birliği, paylaşım; bunları hissediyorum.” (K1)

Öğrenci işleri çağrı merkezi çalışanı K5’te benzer şekilde isteyken ekip olarak çalışmanın birlik ve dayanışma hissini güçlendirdiğini ifade etmiştir.

“Birlik ve dayanışmayı hissediyorum ekibimle birlikte.” (K5)

Bir diğer pozitif duygu ise merak duygusu olarak ortaya çıkmaktadır. İşe karşı meraklı hissetmek, kişinin işteki görev ve sorumluluklarına karşı dikkatli olmasını, işini takip etmesini ve işe karşı heyecanlı olmasını da sağlamaktadır. Fizyoterapist K8 her yeni vakada ayrı bir merakının olduğunu ve konsültasyona dayalı çalışma durumlarında diğer çalışma arkadaşlarının görüşlerini merak ettiğini belirtmiştir.

“Bazen şöyle şeyler oluyor, mesela doktora gönderiyoruz doktor görüşüyle geri gelecek bize o anda hasta. Orada hem merak hem de yani böyle ‘hadi bu seans ne

yapacağız, bakalım nasıl gelmiş iyi bir şey mi söyleyecek bana kötü bir şey mi' genelde böyle biraz merak duygusu olabilir.” (K8)

Diyetisyen K3'te benzer şekilde insanlara temas eden bir işi olması sebebiyle her yeni danışanda ayrı bir merak duygusu hissettiğini belirtmiştir.

“Merak ediyorsun mesela yeni gelen bir danışanı ister istemez merak ediyorsun.” (K3)

İşini severek yapmak ve tatmin edici bir iş duygusu içerisinde olmanın bir diğer önemli göstergesi de isteyken huzurlu/sakin hisler içerisinde olmaktır. Huzurlu sakın hissetmek, isteyken stresli veya kaygılı hissetmekten uzak olmayı, işin kişiyi negatif hisler yüklememesine atıfta bulunmaktadır. Örneğin güzellik uzmanı personeli K4 isteyken genel olarak huzurlu hissettiğini belirtmiştir.

“Yani şu an çalıştığım iş yeri ortamı güzel gerçekten. Arkadaşlar olarak yani anlayabildiğim kişiler. O yüzden huzurlu hissediyorum kendimi.” (K4)

Diş hekimi K2'de benzer şekilde isteyken genellikle sakın hissettiğini, bazı hastalarla kurduğu iletişimin kendisini iyi hissettirdiğini ifade etmiştir.

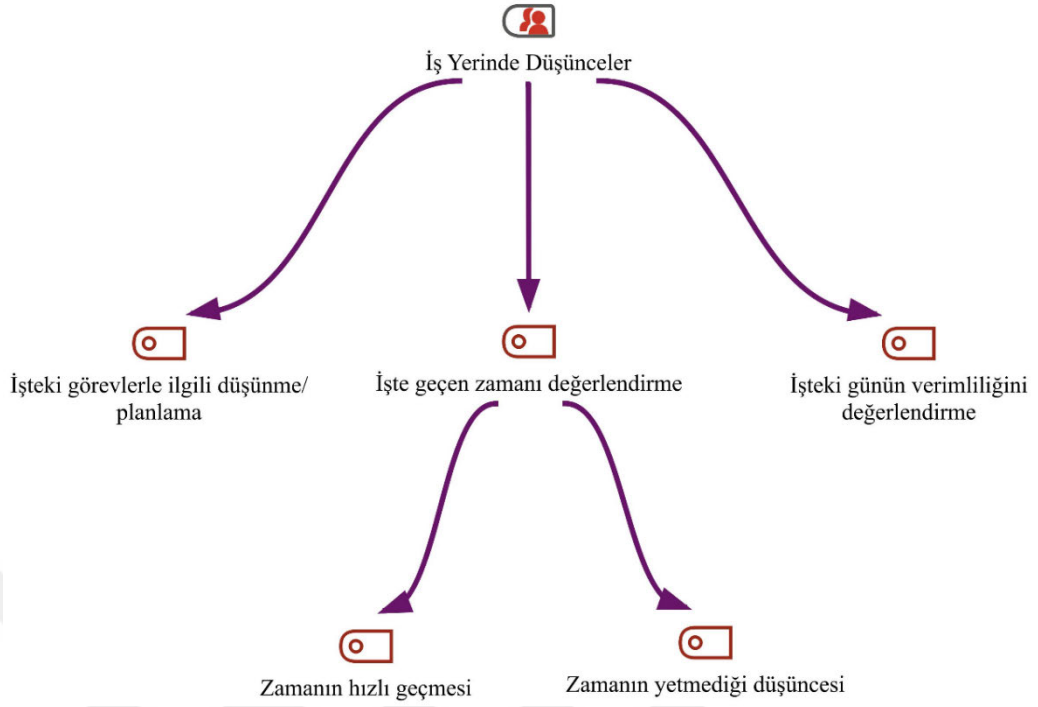
“Bazı hastalar da hakikaten bir anda gününüzün değişmesini sağlayabiliyorlar yani güzel yönde. Bu tarz duyguları yaşıyoruz gün içerisinde. Ama genel itibarıyla sakınım.” (K2)

İşte hissedilen olumlu duygular teması altında değerlendirilen son kod, enerjik hissetme ile ilgilidir. Katılımcılar isteyken huzurlu/sakin hissetmenin yanı sıra enerjik hissettiklerini de belirtmişlerdir. Bu enerjik hislerin işlerine yansıdığını, işi daha keyifli ve aktif bir şekilde tamamladıklarına da değinmişlerdir. Bu konu ile alakalı olarak opera sanatçısı K11 işiyle alakalı yaşadığı olumlu duyguların kendisine enerji verdiğini ve bu durumun çalışma arkadaşlarına bile yansıdığını ifade etmiştir.

“O sevinç, enerji veriyor, enerji olunca da daha çok böyle enerjili çalışmaya başlıyorsun ve bunu arkadaşlarına bile yansıtabiliyorsun.” (K11)

4.1.2.2. İşte Yerinde Düşünceler

İkinci olarak katılımcılara işte geçen bir günde akıllarından geçen düşüncelerin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılar genel olarak işte geçecek zamanı planladıklarını, işteki görevler üzerinde düşündüklerini, işte geçen bir günün verimliliğini değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu kategori altında ortaya çıkan kodlar Şekil 4.3'te belirtilmektedir.



Şekil 4.3. İş yerinde düşünceler

İşte geçen bir günü düşündüklerinde katılımcılara işteyken ne gibi düşüncelere sahip oldukları sorulmuş ve katılımcılar en sık işteyken işleri ile alakalı görevler hakkında düşündüklerini/planlama yaptıklarını ifade etmişlerdir. İşini severek yapan ve yaptıkları işi tatmin edici bulan çalışanlar, işteyken genellikle iş ile alakalı düşüncelere sahip olduklarından bahsetmişlerdir. Örneğin bir telefon mağazasında satış temsilcisi olarak çalışan K15, gün içerisinde boş kaldığında dahi işiyle alakalı araştırma ve planlama içerisinde olduğuna değinmiştir.

“Yani ben genelde boş vaktim kaldığında bir düşünceye kapılmak yerine farklı farklı sitelerden bilmediğim herhangi bir teknolojik gelişme var mı, yeni bir telefon modeli var mı, iPhone yazılımlarındaki hatalar neler? Genelde boş vaktim olduğunda aslında bu tarz şeylerle vakit geçiriyorum.” (K15)

Benzer şekilde pilates eğitmeni K6’da işteyken görevleri hakkında planlama yaparak gününü tamamladığını dile getirmiştir.

“İşten sonra ne yapacağımızı da planlıyoruz tabi ki veya ne yiyeceğiz ne içeceğiz, bunları da planlıyoruz. Ama düşüncem hep şu, her ders içinde zaten bir seri belirliyorum o seriyi daha sonraki kişilere yaptırmayacağım için kişi geldiğinde benim kafamda aslında birinci hareket, ikinci hareket, üçüncü hareket diye giriyor, o adım atarken bende hareketler canlanıyor. Aslında aktif olarak sürekli beynimde pilates

var.” (K6)

Okul psikolojik danışmanı K1’de işini sistematik ve titiz bir şekilde sürdürmenin kendisini daha konforlu hissettirdiğini, isteyken genel olarak kendisini nasıl geliştirebileceği, görüşmelerini nasıl planlayacağı, günlük olarak takip etmesi gereken süreçlerin neler olduğunu sistemli bir şekilde planladığını ifade etmiştir.

“Eğer görüşmem varsa ona hazırlanırım. Görüşmeden çıkmışsam o durumla ilgili neler yapabileceğim üzerine yoğunlaşırım. Genelde okul için ya da çalıştığım kurum için birçok şey düşünürüm. Öğretmenler, idareciler, ben, çalışanlar, veliler. Sık sık şunu düşünürüm; kurumun kültürünü nasıl yukarıya taşıyabilirim, benim buradaki rolüm ne, ne yapabilirim, nasıl destek sağlayabilirim, insanlar benden nasıl faydalanabilirler, mesela bunu çok fazla söylerim insanlara. Yani ben buradayken ve benim ağırlığım sizdeyken benden faydalanın isterim diye öğrencilerime mutlaka söylerim. Boş vaktiniz mi var, sorun araştırın, hiçbir şey yoksa bile sırf gelin sohbet edin, belki keşfedecek bir cümle duyarsınız benden ya da ben sizden bir şey keşfederim.” (K1)

Katılımcıların isteyken düşündükleri bir diğer konunun ise zamanlama olduğu ortaya çıkmıştır. İşte geçen zamanla ilgili düşünceleri olan katılımcılardan bazıları zamanın yetmediğine dair düşünceler içerisinde olduklarını söylemişlerdir. İş yerinde zamanın yetmemesi hali, işlerin yetişmemesini, bir sonraki güne kalması durumunu yansıtmaktadır. Katılımcılardan bazıları ise isteyken zamanın hızlı bir şekilde aktığını, zamanın bu denli hızlı geçmesinin farkında dahi olamadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre katılımcılar genellikle işlerine başlamadan önce zamanı planlamaya vakit ayırdıklarını belirtmektedirler.

Zamanın hızlı bir şekilde geçmesi ile ilgili olarak müzik aleti imalatçısı K16, isteyken hızlı bir şekilde akan zamanı fark edemediğine şu sözlerle değinmiştir.

“Mesela ben bugün sabah sekizde firmaya girdim, akşam küt diye bir ses duydum saat 18:30’da. Dedim, ne oluyor? Bir baktım personel dışarı çıkmış gidiyor. Yani ben bütün gün dışarı çıkmadan günün nasıl geçtiğini anlamamışım.” (K16)

Akademisyen olarak görev yapan K7’de zamanın nasıl geçtiğine şaşırdığına değinerek çalışarak geçen zamanın çok hızlı bir şekilde aktığına değinmiştir.

“Çalıştığımızda nasıl geçtiğini hissetmiyoruz bile yani. Yoğun günler oluyor, çok hızlı geçiyor. İşteki zamanın nasıl geçtiğine şaşıırıyorum.” (K7)

Zaman çok hızlı bir şekilde akarken zamanın yetmemesi halinden şikayet eden katılımcılarda olmuştur. Zaman hızlı bir şekilde geçtiği için bir sonraki günlere her

zaman işlerin kaldığına ve işleri yetiştirmek amacıyla daha fazla çalışabilmek durumunda kaldıklarına değinmişlerdir. Örneğin okul psikolojik danışmanı K1, işlerinin yetiştirmek için çabaladığını ancak genellikle sonraki günlere sarktığına kısaca değinmiştir.

“Yetişemeyeceğim yine yetişmeyecek, muhakkak birilerini bir sonraki güne ertelemek zorunda kalıyorum.” (K1)

Benzer şekilde müzik aleti imalatçısı K16’da zamanın yetersiz kalması durumunu en büyük problemi olarak ifade etmiş ve bu nedenle sıkışmış hissettiğine değinmiştir.

“Benim en büyük problemim hep zaman yani zaman çok hızlı ilerliyor benim için, yetiştirmem gereken işler noktasında sıkışıyorum.” (K16)

Son olarak katılımcılar işlerinde geçen vaktin verimli olup olmadığını değerlendirmeye yönelik bir tavır içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. İşte geçen zamanın verimliliğini değerlendirmek, gün içinde planlamalar yapma ve bu planlamalara uyarak günü verimli bir şekilde tamamlayıp tamamlamadığını gözden geçirmeye atıfta bulunmaktadır. Kişi günün verimli geçirdiğinde daha aktif ve yüksek bir iyi oluş hali içerisinde de hissedebilmektedir. Örneğin üniversitenin araştırma-geliştirme biriminde yöneticilik yapan K12, isteyken verimsiz bir şekilde günü geçirebilme ihtimali varken kendisine güç içerisinde hedefler belirlediği ve bunlara uyduğu sürece daha etki değeri yüksek işler ortaya koyabildiğine değinmiştir. Bu durumun kendisi için aynı zamanda motivasyon kaynağı da olduğu anlaşılmaktadır.

“Bir kere o günün çıktısını düşünüyorum yani etki değeri ve çıktı üretebiliyor muyum? O günü sadece gelip geçirmiş olmak değil hedef gerçekten. Çünkü günümü genelde önceden planladığım için bunda çok sıkıntı yaşamıyorum ama etki değeri yüksek iş yapabilir miyim? Mesela geldim, burada sadece bir günümü EBSY’de imzayla geçirebilirim ama şunu da yapabilirim; diyelim ki sanayide bir etkinlik var, girişimcilik programı var. Gidip oralarda mesela bir network oluşturabilirim. Bunun gibi şeyler.” (K12)

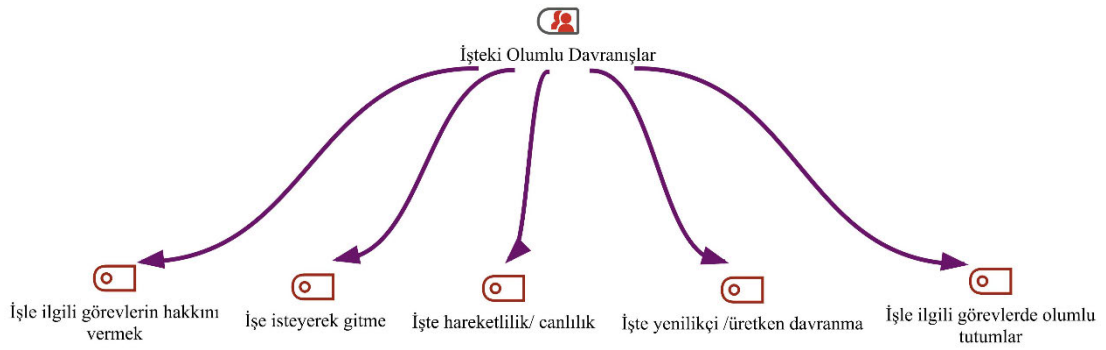
Pilates eğitmeni K6 benzer şekilde işlerini sabahtan planlamanın ve bu plana uymanın kendisini daha verimli hissettirdiğini şu sözlerle dile getirmiştir. Bu bağlamda tatmin edici iş algısı içerisinde olmanın isteyken verimli hissetmeyle bağlantılı olduğu görülmektedir.

“Sabah geliyorum ya mesela sayıyorum 7,8,9,10 tamam, 11,12 aralığım boş şunu şunu yaparım vesaire. O günü sabahtan planlıyorum zaten ben. O yüzden böyle

sırasıyla olması sanki böyle görevi yapıp tik atmışım gibi bir his veriyor bana.” (K6)

4.1.2.3. İşteki Olumlu Davranışlar

Tatmin edici iş algısı içerisinde olan kişilerin iş yerinde nasıl davrandıklarını ortaya koyabilmek amacıyla katılımcılara sevdikleri bir işe sahip olmanın işteki davranışlarını nasıl etkilediği sorulmuştur. Olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmak, işteki davranışlara da olumlu bir şekilde yansımaktadır. Bu nedenle tatmin edici işe sahip olmak, işte olumlu davranışlar sergileme eğilimi içerisinde olmayı da beraberinde getirmektedir. Katılımcılar en sık görevleri hakkıyla yapmaya dair güçlü motivasyonlara sahip olduklarını, işe her gün isteyerek gittiklerini, işteki görevlerine ilişkin pozitif bir tutum içerisinde olduklarını, isteyken canlı ve enerjik davrandıklarını ve yenilikçi/ üretken bir şekilde işlerini yapmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. İşteki olumlu davranışlar kategorisi altında yer alan bu kodlar Şekil 4.4’te görselleştirilerek verilmiştir.



Şekil 4.4. İşteki olumlu davranışlar

Katılımcıların iş yerinde olumlu davranışlar olarak tanımladıkları kodlardan ilki “işle ilgili görevlerin hakkını vermek” kodudur. İşlerini severek yapan ve tatmin edici bulan çalışanların işle ilgili görevleri layıkıyla yapmaya çalıştıkları, en iyi şekilde görevlerin üstesinden gelmeye çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda örneğin galeri işletmecisi K9, işiyle alakalı müşterilerden olumlu geri bildirim alabilmek ve kendini bu alanda ilerletebilmek amacıyla işini en iyi şekilde yapmaya çalıştığını şu sözlerle dile getirmiştir.

“Olumsuz geri bildirim almamak için de elimden gelenin en iyisini yapmam lazım. O yüzden burada mükemmeliyetçilik devreye giriyor. Biz bunu yaparken -bunu samimiyetle söylüyorum- karşıdaki insana tabi yansıtmak için de yapıyoruz ama işimizi isteyerek yaptığımız için işimizin üstündeki gayretimiz, çabamız, temizliğimiz, titizliğimiz, hepsi kendi içimizden gelen bir şey aslında.” (K9)

Benzer şekilde güzellik uzmanı personeli K4'te işiyle ilgili görevleri titizlikle ve hakkını vererek yaptığını ve çevresinden gelen tepkilerinde bu yönde olduğunu dile getirmiştir.

*“İş olarak da mesela çok gözlemleyen kişiler oluyor gerçekten. Yani ben onun farkında olmadan bile; *** daha iyi tarıyor, daha güzel tarıyor, hiçbir yeri atlamadan falan vesaire bunları da duyuyorum mesela. Danışanlar da bazen kendileri söylüyorlar. Öyle cevaplar alıyorum yani. Ben işimi hakkıyla yapıyorum, çok severek de yapıyorum.” (K4)*

İşteki olumlu davranışlar kategorisi altında değerlendirilen bir diğer kod “işe isteyerek gitme” kodudur. Katılımcılar işlerini tatmin edici ve doyum sağlayan bir iş olarak değerlendirdikleri için her gün işe isteyerek ve hevesle gittiklerini ifade etmişlerdir.  nemli bir pozitif gösterge olarak değerlendirilen bu durum, işteki iyi oluş halinin y ksekliliğini yansıtan önemli durumlardan biridir. Bu konu ile alakalı satış temsilciği yapan K15 işini sevmenin göstergesi olarak işe giderken bir gün bile ayaklarının geri geri gitmediğini şu sözlerle dile getirmiştir.

“Benim daha önce güvenlik sektöründe çalıştığım m d r m n söylediği bir laf vardı; bir işi severek yapmıyorsan zaten işe giderken ayakların geri geri gider diyordu. Burada işini sevmeyen varsa da hemen istifasını verip çıkabilir gibi sert bir cümlesi vardı. Orada hoşuma giden bir s zd . Benim için de geçerli bir söz.” (K15)

Veteriner hekim K14'te işe gitmeye yönelik isteksizliğinin hiçbir zaman olmadığını kısaca şu sözlerle belirtmiştir.

“Bir gün bile “of t h gitmek istemiyorum” gibi bir düşünce geçmiyor i imden.” (K14)

Akademisyen K7'de her sabah mutlulukla ve hevesle işine gittiğini dile getirerek işini sevmenin kişinin hayatına nasıl bir katkı sağladığına değinmiştir.

“Sabah uyandığımda üfleyerek p fleyerek gitmek istemediğim bir meslek yapmayı istemezdim. Hayatım boyunca bundan kaçmak istedim zaten. Bir kere her şeyden önce bana göre işime severek gidiyor olmam en önemlisi, mesela dokuzda işe gidiyorum ama mutsuz değilim yani. Arabada mesela giderken böyle şarkılar söylüyorum.” (K7)

İşini tatmin edici bulan çalışanların önemli davranışsal göstergelerinden birinin de “işte hareketli/canlı” davranmalarıdır. Bu koddan bahseden katılımcıların özellikle iş ortamında günlük yaşamdan daha farklı davrandıkları ortaya çıkmaktadır. Örneğin okul psikolojik danışmanı K1,  alışma ortamında kendisini enerjik, hareketli, canlı

olarak tanımlarken günlük yaşamında daha sakin olmaya eğilimli olduğundan bahsetmiştir.

“Mesela beni daha tanımayan dışarıda gören biri benim için çekingen biri herhalde falan der ama okul ortamında gören biri benim için ne kadar da hareketli ne kadar canlı ne kadar kendimden emin der.” (K1)

Öğrenci işlerinde çağrı merkezi çalışanı K5'te isteyken daha enerjik ve mutlu olduğunu ve iş arkadaşlarından da bu şekilde bir geri bildirim aldığını, işini sevmesinin iş ortamındaki davranışlarına da yansıdığını belirtmiştir.

“Sanki inan iş yerinde uçuyormuş gibi yürüyorum ve herkes bana şaşkınlık ve hayranlıkla bakıyor. Adımı bayan kahkaha koydular. Arkadaşlar diyor ki; yani insan her zaman bu kadar mutlu olamaz, bu kadar çok gülemez.” (K5)

Katılımcıların ifadelerinden ortaya çıkan bir diğer kod “işte yenilikçi ve üretken davranma” kodudur. Bu kod kişinin işte yenilikçi, üretken ve farklı davranabilmesi ve kendi kararlarını özgün bir şekilde alabilmesi durumunu yansıtmaktadır. Örneğin akademisyen K7, kendisinden istenilen bir görev olduğunda o görevi daha farklı ve özgün yapmaya çalıştığını, yenilikçi bir yaklaşım getirerek insanların dikkatlerini çekmeye çalıştığını ifade etmiştir.

“İşimi çok güzel yapmaya çalışırım yani öylesine olsun diye değil de. Mesela oyun programı hazırla dediler. Ben böyle beş-altı saat uğraştım. Mesela diyorum ki PowerPoint yapmayayım Canva'dan yapayım ya da mesela Kahoot'tan online test hazırladım. Bunlar benden istenmemişti mesela, yap demediler. Normal düz anlatım da olabilirdi ama böyle daha iyi olsun falan diye ya da öğrencilerle çok iyi anlaşmaya çalışıyorum çünkü seviyorum onlarla şey yapmayı. İyi anlaşma derken böyle arkadaş gibi de değil ama böyle beni her zaman bilgi alabilecekleri bir yer olarak görsünler istediğim için farklı yaklaşıyorum.” (K7)

Fizyoterapist K8'de benzer şekilde danışanlarının durumlarına özgü farklı ve yeni teknikler denediğini, danışanları dinlemenin çok önemli olduğunu ancak sağlık sektöründe çalışan grubun bu şekilde bir yaklaşım sergilemediğini belirterek kendine özgü bir tarz geliştirdiğini ifade etmiştir.

“Böyle daha olumlu yaklaşıma çalışırım, biraz böyle bilişsel olarak da çünkü etkilemeye çalışıyorum hastaları ki hasta grubuyla zaten bu şekilde çalışmamız gerekiyor birazcık. Çok yönlü çalıştığım için bence biraz onların da etkisi olabilir yani biraz psikoloji, biraz bilişsel yaklaşım falan deniyorum yani onlarda.” (K8)

İşteki olumlu davranışlar kategorisi altında belirtilen son kod “işle ilgili

görevlerde olumlu tutumlar” kodudur. Bu kodun “işle ilgili görevlerin hakkını vermek” kodundan farkı, bahsedilen kod kişinin kendi alanıyla ilgili iş yapmasından kaynaklı işteki görev ve sorumluluklarına ilişkin olumlu bir tutum içerisinde olmasını yansıtırken, işteki görevlerin hakkını vererek yapmak kodu, işini layıkıyla, elinden gelenin en iyisi olacak şekilde yapmayı yansıtmaktadır. İlgili kodda katılımcı, kendi alanıyla ilgili işleri severek ve memnuniyetle yapmaktadır. Örneğin galeri işletmecisi K9, arabalarla ilgilenmeyi sevdiğini ve bu alanda bir iş yapmanın kendisini olumlu hissettirdiğini şu sözlerle dile getirmiştir.

“Severek yaptığımız için yani araçlarla ilgilenme anlamında olsun, bizde birazcık işimizle ilgili titizlik de olduğu için severek yapıyoruz. Araçlarımıza gün içerisinde bakıyoruz, eksiklerini tamamlamaya çalışıyoruz, temizliklerini eksiksiz yapıyoruz. Yani bu bizdeki sevinç mutluluk isteyerek yapma, tabi doğal olarak araçlara, araçlardan müşterilere yansıyor.” (K9)

Benzer şekilde öğretmen olarak görev yapan K10’da öğrencilerle ilgili faydalı olduğunu düşündüğü bir görevi mutlulukla yerine getirdiğini, sorumluluk almaktan çekinmediğini ifade etmiştir.

“Ama alanımla, öğrenciyle alakalı olan zaten yapmam gereken ya da bir faydasının olduğuna inandığım işi yaparken çok daha kendimden emin, mutlu olurum, sorumluluk almaktan da çekinmem ama yeter ki bu işin gerçekten bir işe yarayacağına inanayım.” (K10)

Sonuç olarak iş yerinde olumlu duygu, düşünce ve davranışlar kategorisi altında çeşitli duygular, düşünceler ve davranış biçimleri kodlanmıştır. Katılımcıların işlerini tatmin edici bulmaları, olumlu deneyimlere sahip olma ihtimallerini de arttırmaktadır. Buna göre katılımcılar isteyken pozitif duygu içerisinde olmakta, işteki görevlerle ve zamanla ilgili planlamalar gerçekleştirmekte ve görevlere yönelik olumlu bir tutum sergilemektedirler. Tatmin edici iş deneyimleri içerisinde işe yönelik kapsamlı bir iyilik hali söz konusu olmaktadır. Bir sonraki bölümde ise, tatmin edici işin yordayıcılarının Türkiye bağlamına özgü nasıl farklılaştığı ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmuştur.

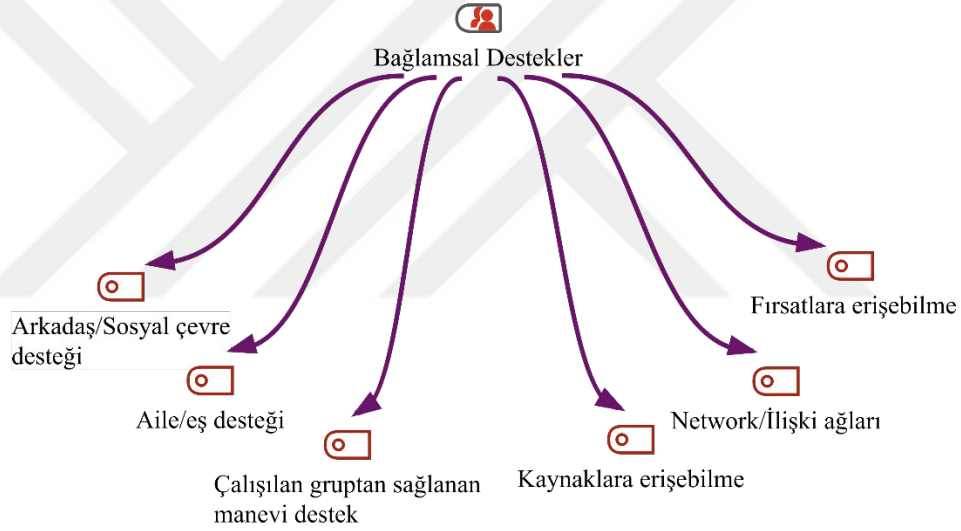
4.1.3. Tatmin Edici İşin Yordayıcıları

Araştırmanın nitel bölümünde katılımcılara tatmin edici işin yordayıcılarına ilişkin sorular da sorulmuştur. Tatmin edici işin yordayıcıları, Owens, Allan, vd. (2019) tarafından ortaya konulan varsayımsal modeldeki değişkenleri içermektedir.

Bu değişkenler; bağlamsal engeller ve bağlamsal destekler, teşvik edici çalışma koşulları ve olumlu bireysel özelliklerdir. Bu değişkenlere ilişkin özelliklerin Türkiye kültürüne özgü nasıl farklılaştığını belirlemek amacıyla katılımcıların konuyla ilgili bakış açılarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, elde edilen kategori ve kodlara aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

4.1.3.1. Bağlamsal Destekler

İlk olarak katılımcılara tatmin edici bir işe erişimde etkili olan bağlamsal destekler ve engellerin neler olabileceği sorulmuş ve elde edilen kod ve alt kodlar aşağıda yer alan Şekil 4.5'te belirtilmiştir. Bağlamsal destekler kategorisi altında “arkadaş/sosyal çevre desteği”, “aile/eş desteği”, “çalışılan gruptan sağlanan manevi destek”, “kaynaklara erişebilme”, “network/ilişki ağı” ve “fırsatlara erişebilme” kodları yer almaktadır.



Şekil 4.5. Bağlamsal destekler

Katılımcılara tatmin edici işe erişimde etkili olan bağlamsal destek kaynakları sorulduğunda, arkadaş ve sosyal çevre desteğinin tatmin edici bir işe ulaşmada oldukça önemli bir yere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Arkadaş ve sosyal çevre desteği, kişinin iş yaşamında zorlandığı konularda yardım aldığı, kişinin problemlerini aşmada kişiye yol gösteren destek kaynakları olarak belirtilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak üniversitenin araştırma-geliştirme biriminde yönetici pozisyonunda çalışan K12 şu ifadelerle yer vermiştir.

“Sosyal destek çok önemli. Yani benim göremediğimi dışarıdan bir göz çok rahat görebiliyor, benim göremediğimi içeriden bir profesyonel çok daha iyi net görebiliyor. Problemlerimi bu şekilde aştım. Danışmak güzeldir, bir şeyler danışmak,

konuşabilmek çok keyiflidir.”(K12)

Benzer şekilde yakın arkadaşlarının aynı çalışma alanında olduğunu belirten K7, arkadaş desteğinin çalışma hayatını kolaylaştırdığını, benzer duygu ve durumları paylaşmanın kendisini iş hayatında güçlendirdiğine değinmiştir.

“Yani şu an benim yakın arkadaşlarım da mesela akademiden. Onlarla mesela aynı şeyleri yaşamak benim motivasyonumu etkiliyor olabilir. Aynı zorluğu yaşıyoruz, aynı güzelliği yaşıyoruz. Bunu söyleyebilirim.”(K7)

Katılımcılar tatmin edici bir işe ulaşma noktasında destek sağlayan bir diğer kaynağın aile/eş desteği olduğunu ifade etmişlerdir. Arkadaş/sosyal çevre desteğinden sonra katılımcılar tarafından en sık tekrar edilen destek kaynağı ilgili kod olmuştur. Çalışma hayatına geçiş ve işlerini sürdürme süreçlerinde aileden veya eşten sağlanan desteğin kendilerine olumlu anlamda yansımaları olduğunu belirtmişlerdir. Bu kod ile ilgili olarak, diyetisyen K3’ün ifadeleri örnek olarak verilebilir.

“İlk önce erkek arkadaşım diyeyim. Bayağı bir destek çıktı ilk başta, bu mesleğe girmeme, eğitim almama vesaire, iş bulmamda bayağı bir yardımcı oldu. İkinci olarak da tabi ki ailemin desteği. Ben bunu istiyorum, ben bu mesleği seçtim, burada çalışacağım dediğimde hiç hayır demediler. Biz senin arkadayız, istediğin işi yapabilirsin dediler.”(K3)

Benzer şekilde öğrenci işleri biriminde çağrı merkezi çalışanı olarak görev yapan K5, işinden duyduğu memnuniyeti ifade ederken eşinin desteğinin oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu durumla ilgili ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Tabii ki her şeyden önce her zaman en büyük destekçim eşimdi, hep öyle oldu. Bu konuda zaten işi bulan kişiyi de yine eşim buldu. Eşim sayesinde bu işteyim. Aslında tam da beni tanıdığı için bana göre bir iş buldu çünkü benim hangi alanda verimli olabileceğimi, neler yapabileceğimi biliyordu.”

Bağlamsal destekler kategorisi altında belirtilen bir diğer kod “çalışılan gruptan sağlanan manevi destek” kodudur. Katılımcılar işlerinde iyi oluş duygusu içerisinde olmalarının ve bu duyguyu sürdürmelerinin en önemli göstergelerinin birisinin de çalıştıkları gruptan sağladıkları manevi destek ve doyum olduğunu vurgulamışlardır. Bu konuyla ilgili veteriner hekim K14 aşağıdaki ifadelere yer vermiştir.

“Bunun dışında en güzel çevresel destek, başarılı olduğumuz ve memnun ettiğimiz hasta sahiplerinin geri dönüşleri.”(K14)

Kendi kliniğinde diş hekimliği görevini sürdüren K2 ise çalıştığı grupla iletişimi her zaman sürdürdüğünü, hastalarının zor zamanlarında onlara yardımcı olduğunu ve

aldığı olumlu geri dönüşlerin işten memnuniyet duyma halini yükselttiğini belirtmiştir. Bu konuyla ilgili ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Bir de hastalarım. Yani onlar da gerçekten bu konuda bence işimizi devam ettirme düzeyinde destekler gerçekten. Bana olumlu geri bildirimlerle sağlıyorlar. Mesela çat kapı gelip böyle bizi bir ziyaret edebiliyorlar, sizi özledim geldim falan diyorlar. Bu bile bence bir enerjiyi değiştiriyor yani bunlar bile güzel şeyler. Arada böyle telefon açarlar, biten hastalarımız bile olsa mesela böyle sesinizi duymak için aradım falan diye. Eski hastalarım da ben çoğuyla çünkü görüşürüm, onlar bile bizi yükseltiyor yani.”(K2)

“Kaynaklara erişebilme” kodu, katılımcıların tatmin edici işlere erişmede temel bir unsur olarak vurguladıkları bir diğer kod olarak ortaya çıkmıştır. Bu kodda katılımcılar, finansal kaynaklara erişebilme ve yaşamlarını iyi bir standartta sürdürebilme halinin tatmin edici işlere ulaşmalarını kolaylaştırdığını vurgulamaktadırlar. Bu konuyla ilgili olarak müzik aleti imalatçısı K16, işini sevme nedeni olarak yeni bir şey üretmenin kendisi için heyecanlı bir süreç olduğundan bahsetmiş ve işinde ham maddeye erişimin devamlı olması gerektiğini belirtmiştir. Bu ham maddeye erişim için finansal bir kaynağın olmasının zorunlu olduğunu ve finansal rahatlığın kendisine bu bir konfor sağladığını ifade etmiştir.

“Yani elimizde kaynak olmasa hiçbir şey yapamayız. Şu anki kullandığımız ham madde fiyatları çok fazla pahalı ve stoğumda devamlı zil olmak zorunda. Ciddi bir stok var elimde ve bu stoğu aynı seviyede tutmam gerekiyor. Tutmam için de devamlı ham maddeye ihtiyacım gerekiyor. Ham maddeyi peşin alıyoruz. Tabi ki bunun rahatlığı da bende çok fazla konfor yaratıyor.”(K16)

Kaynaklara erişebilme kodu ile birlikte bir diğer bağlamsal destek “fırsatlara erişebilmedir”. Fırsatlara erişebilme katılımcıların, zorlu yaşam koşullarında dahi hayal ettikleri şeylerin peşinden gidebilme, iş yaşamlarında kendilerini geliştirebilecek ve kendilerine yarar sağlayacak koşullara (eğitim, staj vb.) erişebilme durumunu yansıtmaktadır. Diyetisyen olarak çalışan K3, bu konuyla ilgili aşağıda yer alan ifadelerde bulunmuştur.

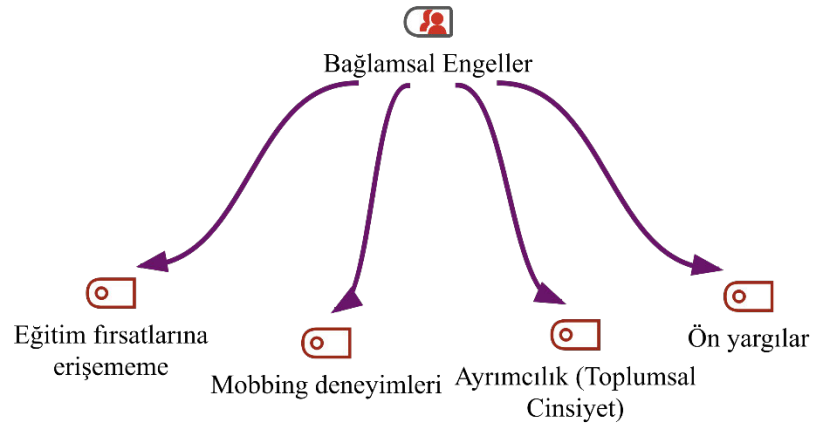
“Pandemi dönemi olmasına rağmen ve ben yeni mezun olmama rağmen online’den kazandığım parayla çok istediğim eğitimi aldım. Yani online’a dönmesi ve pandemi benim sektörümde negatif bir etki oluşturmadi. Yani yeni mezun birine göre yüksek ücretli bir eğitimi alabildim ve bu durum iş yaşamımda bana çok fayda sağladı.”(K3)

Son olarak katılımcılar, çalışma yaşamında kişinin işini tatmin edici bulmasında etkili olabilecek destek kaynaklarından bir diğerinin “network/ilişki ağı” olabileceğini vurgulamışlardır. Network/ilişki ağı kurmanın kişinin işinde ilerleme fırsatı sağlama ve işini geliştirme noktasında oldukça önemli bir yere sahip olduğunu vurgulayan ve bir operatör şirketinde satış elemanı olarak çalışan K15 bu konuyla ilgili aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir.

“Şimdi sektörde biraz daha çevre edindiğimizden dolayı benim aşağı yukarı şu an Türkiye genelinde 2.000-2.500 tane mağaza çalışanı ya da mağaza sahibiyle bir şekilde diyalogum var. Düşündüğümde bunlarla yaptığım diyaloglar da beni olumlu etkiliyor. Ben bu diyalogları sağlayana kadar aşağı yukarı 3-3,5 yıllık bir çaba harcadım. Yeri geldi dükkânımı personele ortağıma bıraktım, bindim arabama başka bir şehre gittim, oradaki telefoncularla tanıştım. Benim ismim bu, şuradan geliyorum, kendi işletmem var, yarın öbür gün ticaretimiz olur bende olan bir şey size lazım olur, sizde olan bir şey bana lazım olur deyip bu şekilde aşağı yukarı 2.000-2.500 taneye yakın telefoncuyla bir diyalog halinde olmuşluğum var ve bu beni mutlu ediyor açıkçası. Türkiye genelinde daha fazla insanla tanışıp iletişimde olduğumuzda, farklı ve güvenilir insanlarla bir şekilde iş yaptığım zaman ben mutlu oluyorum.”(K15)

4.1.3.2. Bağlamsal Engeller

Katılımcılara tatmin edici bir işe ulaşmalarını engelleyen ve çalışma yaşamlarını olumsuz etkileyen bağlamsal engellerin neler olabileceği sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcılardan elde edilen yanıtlar, dört ana kod olacak şekilde kavramsallaştırılmıştır. Kodlar; “mobbing deneyimleri (yıldıрма)”, “ön yargılar”, “eğitim fırsatlarına erişememe” ve “ayrımcılık (toplumsal cinsiyet)” olarak yer almaktadır. Bağlamsal engeller kategorisi altında elde edilen kodlar Şekil 4.6’da yer almaktadır.



Şekil 4.6. Bağlamsal engeller

Katılımcıların en sık ifade ettikleri kodlardan ilki “mobbing deneyimleri” kodudur. Katılımcılar çalışma yaşamlarında mobbinge maruz kaldıklarını, çalışma ortamlarının zaman zaman güvenli bir ortam sağlamaktan uzaklaştığını, yöneticilerinden veya çalışma arkadaşlarından duygusal anlamda zarar gördüklerini belirtmişler. Bu kod ile ilgili olarak üniversitede öğrenci işleri bölümünde çağrı merkezi çalışanı olarak görev yapan K5 çalışma yaşamında karşılaştığı mobbing deneyimlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

“ Her zaman seni baltalayan, önüne engeller koyan, çekemeyenler olabiliyor. Hiçbir zaman -sıradan, seninle eşit koşullarda çalışan kişiler bile olsa- onun önüne geçmeni istemiyorlar. Her ne sebeple olursa olsun ister iş başarısıyla ister güler yüzle ya da farklı bir özelliğinle olsun bir adım önünde olmanı istemiyorlar. Hep gerisinde kalmanı istiyorlar.”(K5)

Yukarıda ifade edilen durum, K5’in çalışma arkadaşları tarafından kendisine yönelik gösterilen psikolojik baskıları ortaya koymaktadır. Benzer bir şekilde, okul psikolojik danışmanı olarak görev yapan K1, kendisinden beklenildiği gibi davranılmadığında yöneticileri tarafından uğradığı baskıyı anlatmıştır. Dört yıllık bir iş deneyimine sahip olan K1, yöneticilerinden gördüğü zorbalığın çalışma yaşamında kendisine olumsuz yansımaları olduğunu ifade etmektedir.

“Mesela müdür yardımcım etik konusunda çok savruk bir adamdı ve öğrenciyle ne görüşürsem görüşeyim onu anlatmamı bekliyordu, istiyordu. Ben hiçbir şey anlatmıyordum tabii ki. Uzunca bir zaman, içinde rehberlik yazan her şeyi bana gönderdi. Mesela yazı geliyor ya DYS’den (kurumsal yazışma aracı) ya da başka

kurumdan, 'yerli malının kullanımı konusunda rehberlik eder', rehberlik servisine gönderiyordu çünkü rehberlik eder ibaresi var. Ne yapayım yerli malı haftasını mı kutlayayım hocam falan diyorum. Mobbing bu. Sırf ona onun istediği, paylaşmam gerektiğini düşündüğü bilgiyi vermedim diye.” (K1)

Bağlamsal engeller kategorisi altında belirtilen bir diğer kod “ön yargılar” kodudur. Bu kodda, katılımcılar mesleklerine karşı toplumun olumsuz tutum ve inanışlar içerisinde olduklarından bahsetmişlerdir. Bu olumsuz tutumların kendilerinin işlerinden duydukları memnuniyeti azalttığını ve sosyal çevrelerinde bu tür ön yargılara sahip kişilerden uzak durmaya çalıştıklarını ifade etmektedirler. Bu konuyla alakalı olarak pilates eğitmeni olarak çalışan K6 sosyal çevrenin yanı sıra aile üyelerinin dahi mesleğine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olduklarını, mesleğine değer atfetmediklerini ve bu durumun kendisinin işini severek yapma noktasında olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu konuyla ilgili ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Pilates eğitmeni denilince biliyorsunuz, pilates topu mu falan gibi şeyler olabiliyor. Eşimin ailesi böyle çok bilmediği için ilk başlarda o kadar çok mesleğimi anlattım ki yani bunları defalarca kez cümlelerle kullanmışımdır hatta eşime bile hala anlatıyorum. Onlar biraz daha böyle eski ataerkil toplum dediğimiz memur kafasında sabah 8 akşam 5 masa başı iş vesaire bu kafada baktıkları için ben bir yerden sonra kendimi açıklamayı bıraktım. Yaptığım işleri izlesinler modundayım. O yüzden böyle insanlardan da çok fazla uzak durmaya çalışıyorum yani çok fazla muhatap olmaya çalışmıyorum.”(K6)

Bir güzellik merkezinde güzellik uzmanı olarak çalışan K4, bu merkezlerde çalışmanın toplumda hoş karşılanmadığını, bu yerlerde çalışan kadınlara karşı bir ön yargının olduğundan bahsetmiştir. Bu nedenle mesleğine karar verdiği aşamada aile üyelerinden bu işi yapmaması yönünde tepkiler aldığını belirtmiştir. Bu durumun kendisini başlarda etkilediğini ancak zamanla üstesinden geldiğini ifade etmiştir. Ön yargıya ilişkin deneyimi aşağıda yer almaktadır.

“Güzellik merkezlerine veya kuaförlere genelde iyi gözle bakmıyorlar. Orada çalışan kadınların çoğu iyi değil ya da boşanmış kadınlar oluyor genelde. Bu halkın arasında geçen bir şey. Sonuçta erkek de gelip oraya hizmet alıyor, dışarıdan biraz iyi bakılmıyor aslında bu şeye. Ama ben daha kurumsal bir yerde çalıştığım için bu konuda biraz daha rahatım aslında. Çevremden evet, bazı söyleyenler oldu, sen nasıl çalışırsın böyle yerlerde, iyi bir yer mi, kötü bir yer mi, erkeklere hizmet veriyor musun gibi daha çok akrabamdan söyleyenler oldu.” (K4)

Bağlamsal engeller kategorisi altında belirtilen bir diğer kod “eğitim fırsatlarına erişememe”dir. Katılımcılar tatmin edici bir işin özelliği olarak o işin kişiyi geliştirmesi, ilerletmesi ve kişiye yeni beceriler öğrenme fırsatı tanınması gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle kişilerin işlerinde ilerleme fırsatlarının önündeki en büyük engellerden birinin de o iş ile ilgili eğitimlere katılamama durumu olduğu ifade edilmiştir. Eğitim fırsatlarına erişememe, tatmin edici işe ulaşabilmenin önündeki engellerden biri olarak görülmektedir. Kişi alanında kendisini ne kadar ilerletirse tatmin edici bir işe ulaşma ihtimalinin de o derece artacağını düşünmektedir. Bu konuyla ilgili olarak güzellik uzmanı K4, işinde ilerleme fırsatının olmasını sevdiğini ancak ilerlemenin sağlanabilmesi için eğitimler alması gerektiğini belirtmiştir. Ancak eğitim fırsatlarına erişememe durumunu, tatmin edici işe etki eden bağlamsal bir engel olarak nitelendirmiştir.

“Kendimi daha çok geliştirmek için isterdim. Çünkü şu an her şey böyle yüksek meblağlarla eğitim veriliyor. Çok yüksek yani bunu herkes alamıyor. Herkes gidip eğitime para veremiyor. Yani gerçekten yüksek paralar. Ne bileyim böyle daha orta paralarla da eğitimi geliştirmek isteyen insanlar için böyle şeyler yapılabilir.” (K4)

Diyetisyen K3’te mesleğinde ilerlemek için eğitimler alması gerektiğini ancak alacağı eğitimlerin yurt dışı kaynaklı olması ve dolar kurunun sürekli değişmesinden dolayı eğitimlere erişemediğini şu sözlerle ifade etmiştir.

“Bunun dışında Türkiye’de bir yüksek lisans yaparak bizim alanda kliniğe döneceğim bir pratik elde edemem. Tabi ki çok güzel, bir yüksek lisansın doktoran olur ama ben klinik odaklı, danışan odaklı bir insanım. Orada alacağım bilgiyi burada masaya yatırıp hastaya bir şey sunamıyorsam ki sunamıyorsun, benim alacağım bir eğitim ya da herhangi bir şey işime yansımali. O yüzden bir alanımla ilgili bir eğitim aklımda. Ona mesela şu an ulaşamıyor olmak biraz beni agresif hale getiriyor çünkü ücreti çok yüksek. En son bir eğitim fiyatı 200.000 TL’ye çıktı da hiç iyi değilim çünkü dolar üzerinden gidiyor. Çok tekrara düşecek ama bir eğitimin ya da bir kongrenin artık dolar üzerinden olması beni olumsuz etkiliyor maalesef.” (K3)

Pilates eğitmeni K6’da işinde daha iyi olmak, ilerlemek, gelişmek ve kendi merkezini açabilmek amacıyla eğitimler alması gerektiğini ancak yaşadığı bölge itibarıyla eğitimlere kolayca ulaşamadığını belirtmiştir. Daha fazla eğitim alarak kendisini geliştirmenin işteki iyi oluş duygusunu da arttırabileceğine vurgu yapmaktadır. Bu konuyla ilgili ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Çevresel olarak dediğim şey ...(Karadeniz bölgesinde bir il) gibi bir yerde

oturmamız yani İstanbul gibi bir yerde olsam ben kendimi bunun nirvanası yapabilirim çünkü çok fazla eğitim olanağı çok fazla fırsat var ama ...'da böyle bir fırsat olmadığı için bazılarını online alabiliyoruz, bazılarını da denk gelirse daha büyük yerlere gidip ancak eğitim alabiliyoruz.”(K6)

Son olarak bağlamsal engeller kategorisi altında belirtilen “ayrımcılık/ toplumsal cinsiyet” kodu, kadınların cinsiyet kimliklerinden dolayı toplumun kendilerine attettikleri role uygun davranmalarını beklediğini ve buna göre iş hayatında ilerlemenin ve işinden memnun olma durumlarının zorlaşabildiğini, bu nedenle kadınların ayrımcılığa ilişkin deneyimlerinin tatmin edici işi elde etme yönünde engelleyici bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuyla alakalı okul psikolojik danışmanı olarak çalışan K1 şu ifadeleri kullanmıştır.

“Veli profilinin bir kısmı kadını çok daha aşağılayan ya da kadını daha dar alana hapseden bir gruptu yani farklılıklara saygı anlamında da daha zor bir gruptu. Öğrencilerimden bir tanesinin özellikle kadın öğretmenlere karşı çok daha saygısız tavırları vardı, erkek öğretmenlerden korkuyordu. Bir gün veliyle bunu konuştuğumuzda aslında babasının da annesine çok saygı duyan bir tavırda olmadığını, kadınların zaten çalışmasını da çok doğru bulmadığını, onlara göre tırnak içinde çalışan kadınların günah işlediğini düşündükleri için bu tarz saçma sapan şeylere maruz kalabiliyorduk.”(K1)

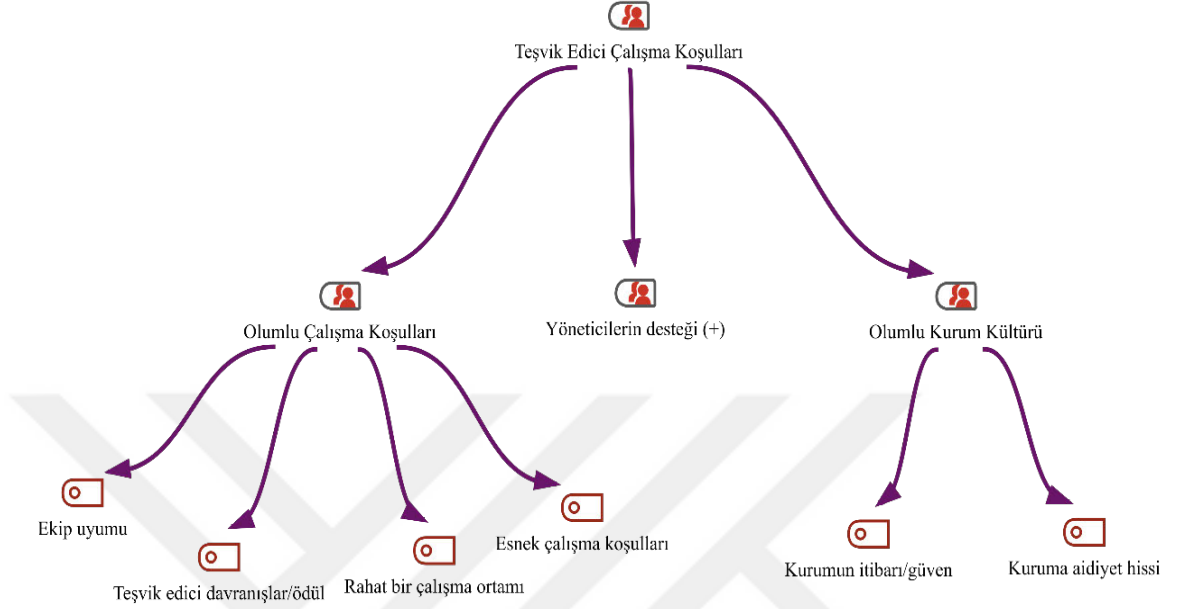
Benzer bir şekilde, üniversitenin öğrenci işlerinde çalışan K5 ilk işe girdiğinde annesiyle sevincini paylaşmak istediğini ancak annesinin kadınların çalışmasına yönelik tavrının kendisini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. K5’in yaşadığı bu deneyim toplumun kadına bakışını da yansıtmakta ve kadınların iş yaşamlarında varlığını sürdürmeye engel teşkil edebilmektedir.

“Annemle bu durumu paylaştığımda, işe girdim anneciğim çalışıyorum dediğimde bana şey demişti; aman ne gereği var, kocan sana bakamıyor mu, otur evinde demişti.”(K5)

4.1.3.3. Teşvik Edici Çalışma Koşulları

Tatmin edici işe erişimi etkileyen faktörlerin belirlendiği bu bölümde, katılımcılara iş yaşamlarını olumlu yönde etkileyen çalışma ve iş yeri koşullarının neler olduğu sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara ideal çalışma ve iş yeri koşullarının nasıl olması gerektiği sorularak bu konu hakkındaki düşüncelerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılardan gelen yanıtlar neticesinde üç ana kod ve alt kodlar ortaya

çıkılmıştır. Ana kodlar “Olumlu Çalışma Koşulları”, “Yöneticilerin Desteği” ve “Olumlu Kurum Kültürü” şeklindedir. Ana kodlar ve altında yer alan alt kodlar Şekil 4.7’de görselleştirilerek verilmiştir.



Şekil 4.7. Teşvik edici çalışma koşulları

Teşvik edici çalışma koşullarından ilki olumlu çalışma koşullarıdır. Bu kod altında “ekip uyumu, teşvik edici davranışlar/ödül, rahat bir çalışma ortamı ve esnek çalışma koşulları” yer almaktadır. Katılımcılar bu ana kod altında en fazla ekip uyumuna atıfta bulunmuşlardır. Ekip uyumu katılımcıların iş arkadaşlarıyla birlikte uyum içerisinde çalışması, iş arkadaşlarının birbirlerine destekleyici ve yardımsever davranması, ekip içinde bir bütünlüğün olması ve birlikte hareket edebilmeye atıfta bulunmaktadır. Ekip uyumu ile ilgili olarak bir sanat merkezinde opera sanatçısı olarak çalışan K11 ideal çalışma ve iş yeri koşullarını tanımlarken aşağıdaki ifadelerde bulunmuştur.

“Uyum olmalı, bu çok önemli. Özellikle böyle kolektif işlerde yani bireysel bir şey değil, biraz önce söyledim, ben o gün kendimi muhteşem iyi hissedirim, ondan sonra arkada 40 kişilik koro o kadar gününde olmaz ki o kadar enerjisi düşük, o kadar şey söyler ki, ben muhteşem hissetsem de çökerim, temsil aşağı iner ve o gün çok kötü bir temsil yapmış oluruz yani. Ekip uyumu ekipteki insanların mutluluğu o yüzden önemli, hepsi birbirine bağlı aslında.” (K11)

Üniversitenin araştırma geliştirme biriminde yönetici olarak görev yapan K12 ise ekip uyumunun çalışma ortamında mutluluğa katkı sağlayarak verimli çalışmayı

arttırdığını dile getirmiştir. Bu konu ile ilgili ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

“Gerçekten gelecek, potansiyel vadeden kişilere ulaşım o kişilerin istihdam edilmesi çok değerli bizim için. Yani burada bir model de söyleyebilirim. Bence bir hocanın eğer çıktısı varsa kişiye özgü araştırma görevlisi alınması lazım. Benim bölümde araştırma görevlisi sayısı yeterli değil. Amaç araştırma yapmaksa kesinlikle kişi bazlı bile, bölüme değil bak yine söylüyorum, kişi bazlı kişiye özel araştırmacıların verilmesi gerekiyor. Çalışabileceği takım arkadaşlarının oluşturulması çok değerli, Ekip mutluluğu çok değerli bir şey. Ya bu çok önemli, benim hayatımdaki en önemli şey bu çünkü eğer ekip mutluyorsa kendi kendini motive ediyor. Bire on çalışmaya başlıyor.”(K11)

Ekip uyumunun yanı sıra olumlu bir çalışma ortamında çalışanın yaptığı işten dolayı teşvik edilmesinin önemli olduğu da katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Çalışanların yapılan bir iş sonucunda ödüllendirilmeleri, tebessüm-teşekkürle işverenin memnuniyetini ifade etmeleri, kişilerin işlerini daha fazla sevmelerine ve işlerinde çaba göstermelerine yol açabileceği ifade edilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak müzik aleti imalatçılığı yapan K16, çalışanlarının zaman zaman ödüllendirilmesi gerektiğini, olumlu geri bildirimlerin verilmesinin çalışma ortamını yükseltme noktasında önemli olduğunu dile getirmiştir.

“Ödül ve teşvik sisteminin olması güzel bir şey, marifet iltifata tâbidir ama iltifat yerini bulmazsa zayı olur mantığıyla yaklaşıyorum. Bu çok değerli bir şey benim için. İnsanlar bir şeyi başarırsa bu insanları ödüllendirmek gerekiyor bana kalırsa.” (K16)

Benzer bir şekilde kamuda üst düzey yöneticilik görevini sürdüren K13 ödül sisteminin olmasının çalışanların işlerine bağlılıklarını arttığına aşağıdaki ifadelerinde yer vermiştir.

“Olumlu geri bildirimler bizi motive ediyor yani bu bir teşekkür olur, bir ödül olur, bir çalışanımızın başarısı olur ve benzeri. Bu tür şeyler bize çok keyif veriyor açıkçası. Mesela kişileri daha teşvik edici mekanizmalar kurardım. Mesela ek işler yapıyorsa, elini taşın altına sokuyorsa ödül teşvik sistemlerine giderdim. Onları değerli hissettirecek birtakım mekanizmalar geliştirdim. Örneğin bir kâğıt üzerinde tebrik etmek değil de odasını ziyaret ederdim, bir hediye ile giderdim gibi.” (K13)

Olumlu bir çalışma ortamında olması gereken bir diğer unsur çalışma ortamının fiziki koşulları ile ilgili olmuştur. Katılımcılardan bazıları çalışma ortamının rahat olmasının, fiziki koşullarının yeterli olmasının ve konforlu bir alan sunmasının çalışanların zamanlarının çoğunu geçirdikleri işlerinde rahat etmelerine yol açacağı

için önemli olduğu ifade etmişlerdir. Bu konuyla ilgili olarak özel bir kurumda fizyoterapist olarak görev yapan K8 aşağıda yer alan ifadelerinde çalışma ortamının öneminden bahsetmiştir.

“Kendinizi rahat hissedebileceğiniz ve mutlu hissedebileceğiniz bir ortam olması lazım bence. Bu tabi şöyle, herkes için rahatlık veya mutlu hissedebileceği şey, mesela biri için atıyorum kahvedir, biri için öğle arasında mesela uyumayı sağlayabileceği bir ortamın olmasıdır belki. Bu tabi kişiden kişiye göre değişir ama benim için düşündüğümde dediğim gibi böyle dinlenme aralarımın olduğu, kendime de iş yerinde vakit ayırabileceğim bir alanın olması mesela. Arada böyle iş yerinden çıkma şansımın olması ve ortamı bir değiştirme şansımın olması falan bunlar benim için mesela daha ideal şeyler ama herkes için değişir tabi.” (K8)

Benzer şekilde K13'te çalışma ortamındaki şartların yeterli olmasının önemli bir koşul olduğunu dile getirmiştir. İşe başladığı ilk yıllarda önceliğinin personellerine fiziki şartlar açısından iyi bir ortam sağlamak olduğunu belirten K13 buna yönelik çalışmalarından bahsetmiştir.

“Fiziki şartlar önemli. Oturduğumuz masaların ergonomik olması, yani masalarımızın fiziksel olarak rahat hareket etmemizi sağlaması, hızlı işlem yapabilmemiz adına bilgisayarlarımızın teknolojinin yeni olması -kendim için değil personellerim adına konuşuyorum- herkesin masasında telefon var, dışarıyı arayabiliyorlar, herkesin önünde misafiri için misafir koltuğu var. Yani aslında gelen vatandaş oturtturup birebir dinleyebileceği, kendi oturduğu koltuk. İlk işe girdiğim zamanlar bunlar yoktu da onun için söylüyorum. Biraz ferah bir ortam olması, klima olması yani yazın ferah kışın sıcak, iyi ısınması. Bunlar önemli çalışma ortamında.” (K13)

Olumlu çalışma koşullarından sonuncusu ise esnek çalışma koşullarına sahip bir işe sahip olma ile ilgilidir. Veteriner hekim olarak görev yapan K14, kendi iş yerini açtığını ve çalışma ortamında sevdiği özelliklerden birisinin de esnek çalışma koşulları sunmasından kaynaklı olduğunu kısaca dile getirmiştir.

“Beni olumlu yönde etkileyen iş yeri koşullarımdan biri örneğin esnek saatlerim.” (K14)

Özel bir telekomünikasyon şirketinde satış danışmanı olarak görev yapan K15, olumlu çalışma koşulları kapsamında esnek çalışma saatlerinin kendisini duygusal olarak olumlu yönde etkilediğini şu şekilde ifade etmiştir.

“...tabi karşılaştırdığımız zaman istediğimiz zaman çıkabiliyoruz istediğimiz

zaman girebiliyoruz. Esnek çalışma biraz moral olarak rahatlatıyor diyebilirim. Sonuç itibariyle kendi işletmem de olsa istediğin saatte girip çıkabilmek, personel sonuçta çalışmasını devam ettirdiği için istediğin zaman bir yere çıkabilmek ya da bunaldığın bir şey olduğunda çıkıp bir hava alıp bir yerlerde çay kahve içip arkadaşlarla sohbet edip geri gelmek artık bir rahatlatma oluyor açıkçası.” (K15)

Teşvik edici çalışma koşulları kategorisi altında elde edilen bir diğer kod “olumlu kurum kültürü” kodudur. Bu kod altında “kurum itibarı/güven” ve “kuruma aidiyet hissi” yer almaktadır. Katılımcılar kurum itibarı/güven alt kodunda, çalıştıkları kurumun güven duyulan, sektörde itibarı olan bir kurum olmasının kendilerinin çalışmaktan duydukları memnuniyeti de arttırdığı ifade etmişlerdir. Kurumun güvenilir olması aynı zamanda hizmet alan kişileri de memnun ettiği için kendileri de dolaylı olarak bu durumdan doyum sağlamaktadırlar. Bu konuyla ilgili olarak satış temsilcisi K15, kurumlarının saygın ve itibar sahibi olması için uğraştıklarını, bu konuda kendilerini geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

“Saygınlık olmalı. Ben hep şu kanıdayım, belli bir kaliten ve çizgin olacak. Bu çizginin altında bir yerde kazanç bile elde edecek olsan o sınırın altına inmemek gerekiyor. Yani belli başlı bir dip noktan olacak. Mesela ben yine örnekle gideyim, şimdi biz sıfır satış da yapıyoruz. Sıfırda ürün zaten sıfırdır, bir de ikinci el satışı yapıyoruz. İkinci elde bana gelen insanlarda ben şu algıyı yarattım, burada ucuz mal yok ama vurdulu kırdılı darbeli ya da sorunlu mal da çıkmaz. Bu benim için çok büyük bir etken oluyor. Ben gerekirse ürünü alırken 3.000 TL yerine 4.000 TL veriyorum ama kafam da sorunsuz oluyor, gelen müşterinin de oradan sorunsuz ayrılmasını sağlıyorum. Bu soruyla alakalı benim için en önemli etkenlerden biri, belli bir çizgin olacak ve o çizginin o kalitenin altına inmeyeceksin. O kalitenin altına inmedikten sonra satış elemanın ya da satış yapan kişinin aslında çok bir şey yapmasına gerek kalmıyor bizim sektörde. Ürün orada kendini belli ediyor zaten.” (K15)

Oto galeri işletmeciliği yapan K9’da kurum itibarının kendi sektörlerinde en önemli husus olduğunu dile getirmiş ve kuruma güven duymanın işlerini kolaylaştırdığını belirtmiştir.

“Biz burada bazen müşteri araçları da satıyoruz. Müşterilerimiz ya da eşimiz dostumuz araçlarını satmak için getiriyorlar. Konsinye araç diyoruz bunlara. Onların satmak için getirdikleri arabalara bile seçici davranıyoruz. İçinde yapılması gereken araçlar varsa bunları ilana atmıyoruz. Çünkü ne kadar B kişinin aracı da olsa bu oto firmasının adı altında satılacak burada. Yarın öbür gün müşteriye gittiği zaman

bunların geri dönüşü -bir başkasının aracı bile olsa bizim ilanlarımızın altında durduğu için- bizi illaki olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörler. Yani güven esas. Güven olduğu zaman geri kalan hepsi halloluyor. Az önce dediğim gibi kişi geliyor ilk ticaretinde burada ekspertiz vesaire bütün her şeyini yaptırıyor ama ikincide o güveni aldığı için bu çatı altında kötü bir ürünün çıkmayacağını bildiği için ticaret çok daha kolaylaşıyor ve rahatlıyor. Tabi aldığın güvenle birlikte az önce dediğimiz o müşteri portföyünü sürekli genişletiyor.”(K9)

Müzik aleti imalatçılığı yapan K16 kurum itibarının öneminden bahsederken müşterilerinin yaptığı işe güvendiği için çoğaldığını, 27 yılda kendi emeğiyle kurduğu bu itibarın zedelenmemesi gerektiğine ve çalışanlarına bu bilinci aşılama ya çalıştığına şu ifadelerle yer vermiştir.

*“Dediğim gibi bir *** markası var. Yani biz her şeyi *** markası altında yapıyoruz, geliştiriyoruz ve satıyoruz insanlara. O yüzden *** markasına en ufak bir zarar getirmemek için bazen sınırlarımızı zorluyoruz. Hem fikir hem vücut, üretim. Markanın da vermiş olduğu bir güç, güven var. *** markasını, şu an çünkü dünyada global markette artık, bilinir bir marka. Benim için markanın bilinirliği çok önemli. Örneğin bir adam tek bir zili alabilmek için yani benden 1.000 dolarlık bir zili alabilmek için 4-5.000 \$ para harcayıp buraya geliyor ve ben bunu çalışanlarımla paylaşıyorum. Diyorum, bu adam Venezuela’ dan geliyor, bu adam Kolombiya’ dan geliyor, tek bir zili almak için bak oradan kalkıyor buraya geliyor. O yüzden biz en iyisini yapmak zorundayız ki bu insanlar buraya geldiklerinde çünkü büyük bir heyecanla geliyorlar, aynı heyecanla geri dönmelerini istiyoruz. Çalışanlarım bunun farkında. Tabii bu 27 yıllık bir süreçle bu günlere geldi. ”(K16)*

Olumlu kurum kültürünün bir diğer bileşeni de “kuruma aidiyet hissidir.” Kişilerin çalıştıkları kuruma ait hissetmeleri tatmin edici iş algılarını yordayan önemli bir yapı olarak değerlendirilebilir. Bu konuda katılımcılardan bazıları, çalıştıkları kurumu evi gibi hissettiklerini belirtmiştir. Böyle bir hissin çalışma memnuniyetini arttırdığı ve işe yabancılaşmayı veya işten doyum alamama halini azalttığı söylenebilmektedir. Opera sanatçısı K11 bu konudaki görüşünü aşağıdaki gibi belirtmiştir.

“Aidiyet hissediyorum çalıştığım her yerle ilgili. Çünkü ben konservatuardan mezun olurken hocalarımızdan bir tanesi şöyle bir şey demişti, arkadaşlar inşallah hayatınız boyunca aidiyet hissettiğiniz bir yerde olursunuz demişti. Bu kurumda ben her gün 12 yıldır gelip gidiyorum benim evim gibi artık yani ikinci evim orası. Kuruma

daha fazla aidiyet hissettikleri için ben de kendimi daha mutlu hissediyorum. Yoksa kişiler çok şey değil. Bir yönetim gelir beni beğenir, rol verir, biri gelip vermeyebilir ama önemli olan kurum için ne yaptı? Çünkü kurumda yüzlerde kişi oradan ekmek yiyor ve bir kişinin mutluluğundan bahsetmiyoruz, yüzlerce kişinin mutluluğundan bahsediyoruz yani.” (K11)

Kamuda üst düzey yöneticilik yapan K13 ise iş yerindeki mesai arkadaşlarının kurumu benimsediği için görevlerini de aksatmadan devam ettirdiklerini ifade etmiştir. Kuruma aidiyet hissetme ile ilgili aşağıdaki ifadelerde bulunmuştur.

“Çalışanlarımız yaptıkları işin farkında, kendilerini bu işe ait hissediyorlar, bu aşamadan sonra ben çok fazla müdahaleci değilim aslında iş yerinde çünkü sistem oturmuş ve kendi kendine işliyor.” (K13)

Son olarak teşvik edici çalışma koşullarıyla ilgili katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen bir diğer kod “yöneticilerin desteği” kodudur. Bu kodda, yöneticinin çalışanlarına saygı duyması, çalışanların da yöneticiye saygı duyması ve otoriteye itaat olmaksızın çalışan ve işverenin karşılıklı değer vermesi yer almaktadır. Yöneticilerin destekleyici olmasının tatmin edici iş algılarını ve iş memnuniyetini arttıracığı düşünülmektedir. Bu konuyla ilgili akademisyen olarak bir devlet üniversitesinde görev yapan K7 yöneticilerinin gerek akademik çalışmalarında gerekse eğitim-öğretim süreçlerinde kendilerine destek sağladığını şu sözlerle dile getirmiştir.

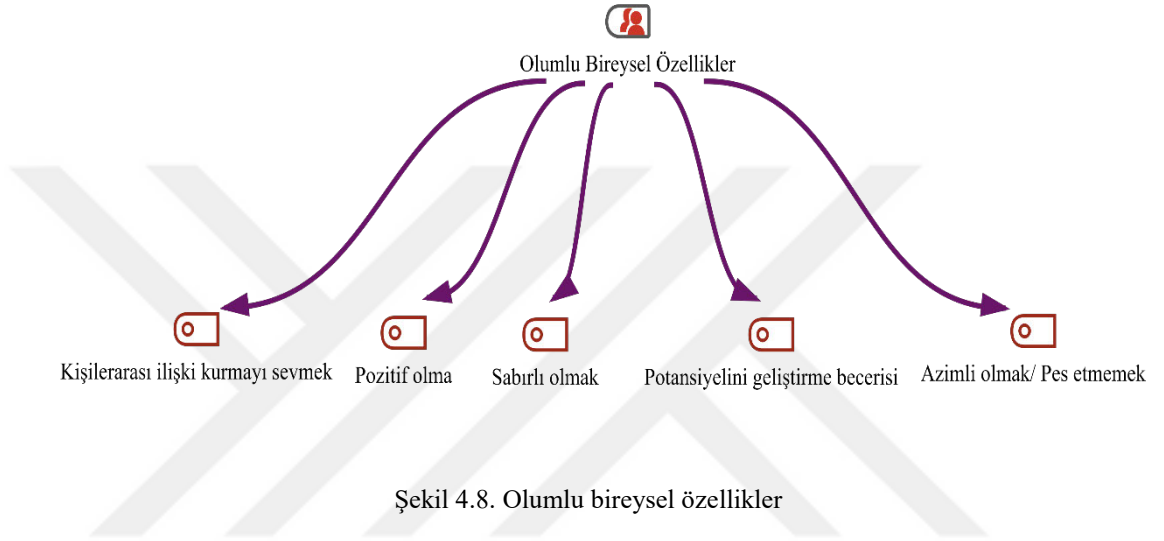
*“Yöneticilerimin anlayışlı olması. Ben de bir de yöneticilerimin dediklerini de yapıyorum yani bu tam karşılıklı. Onlar bana bir şey derse ben onların dediğini hemen yaparım yani eğer yapabiliyorsam tabii ki. Böyle bana gidip başka konuyu anlat derseler yapmam da mesela bir veli akademisi mi var, giderim ne olacak ki yani zaten hep anlatıyoruz bir şeyler. Böyle ben onların dediğini yaparım, onlar da benimkini yapmaya çalışıyorlar, hep yaptılar şimdiye kadar. Mesela ben ***(bir devlet üniversitesi) giderken burada tek asistandım. Göndermeyebilirdi yani gitme diyebilirdi, git İstanbul’da yap diyebilirdi, demedi. Beni desteklediler.” (K7)*

Benzer şekilde diyetisyen K3’te yöneticinin kendisine kariyer yolculuğunda desteklediği ve farklı bir bakış açısı kattığını şu sözlerle ifade etmiştir.

“Şu an bulunduğum kliniğin sahibi aslında benim akrabam demeyeyim ama uzaktan bir tanıdığım ve benden yaş olarak da ileride ve çok böyle kendini geliştirmeye odaklı bir insan olduğu için o bana kariyer manasında bir öncülük etmiştir, bana fikir sunma, bir vizyon sunma anlamında destek olmuştur.” (K3)

4.1.3.4. Olumlu Bireysel Özellikler

Tatmin edici işin yordayıcıları kapsamında Owens vd. (2019) tarafından ortaya konulan son değişken “olumlu bireysel özellikler” değişkenidir. Bu kapsamda katılımcılara çalışma yaşamlarında kendilerine fayda sağlayan olumlu bireysel özelliklerinin neler olduğu sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların belirttikleri özelliklerin iş yaşamında kendilerine ne gibi bir fayda sağladığı soruları sorularak daha derin ifadelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Olumlu bireysel özellikler teması altında ortaya çıkan kodlar Şekil 4.8’de belirtilmiştir.



Şekil 4.8. Olumlu bireysel özellikler

Olumlu bireysel özellikler kapsamında katılımcılar, kendilerine çalışma yaşamında fayda sağlayan ve işlerinden duydukları memnuniyeti arttıran olumlu bireysel özellikler; “kişilerarası ilişki kurmayı sevmek, sabırlı olmak, pozitif olmak, potansiyelini geliştirme becerisi, azimli olmak/pes etmemek” ile ilgili özelliklerden bahsetmişlerdir. Kişilerarası ilişki kurmayı sevmek, iş yaşamında kişiyi olumlu bir noktaya taşıyan önemli bir bireysel özellik olarak ifade edilmiştir. İnsanlarla iletişim kurmayı, insanları dinlemeyi seven bireylerin genellikle meslekleri incelendiğinde insana dönük meslek gruplarında yer aldıkları görülmektedir. Kişilerarası iletişim kurmanın kendisine iş hayatında katkı sağladığını ifade eden K3, insanları dinlemeyi sevmenin işini oldukça kolaylaştırdığından bahsetmiştir. Kendisi bir diyetisyen olarak ilk oturumlarda danışanların öyküsünü dinlediğini ve ona uygun ilerlediklerini de konuşma sürecinde özellikle belirtmiştir.

“Dinlemeyi ben çok severim. Ben dinlemeyi de konuşmayı da ikisini de çok seviyorum. Biri anlatsın dinleyeyim. Karşımdakiler de zaten hep anlatmak istiyorlar ya çok güzel, onlar anlatıyor ben dinliyorum sonra ele alıp bu konuyu toparlıyoruz. Bizim alanda dinlemeyi ve konuşmayı sevmiyorsan tamam yani mesleği yapabilme

ihimalin yok.” (K3)

Diş hekimi K2’de benzer şekilde hastalarını dinlemeyi, onlarla ikili ilişkiler geliştirmeyi sevdiğinden ve bu süreçte hastaların rahatladığından bahsetmiştir. Bu kapsamda kolay iletişim kurabilen bir kişilik özelliğine sahip olmasının işteki memnuniyetini arttırdığını dile getirmiştir.

“İnsanlarla diyalog kurmayı insanlarla konuşmayı seven bir insanım. O da bir etken diyebilirim.” (K2)

Katılımcılar olumlu bireysel özellikler kapsamında sabırlı olmalarının kendilerine iş yaşamlarında fayda sağladığını, dürtüsel tepkiler vermelerini engellediğini, insanlarla iletişimlerini güçlendirdiğini ve kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağladığını ifade etmişlerdir. Araba alım-satımı yapan K9, işte sabırlı olmanın zor müşterilerle baş etme noktasında kendisine avantaj sağladığını şu sözlerle ifade etmiştir.

“Bazen zorlayıcı müşteriler çıkabiliyor karşımıza. Yani araç hakkında aslında hiçbir bilgisi yok ama sorduğu sorularla bizi bunaltmaya yönelik hamleler yapanlar var. Bunlarda da sabırla davrandığımız zaman vatandaş en sonunda kendisi bile ‘bana dayandı’ diyerek araç aldığı oldu buradan yani. Bizim işimizde sabır, karşı tarafa bazı şeyleri bıkmadan usanmadan anlatmak önemli şeyler.” (K9)

Okul psikolojik danışmanı K1’de iş yaşamında sabırlı olmayı sonradan kazandığı bir beceri olarak yorumlamış ve kendisine iş yaşamında fayda sağladığının ve kendisini geliştirdiğinin altını çizmiştir.

“Onun dışında sabırlı olmak ama ben bazen çok sabırsız bir insan olabiliyorum. Kendimi yavaş yavaş frenlemeyi öğreniyorum, iş için de öğrendiğim bir beceri. Bunu frenlemeyi süreç içinde deneyimledikçe öğreniyorum çünkü dediğim gibi ben hem hızlı düşünen hem hızlı hareket eden fevri bir insanım ve hızlı da sonuç bekliyorum. Kendim hızlı olduğum için sonucu da hızlı bekliyorum. Ama karşımdaki her zaman benim gibi olamaz, onun da bir süreci var, o kendi sürecinden geçiyor. Bu bana deneyimle birlikte gelen bir özellik.” (K1)

Katılımcılar aynı zamanda pozitif bir kişilik özelliğine sahip olmanın işte karşılaştıkları güçlükleri aşma, duygusal anlamda kendilerini güçlü hissetme, pes etmeme ve insanlarla duygusal bir yakınlık kurarak işlerinden elde ettikleri doyumunu artırma noktasında önemli katkılar sunduğunu belirtmişlerdir. Örneğin bu konuda bir devlet okulunda öğretmen olarak görev yapan K10 pozitif olmanın kendisine sağladığı katkıları aşağıdaki gibi dile getirmiştir.

“Pozitifim, bu işime olumlu yansıyor. Çünkü insanların pozitif olduğunuzu görmesi size artı bir sempati geliştirmelerine sebep oluyor, duygusal bir yakınlık kurmalarını sağlıyor size.” (K10)

Kamuda üst düzey yöneticilik yapan K13’te benzer şekilde pozitif olmanın duygusal yakınlık kurmasını kolaylaştırdığını ve hayatta anlamlı bir karşılığının olduğunu aktarmıştır.

“Hep söylerim, insanlara baktığımda ilk önce güler yüze dikkat ederim. Kendini seven herkesi sever. Gülümsemeyen insanlar maalesef hayata hep olumsuz bakarlar, daha sert bakarlar. Öyle olmamak gerekir diye düşünüyorum. Daha sevecen, daha pozitif, daha sıcak kanlı olursak, insana dokunmayı seversek dokunduğunuz her şey geri dönüp size dokunuyor farklı bir şekilde.” (K13)

Katılımcılar iş yaşamında kendilerine fayda sağlayan bir diğer olumlu bireysel özelliği de potansiyelini geliştirme becerisine sahip olmaları olarak ifade etmişlerdir. Potansiyelini geliştirme becerisi, katılımcıların bakış açısına göre kendini fark etme, potansiyelini keşfetme ve kendi potansiyelini geliştirmeye yönelik çabalama (örneğin eğitimlere katılma, sertifikalar alma) ile ilgili süreçleri içinde barındırmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak K2 diş hekimliği bölümünün periodontoloji alanında doktora derecesine sahip olmasına rağmen kendi potansiyelini daima geliştirmeye çalıştığını, eğitimlere ve konferanslara katıldığını şu sözlerle dile getirmiştir.

“Daha iyi yapar mıyım diye kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Kongrelere gidiyorum, kurslara gidiyorum, hala gidiyorum. Uzmanım deyip asla kenara oturmuyorum ama dediğim gibi bu da başarıyı getiriyor aslında. Kişisel eğitime önem vermek getiriyor yani o da getiriyor.” (K2)

Üniversitenin araştırma geliştirme biriminde yönetici olarak görev yapan K12, kendisinin nüfus yoğunluğunun düşük olduğu bir ilde iki yıllık ön lisans eğitiminin tamamlamasına rağmen potansiyelini geliştirmek amacıyla daima kendisini daha iyisini yapmaya zorladığını ve bu sayede ilerleyerek kariyer basamaklarını tırmandığını dile getirmiştir.

*“Örneğin ben ***’da okudum. Daha doğrusu önce 2 yıllık elektrik okudum. Orada yaptığım stajlarda mesela şunu gördüm, ya evet sen 4 yıllık bir üniversite okuyabilirsin dedim. Bir önceki tecrübeden beslenme diyebiliriz aslında buna. Yeni tecrübeler benim potansiyelimi, yapabileceğim yetkinliklerimin neler olduğunu ortaya çıkarıyor aslında. Yani buna tecrübe diyoruz zaten. Ve oradan oraya gittiğimde bana dediler ki, İngilizce öğrenmen lazım. ***’e geçiş yaptım %100 İngilizce bölüme hiç*

İngilizcem yokken, hazırlık okudum. Yani demek istediğim şey bu. İnsanın bulunduğu her olumlu ya da olumsuz şartları tecrübe olarak görmesi gerekiyor. Başarısızlık demiyorum, tecrübe olarak görmeli ve bu benim hayatıma, potansiyelime ya da yapacaklarıma nasıl etki eder düşüncesiyle yola çıktığında ister istemez hedef koymaya başlıyor zaten, bu da işine olumlu yansıyor.” (K13)

Son olarak katılımcılardan bazıları, azimli olmanın ve kolay kolay pes etmemenin kendilerini iş hayatında zorluklara karşı koruduğunu, azimli olmanın başarıyı beraberinde getirdiğini ve kendilerini mutlu kıldığını ifade etmişlerdir. Müzik imalatçılığı yapan K16 kendi sektöründe rekabetin çok fazla olduğunu ancak kendisinin hiçbir zaman pes etmeyerek güçlükleri aştığını belirtmiştir.

“Çok zorlandığım zamanlar oldu. Bende kaybetmek diye bir şey yok. Ben onu kabul etmiyorum yani kaybetmek diye bir duygu yok bende, ben hep kazandım, kendimi hep ona odakladım. Kazanmak beni sonunda fazlasıyla uçuruyor yani memnun ediyor. Belki bu biraz bende inattandır. İnatçı bir insanım, çok fazla inatçı bir insanım ben. Savaşmayı seviyorum.” (K16)

Estetisyen olarak çalışan K4’te iş yaşamında ve genel olarak hayatta azimli olduğunu dile getirmiş ve azimli olmanın konulan hedeflere ulaşma noktasında değerli olduğundan kısaca bahsetmiştir.

“İş yerinde ya da genel olarak hayatımda ben azimliyim. Bir hedef koyduğumda o hedefe ulaşmak isterim.” (K16)

Sonuç olarak tatmin edici işin yordayıcılarının değerlendirildiği bu bölümde, Türkiye’deki kültürel yapıya özgü olarak bağlamsal destek kaynaklarındaki en önemli unsurun sosyal destek kaynakları olduğu, sistemik eşitsizliklerin olduğu bir yapıda kaynaklara ve fırsatlara erişebilmenin önemli bir destekleyici unsur olduğu, network/ ilişki ağlarının iş yaşamında kişiyi ilerlettiği ve son olarak çalışılan gruptan sağlayan manevi desteğin (örneğin olumlu geri bildirimler, tebessüm, teşekkür vb.) iş yaşamındaki iyi oluşu arttırdığı görülmüştür. Bağlamsal destek kaynaklarının yanı sıra kişiyi iş yaşamında olumsuz etkileyen engellerin başında mobbing deneyimleri, işte çalışmaya veya işe yönelik ön yargılar, işte ilerlemeye olanak sağlayacak eğitim fırsatlarına erişememe ve ayrımcılık olduğu görülmüştür. Kadın çalışanlar tarafından yoğunlukla bahsedilen ayrımcılığın toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaynaklandığı belirtilmiştir.

Bağlamsal engellerin olumsuz etkisi ise teşvik edici çalışma koşullarına sahip olunan bir işte giderek azalmaktadır. Bu bağlamda, olumlu çalışma koşullarının (ekip

uyumu, teşvik edici davranışlar, rahat bir çalışma ortamı ve esnek çalışma koşulları), yöneticilerin çalışanlarını desteklediği ve kurum kültürünün olumlu olduğu (kuruma aidiyet ve kurum itibarı) bir iş ortamının kişinin işteki iyi oluşunu arttırdığı ve bu ortamlarda çalışanların olumlu bireysel özelliklerinden daha fazla yararlandığı belirtilmektedir. Son olarak katılımcılar potansiyelini gerçekleştirme arzusu içerisinde olmanın, pozitif, sabırlı ve azimli olmanın ve kişilerarası ilişkiler kurmayı sevmenin kendilerine iş yaşamında fayda sağladığını belirtmişlerdir.

4.2. Nicel Veri Analizinin Bulguları

Nitel aşamada “Tatmin Edici İş Teması” ve “İşte Olumlu Duygu, Düşünce ve Davranışlar Teması”, Türkiye’nin kültürel yapısına uygun olarak tatmin edici işin nasıl kavramsallaştırıldığına keşfedilmesine yardımcı olmuştur. Bu temalarda yer alan kod ve alt kodlardan ve katılımcı söylemlerinden yararlanılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Bu kapsamda dokuz kategori altında en az üç maddenin yer alması kuralın dikkat edilerek toplamda 45 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Ardından elde edilen ölçek maddeleri için faktör analizleri yapılmıştır. Çalışmanın yöntem bölümünde bu konu detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Nicel aşamada birinci gruptan elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi yapılmış ardından ikinci gruptan elde edilen verilerle doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular detaylı bir şekilde aşağıda yer almaktadır.

4.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Nitel araştırma sonucunda dokuz boyuttan ve 45 maddeden oluşan ölçeğin yapısının değerlendirilmesi için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, çok sayıdaki gözlenen değişkenlerden yola çıkarak daha az sayıdaki faktörü veya gizil yapıları ortaya çıkarmak veya doğrulamak amacıyla uygulanan bir tekniktir (Worthington ve Whittaker, 2006). Diğer bir ifadeyle faktör analizi, değişkenler arasındaki kovaryansı ortaya koymak için çok sayıdaki faktörü daha az sayıya indirgeme işlemidir (DeVellis, 2014; Hair vd., 2018; Kahn, 2006).

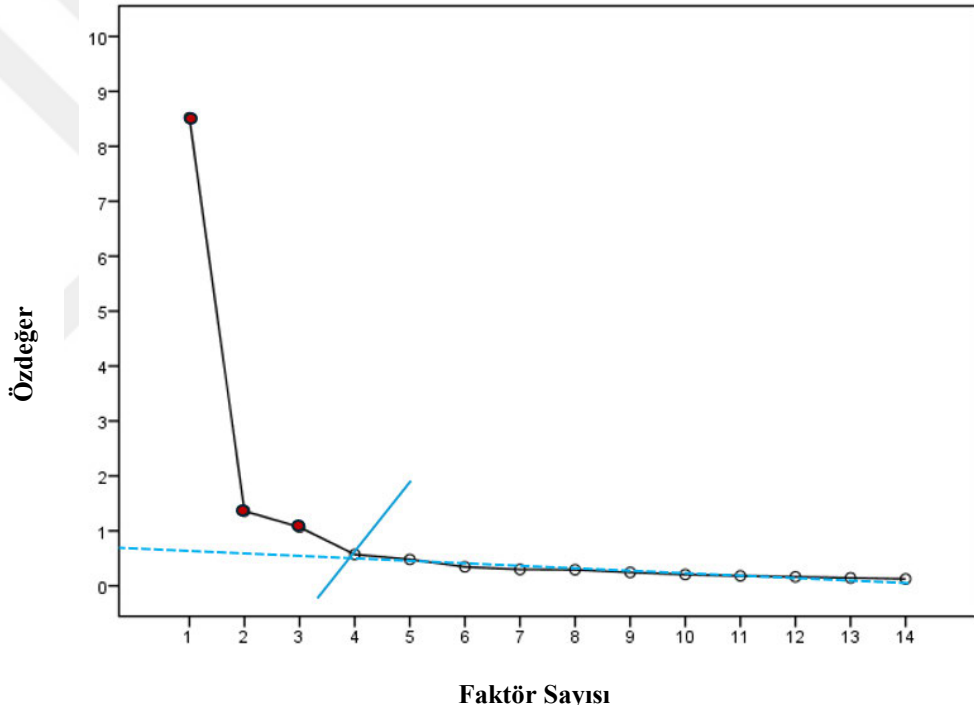
Açımlayıcı faktör analizinin amacı da değişkenler arasında paylaşılan/ortak varyansı belirlemektir (Carpenter, 2018). Bu nedenle araştırmacıların toplam varyans üzerinde çalışan temel bileşenler analizini (principal components analysis) kullanmaları önerilmemekte; bu yöntemin hata varyansını da içermesinden dolayı faktör yüklerini şişirebildiği ve elde tutulacak faktörler veya maddeler hakkında yanlış kararların verilmesine neden olabileceği ileri sürülmektedir (Costello ve Osborne,

2005; Worthington ve Whittaker, 2006). Temel bileşenler analizine kıyasla ortak faktör analizleri (common factors analysis), maddeler arasındaki ortak varyansı açıklayan gizil faktörleri veya yapıları anlamayı amaçlamaktadır ve bu nedenle ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılması daha uygun bir yöntem olduğu belirtilmektedir (Carpenter, 2018). Ayrıca ortak faktör analizinde elde edilen sonuçlar, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulduğunda daha genellenebilir bir nitelik taşımaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006). Ortak faktör analizlerinden biri olan ana eksen faktör (principal axis factoring) methodu, önceden belirlenmiş bir modelin belirli bir popülasyonda ne kadar doğru bir şekilde ortaya konulduğunu belirlemek amacıyla kullanılmakta ve verilerin normal dağılımını gerektirmemektedir (Worthington ve Whittaker, 2006; Fabrigar vd., 1999). Bu çalışmada analiz yöntemi olarak ana eksen faktör yöntemi kullanılmıştır.

Faktör analizinde döndürme yöntemleri, ölçeğin faktörlerini (boyutlarını) daha net bir şekilde belirlemek için kullanılmakta (Carpenter, 2018); eğik ve dik döndürme olarak iki türe ayrılmaktadır. Araştırmacılar çoğunlukla dik döndürme yöntemlerinden biri olan Varimaks'ı (varimax) tercih etmektedirler. Bu yöntem, faktörlerin birbirleriyle ilişkisiz olması durumunda tercih edilmekte ancak sosyal bilimler alanında yapılan çalışmaların çoğunda faktörlerin birbiriyle ilişkisiz olması durumunun nadir gözlemlenebileceği ileri sürülmektedir (Carpenter, 2018; Costello ve Osborne, 2005; DeVellis, 2014). Faktörler birbiri ile ilişkili olduğunda eğik döndürmenin tercih edilmesi önerilmektedir çünkü böyle bir durumda dik döndürme yöntemini kullanmak, faktör yüklerinin daha yüksek bir değerde çıkmasına, araştırmacıların maddeleri gereksiz bir şekilde tutmasına veya elemesine yol açmakta ve bu durum yapının doğrulayıcı faktör analizinde tekrarlanmasını zorlaştırabilmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). Bu nedenle, bu çalışmada döndürme yöntemi olarak eğik döndürme yöntemlerinden Promaks (Promax) seçilmiştir. Promaks büyük veri setleri için tasarlanmıştır (Field, 2018) ve genellikle dik döndürme ile başlayıp sonrasında eğik döndürmeyi kullanır; bu nedenle araştırmacılar Promaks'ın daha sağlam bir döndürme yöntemi olduğunu ileri sürerek kullanılmasını önermektedirler (Carpenter, 2018; Russell, 2002; Thompson, 2004).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 45 maddenin Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) ölçümü, analiz için örneklem yeterliliğini doğrulamıştır, KMO = .945 (Kaiser ve Rice, 1974) ve değer oldukça iyi düzeyde bulunmuştur. Ayrıca Bartlett's küresellik testinin ($p < 0.50$) anlamlı bulunması, değişkenler arasında yeterli bir korelasyonun olduğunu

ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Hair vd., 2018). Bu çalışmada, Bartlett's Testi ($\chi^2= 4977,433$; $p < .001$) anlamlı bulunmuştur. Verilerdeki her faktör için öz değerler (eigenvalue) incelenmiş, üç faktörün Kaiser'in 1 olarak belirlediği kriterinin üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca üç faktör varyansın %72.32'sini açıklamıştır. Hair vd. (2018) faktörlerin açıklanan varyans oranlarının % 60 ve üstünde olmasının yeterli bir düzey olduğu belirtmektedirler. Bu doğrultuda açıklanan varyans oranının oldukça iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte araştırmacılar yamaç birikinti grafinin (scree plot) öz değerden daha doğru sonuç verdiğini ileri sürmektedirler (Field, 2018; Preacher ve MacCallum, 2003). Yamaç birikinti grafiği de benzer şekilde üç faktörün korunmasını destekleyecek kırılımlar sergilemiştir. Bu bağlamda, Şekil 4.9 yamaç birikinti grafiğine göre faktör sayılarını göstermektedir.



Şekil 4.9. Yamaç birikinti grafiği

Cattell (1966) yamaç birikinti grafiğine bakarak faktör sayısını belirlemek için öz değerlerin gittikçe düz bir hale geldiği noktaları birleştirerek çizgi çekilmesini önermiş ve bu çizginin her zaman paralel yatay bir çizgi olamayabileceğini de özellikle belirtmiştir (bkznz. Mavi kesikli çizgi). Buna göre çizginin üzerinde kalan faktörlerin korunması gerektiğini ileri sürmüştür. Şekil 4.9'daki yamaç birikinti grafiğinde Cattell'in önerdiği gibi öz değerlerin giderek düz bir çizgiye dönüştüğü noktalar birleştirilerek bir doğru elde edilmiş ve bu doğrunun üzerinde kalan üç faktörün korunması gerektiği teyit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 4.1'de açılımcı faktör analizi

sonucunda elde edilen ölçek maddelerine, varyans ve kümülatif varyans yüzdelerine, tanımlayıcı istatistiklere (aritmetik ortalama, standart sapma) ve iç tutarlılık katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçeğe ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	AO	SS
11. İşime isteyerek gidiyorum.	.981			3.87	1.181
36. İşteyken kendimi mutlu hissediyorum.	.886			3.84	1.173
6. İşimi severek yapıyorum.	.863			4.11	1.071
15. İşimden memnunum.	.803			3.96	1.128
5. İşteyken kendimi huzurlu hissediyorum.	.778			3.65	1.215
9. İşime karşı hevesli hissediyorum.	.776			3.89	1.143
40. İşimle ilgili konularda meraklıyım.		.809		4.34	0.876
31. İşimde yeni beceriler öğrenmek beni mutlu ediyor.		.764		4.13	0.989
38. İşteyken işimle alakalı daha neler yapabilirim diye düşünüyorum.		.738		4.03	1.093
34. İşimi yaparken diğer insanların görüşlerinden yararlanmayı önemsiyorum.		.677		4.17	0.936
39. İşimle ilgili görevlerde elimden gelenin en iyisini yapıyorum.		.641		4.53	0.720
29. İşimin statü/saygınlık sağlayan bir yanı olmasını seviyorum.			.908	3.89	1.136
24. İşteki unvanımın toplumda saygı gören bir konumda olması beni tatmin ediyor.			.904	3.81	1.167
8. Yaptığım işin toplumda saygı görmesi hoşuma gidiyor.			.787	4.04	1.095
Öz değer	8.522	1.361	1.067		
VAO	59.044	8.103	5.176		
KVAO	59.044	67.147	72.323		
α	.955	.880	.905	.950*	

Not. AO: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, VAO: Varyans açıklama oranı, KVAO: Kümülatif varyans açıklama oranı, α : Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, K-M-O = .945; Bartlett's Testi $\chi^2=4977,433$; $p < .001$, *: Ölçeğin tümüne ait iç tutarlılık katsayısını yansıtır.

Analiz sonucunda birden fazla faktöre düşük faktör yükü ile yüklenen binişik maddeler ve faktör yükü .50'nin altında olanlar (Mertler ve Vannatta, 2016) tek tek çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır. Toplamda 31 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin faktör yükleri .64 ile .98 arasında değişmektedir. Analiz sonucunda üç boyut olarak ortaya konulan ölçeğin faktörleri altında toplanan maddeler literatüre uygun bir şekilde

incelendiğinde anlamsal olarak; Faktör 1 “İşe Yönelik Pozitif Tutum” boyutuna, Faktör 2 “İşe Bağlılık ve Gelişim” boyutuna ve son olarak Faktör 3 “Saygınlık” boyutuna atıfta bulunmaktadır. Yapı geçerliği sonucunda ortaya konulan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ise ölçeğin tümü için .91, işe yönelik pozitif tutum boyutu için .96, işe bağlılık ve gelişim boyutu için .88 ve saygınlık boyutu için .91 bulunmuştur.

Analiz sonucunda elde edilen ölçekten toplam puan elde edilip edilemeyeceğini test etmek için Tukey’in Toplanabilirlik Testi (Tukey’s test of Additivity) yapılmıştır. Bu test, ölçeğin toplanabilir olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Varyans analizi sonucuna göre ölçeğin toplanabilir özellikle olmadığı görülmüştür (Nonadditivity, $F=251.44$, $p=.00$). Ölçümler arası değişim incelendiğinde, önemli bir farklılık ($F=42.04$, $p=.00$) olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle 14 maddeden oluşan ölçek toplanabilir bir özellik sergilenememektedir.

4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), AFA sonucunda ortaya konulan teorik modelin geçerliğini test etmek amacıyla yapılmaktadır (Kahn, 2006). Örneğin bir araştırmacı AFA sonucunda üç faktörlü bir model elde ettiğinde, ölçeğin yeni bir örneklem grubu üzerinde teorik olarak önceden belirlenen yapısının doğrulanması, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna dair kanıtları sağlamlaştırmaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006). Bununla birlikte diğer bir yaklaşım, teorik olarak makul olabilecek diğer modelleri de (örneğin faktör sayılarının değişmesi, belirli yolların dâhil edilmesi veya hariç tutulması) test etmektedir. Bu sayede araştırmacı hangi modelin verilerine en uygun olduğunu, AFA’da ortaya çıkan teorik modelle alternatif modelleri karşılaştırma imkânı bularak test etmeye çalışmaktadır (Kahn, 2006; Worthington ve Whittaker, 2006). Doğrulayıcı faktör analizinde, varsayılan teorik modelin, diğer alternatif modellerden daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olması ölçeğin yapı geçerliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte alternatif bir model, varsayılan modelden daha iyi uyum değerleri üretiyorsa, araştırmacının modeller arasındaki tutarsızlığı açıklayarak yeni benimsediği model için ilave çalışmalar yürütmesi gerekmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006).

Doğrulayıcı faktör analizinde varsayılan ve alternatif modelleri test ederken çeşitli parametre tahmin yöntemleri kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden en sık kullanılanı Maksimum Olabilirlik (ML) yöntemidir (Kahn, 2006). Bu yöntem,

parametre tahminleri için iyi bir performans sergilemekte (Kahn, 2006) ve “verilerin sürekli ve çok değişkenli normalliği sağlamasını” gerektirmektedir (Byrne, 2013, s. 329). Bu çalışmada parametre tahmin yöntemi olarak ML kullanılmıştır. Parametre tahmininin ardından, araştırmacılar modelin veriye ne kadar iyi uyduğunu belirlemek amacıyla çeşitli uyum iyiliği değerlerinden faydalanmaktadırlar. Model uyumunda genel olarak Ki-kare test istatistiği kullanılmaktadır, istatistiksel olarak anlamlı bulunan Ki-kare test istatistiği varsayılan model ile veri arasında önemli bir fark olduğunu ve model uyumunun kötü bir uyuma sahip olduğuna işaret eder ancak bu test istatistiği örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlıdır ve bu nedenle farklı uyum değerlerinin incelenmesi gerekmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kahn, 2006; Kline, 2005, 2019). Kahn (2006) benzer durumun Ki-karenin serbestlik derecesine oranı için de geçerli olduğunu belirtir. Ki-kare örneklem büyüklüğünden etkilenirken serbestlik derecesi sabit kalmakta ve ikisinin birbirine oranı örneklem büyüklüğünün etkisiyle kötü uyumla sonuçlanmasına neden olabilmektedir.

Model uyum indeksleri; artımlı, mutlak ve yordamaya dayalı uyum indeksi olarak üçe ayrılmaktadır (Kline, 2005, 2019). Uyum iyiliği değerlerinin raporlanması ile ilgili araştırmacılar arasında bir fikir birliği bulunmamakla birlikte Hu ve Bentler (1999) her bir uyum indeksinden (artımlı, mutlak ve yordamaya dayalı) en az iki değer olacak şekilde raporlamayı önermektedir. Kline (2019), Jackson vd. (2009) ve Worthington ve Whittaker (2006) raporlanması gereken uyum değerlerini; serbestlik dereceleri (SD) ve anlamlılık düzeyine karşılık gelen ki-kare testi istatistiği (CMIN), %90 güven aralığına karşılık gelen Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (TLI) olarak belirlemişlerdir.

Belirtilen model uyum değerlerinden CFI ve TLI değerlerinin sıfır ile bir arasında bir değer alabildiği, TLI değerinin birden büyük çıkabileceği ve bu değerlerin .90’dan yüksek çıkmasının iyi uyuma işaret ettiği belirtilmektedir (Bentler, 1992; Pituch ve Stevens, 2016). Ancak Hu ve Bentler (1999) sonraki çalışmalarında CFI ve TLI’nın kesme değerinin .95’e yakın olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Diğer uyum değerlerinden SRMR değerinin .08’den küçük olması iyi uyumu, RMSEA değerinin .08’den küçük olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir. SRMR ve RMSEA değerlerinin .10’dan fazla çıkması ise kötü uyuma işaret etmektedir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2019; Tabachnick ve Fidell, 2015).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda üç boyutlu, 14 maddeden ölçeğin, yeni bir

çalışan yetişkin grubu üzerinden elde edilen verilere ne derece uyum sağladığı ortaya koymak amacıyla DFA analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda alternatif modeller (birinci düzey tek faktörlü model, çok faktörlü korelasyonel model, ikinci düzey çok faktörlü model, ilişkisiz model ve bifaktör model) analiz edilerek sonuçlar karşılaştırılmıştır. Modellere ilişkin uyum değerleri Tablo 4.2.'de yer almaktadır.

Tablo 4.2. Modellere ilişkin uyum iyiliği değerleri

Model	CMİN	SD	CMİN/DF	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC
Birinci Düzey Tek Faktörlü Model	829.612*	77	10.774	.797	.760	.168 %90 GA [.158, .179]	.098	885.612
İlişkisiz Model	700.853*	77	9.102	.832	.801	.153 %90 GA [.143, .164]	.352	756.853
Birinci Düzey Korelasyonel Model**	313.338*	74	4.234	.935	.921	.097 %90 GA [.086, .108]	.050	375.338
İkinci Düzey Çok Faktörlü Model	313.338*	74	4.234	.935	.921	.097 %90 GA [.086, .108]	.050	375.338
Bifaktör Model	439.787*	67	6.564	.899	.863	.127 %90 GA [.116, .138]	.096	515.787

Not. CMİN: Ki-kare Test İstatistiği, SD: Serbestlik Derecesi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GA: Güven Aralığı, SRMR: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü, AIC: Akaike Bilgi Kriteri. * $p < .001$, **: Varsayılan Model

Birinci düzey tek faktörlü modelde, “bütün gözlenen değişkenler tek faktör altında toplanmaktadır” (Gürbüz, 2021, s. 95; Karagöz, 2019, s.1070). Bu bağlamda model uyum değerlerine bakıldığında birinci düzey tek faktörlü modelin iyi uyum sağlamadığı görülmüştür. Standardize edilmiş yol katsayıları ise .40 ile .89 arasında değişmektedir. Bir diğer alternatif model olan “ilişkisiz modelde, gözlenen değişkenler birbiri ile ilişkili olmayan faktörler altında toplanmaktadır” (Karagöz, 2019, s.1120). İlişkisiz modele ilişkin uyum değerleri incelendiğinde kabul edilebilir sınırların dışında yer aldığı görülmüştür. Standardize edilmiş yol katsayıları ise, .62 ile .91 arasında yer almakta olup birinci düzey tek faktörlü modele göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir alternatif model olan bifaktör model ise, her bir gözlenen değişkenin hem alt faktöre hem de genel faktöre ayrı ayrı yüklenmesine izin verilmekte, diğer bir ifadeyle her alt faktörün kendi özel anlamlarını temsil eden bağımsız bir varyansa ve genel bir faktöre katkıda bulunan ortak bir varyansa sahip olduğu belirtilmektedir (Rodriguez vd., 2016). Buna göre bifaktör modelde uyum iyiliği değerleri, birinci düzey tek faktörlü ve ilişkisiz modele kıyasla iyileşmeler gösterse de kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı görülmüş ve standardize edilmiş yol katsayıları ise, .32 ile .89 arasında yer almıştır.

Birinci düzey korelasyonel modelde, “gözlenen değişkenlerin bağlandığı faktörler arasında kovaryans ilişkileri kurularak analiz yapılmaktadır” (Karagöz, 2019, s.1084). Birinci düzey korelasyonel modelde, tek faktörlü modele kıyasla model uyum değerleri açısından iyileşmelerin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda RMSEA ve CMIN/DF uyum değerleri hariç, diğer değerler iyi uyuma işaret etmektedir. Bu modelde standardize edilmiş yol katsayıları .57 ile .91 arasında değişmektedir. İkinci düzey çok faktörlü model ise, “çok faktörlü yapılar, birbiri ile ilişkili olduğunda bu yapıları kapsayan daha üst düzey (higher/second order) bir faktörün yer almasıdır” (Gürbüz, 2021, s.59; Kahn, 2006). İkinci düzey DFA analizine ilişkin uyum değerleri ve standardize edilmiş yol katsayıları incelendiğinde, birinci düzey korelasyonel model ile aynı değerlere sahip olduğu bulunmuştur. “Üç veya daha az faktörlü modellerde, birinci ve ikinci düzey çok faktörlü modellerin uyum değerleri aynı çıkabilmektedir, böyle bir durumda birinci düzey çok faktörlü modelin dikkate alınması” önerilmektedir (Gürbüz, 2021, s.88). Bu kapsamda birinci düzey korelasyonel modele ilişkin uyum değerleri yeniden incelenerek daha iyi uyum değerleri elde edebilmek amacıyla programın önerdiği değişiklik (modifikasyon) indekslerine bakılmıştır. Değişiklik indeksleri, modele parametre ekleyerek veya çıkararak Ki-kare test istatistiğinde bir azalma meydana getirmeyi amaçlar (Worthington ve Whittaker, 2006). Yeni parametrelerin eklenmesi sürecinde kuramsal yapıya uygunluk dikkate alınmalıdır (Chou ve Bentler, 2002).

Değişiklik indeksleri incelendiğinde madde 7 (*İşimle ilgili görevlerde elimden gelenin en iyisini yapıyorum*) ile madde 8’in (*İşimde yeni beceriler öğrenmek hoşuma gidiyor*) hata terimlerinin ilişkili olduğu anlaşılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinde iyileşme gözlenmiştir, CMIN = 276.38, $p < .001$, DF = 73, CMIN / DF = 3.79, CFI = .95, TLI = .93, RMSEA = .09, %90 GA [.08, .10], SRMR = .05. Ardından modifikasyon indeksleri yeniden incelenmiş ve madde 9 (*İşteyken kendimi huzurlu hissediyorum*) ile madde 14’ün (*İşteyken kendimi mutlu hissediyorum*) hata terimleri arasına kovaryans eklenerek analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin kabul edilen sınırlar içerisinde yer aldığı görülmüştür, CMIN = 245.22, $p < .001$, DF = 72, CMIN / DF = 3.41, CFI = .95, TLI = .95, RMSEA = .08, %90 GA [.04, .10], SRMR = .04. Buna göre, belirtilen maddeler arasına hata kovaryansı eklenmesinin nedeni, aynı alt faktör altında yer alan maddeler olması ve “madde içeriğinde yüksek derecede örtüşmenin” bulunmasıdır (Byrne, 2010, s.110).

Cheung ve Rensvold (2002) CFI'daki değişimin (ΔCFI) 0.01 veya daha küçük olması durumunda, değişiklik önerilerinin anlamlı olmadığını belirtmektedirler. Buna ek olarak araştırmacılar, RMSEA'da küçük bir değişimin, değişiklik önerilerinin anlamlı olduğuna işaret ettiğini belirtmişlerdir. Aşağıda yer alan tabloda değişiklik önerileri doğrultusunda modelde meydana gelen farklar ve uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

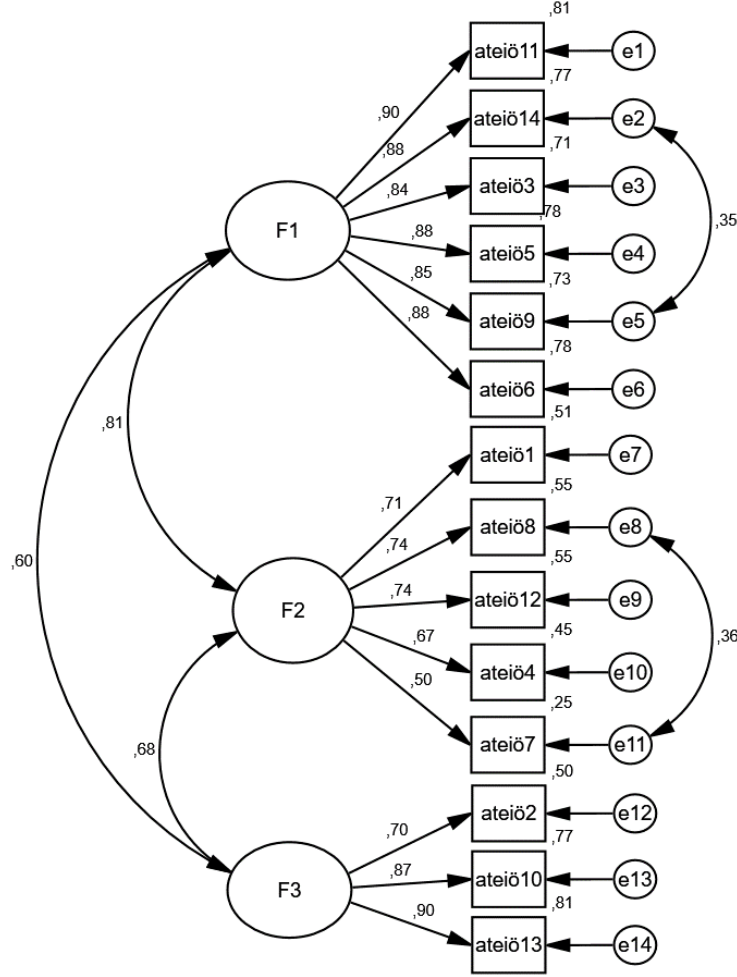
Tablo 4.3. Uyum iyiliği değerleri

Model	CMİN	SD	CMİN/ DF	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
1-Birinci düzey korelasyonel model (varsayılan model)	313.338*	74	4.234	.935	.921	.097 %90 GA [.086, .108]	.050		
2- Madde 7-8 arasına kovaryans eklenmiş	276.381	73	3.786	.945	.932	.090 %90 GA [.079, .101]	.045	1-2	.01
3-Madde 9-14 arasına kovaryans eklenmiş	245.215*	72	3.406	.953	.941	.083, %90 GA [.072, .095]	.044	2-3	.008

Not. CMİN: Ki-kare Test İstatistiği, SD: Serbestlik derecesi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI : Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GA: Güven Aralığı, SRMR: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü, * $p < .001$

Cheung ve Rensvold (2002)'un kriterleri bağlamında, değişiklik önerilerinin CFI değerinde pozitif artışa ve RMSEA değerinde azalmaya yol açarak modelin uyumunu iyileştirdiğini ve buna göre değişikliklerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Elde edilen modelin standardize edilmiş yol katsayıları incelendiğinde, ölçeğin “işe yönelik pozitif tutum” boyutundaki maddelerin faktör yükleri .85 ile .90 arasında değişmektedir. “İşe bağlılık ve gelişim” boyutundaki maddelerin faktör yükleri ise .50 ile .71 arasında değişmekte ve son olarak “saygınlık” boyutundaki maddelerin .70 ile .90 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca ölçeğin boyutları arasında yüksek düzey bir ilişki bulunmaktadır. Buna ek olarak, yapı geçerliği sonucunda ortaya konulan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ise ölçeğin tümü için

.94, işe yönelik pozitif tutum boyutu için .95, işe bağlılık ve gelişim boyutu için .81 ve saygınlık boyutu için .86 bulunmuştur. Aşağıda yer alan Şekil 4.10'da üç faktörlü korelasyonel modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayılarına yer verilmiştir.



Şekil 4.10. Üç faktörlü korelasyonel modele ait standardize edilmiş yol katsayıları

Not. F1: İşe Yönelik Pozitif Tutum, F2: İşe Bağlılık ve Gelişim, F3: Saygınlık, Ateiö: Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği, e: Hata Terimi.

4.2.3. Ölçüt Bağıntılı ve Ayırt Edici Geçerlik Bulguları

Geliştirilen ölçeğin yapı geçerliği çalışmalarından sonra ölçüt bağıntılı ve ayırt edici geçerlik için İş ve Anlam Ölçeği, Pozitif Duygu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ile Algılanan Tatmin Edici İş alt ölçekleri aralarındaki ilişkiler, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısına bakılarak incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1-İşe yönelik pozitif tutum alt ölçeği	1							
2-İşe bağlılık ve gelişim alt ölçeği	.70**	1						
3-Saygınlık alt ölçeği	.57**	.61**	1					
4-Pozitif duygu alt ölçeği	.75**	.69**	.57**	1				
5-İşin kattığı anlam alt ölçeği	.64**	.63**	.61**	.69**	1			
6-İşe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeği	-.65**	-.37**	-.30**	-.51**	-.40**	1		
7-İşten ayrılma niyeti ölçeği	-.69**	-.45**	-.40**	-.53**	-.49**	.65**	1	
8-Yaşam doyumu ölçeği	.44**	.33**	.40**	.43**	.40**	-.38**	-.40**	1

** $p < .001$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, algılanan tatmin edici iş ölçeğinin işe yönelik pozitif tutum alt ölçeği ile işe bağlılık ve gelişim alt ölçeği ($r = .70, p < .001$) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki; saygınlık alt ölçeği ($r = .57, p < .001$) ile arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda işe bağlılık ve gelişim alt ölçeği ile saygınlık alt ölçeği ($r = .61, p < .001$) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer ölçeklerle arasındaki ilişkiler incelendiğinde; işe yönelik pozitif tutum alt ölçeği alt ölçeği ile, pozitif duygu ($r = .75, p < .001$) ve işin kattığı anlam ($r = .64, p < .001$) alt ölçekleri arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki; yaşam doyumu ($r = .44, p < .001$) ile orta düzeyde pozitif bir ilişki ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ($r = -.65, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -.69, p < .001$) ölçekleri ile negatif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe bağlılık ve gelişim alt boyutu ile pozitif duygu ($r = .69, p < .001$), işin kattığı anlam ($r = .63, p < .001$) alt ölçekleri arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki, yaşam doyumu ($r = .33, p < .001$) arasında ise düşük-orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuş; işe bağlı duygusal tükenmişlik ($r = -.37, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ölçeği ile ($r = -.45, p < .001$) orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Son olarak saygınlık alt ölçeği ile pozitif duygu ($r = .57, p < .001$), işin kattığı anlam ($r = .61, p < .001$) alt ölçekleri arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki, yaşam doyumu ($r = .40, p < .001$) arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuş; işe bağlı duygusal tükenmişlik ($r = -.30, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ölçeği ile ($r = -.40, p < .001$) düşük-orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada “Tatmin Edici İş” kavramının Türkiye’nin kültürel yapısına özgü olarak nasıl kavramsallaştırıldığını ortaya koymak amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı elde edilmeye çalışılmıştır. Karma desen araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desene göre (Cresswell ve Plano-Clark, 2017; Tashakkori ve Creswell, 2007) ilerleyen bu araştırmanın birinci aşamasında, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yöntem kullanılmış ve çalışan bireylerin tatmin edici iş algılarına ulaşmaya çalışılmıştır. İkinci aşama olan nicel aşamada ise, elde edilen tema ve kodlardan yola çıkarak bir ölçek geliştirme çalışması yürütülmüştür. Bu kapsamda tartışma bölümünde öncelikle nitel araştırma aşamasında ortaya çıkan tema ve kodlar ele alınacak, daha sonra nicel aşamada elde edilen ölçeğin psikometrik özellikleri değerlendirilecektir.

5.1. Nitel Aşama Sonucunda Ortaya Çıkan Tatmin Edici İş Teması

İşinden memnuniyet duyan katılımcıların ifadelerinden yola çıkarak Türkiye bağlamında “Tatmin Edici İş” kavramının dokuz kategori altında toplandığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, işlerinin tatmin edici yanı olarak en sık başkalarının hayatına dokunabildiklerini, kişilerarası ilişkileri geliştirebildiklerini, işlerinin kendilerini geliştirme imkânı sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca tatmin edici bir işin özellikleri olarak katılımcılar işlerinin yaşama anlam ve amaç kattığını, özerklik sağladığını, nitelik-beceri ve iş uyumunun olduğunu, işten doyum elde ettiklerini ve işlerinde saygınlık kazanımlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, Türkiye bağlamında tatmin edici iş kavramı, GYDKÇK’nın öne sürdüğü tatmin edici iş kavramından (Owens, Allan vd. 2019) bazı yönleriyle farklı bir yapı sergilediği ortaya çıkmıştır. Kuram öne sürdüğü tatmin edici iş kavramı; iyi oluşun farklı kesişimlerini yansıtan ve birbiri ile örtüşen pozitif deneyimler olarak tanımlanmakta ve çalışma bağlamında doyum, bağlılık ve varoluşsal amaçlar gibi psikolojik ihtiyaçları karşılayan bütüncül bir iyi oluşa karşılık gelmektedir (Allan, Owens vd., 2019; Owens, Allan vd. 2019). Allan, Owens vd. (2019)’e göre farklı koşullarda yaşamını sürdüren insanlar veya farklı kültürlere sahip toplumlar açısından tatmin edici bir iş deneyimindeki kavramsallaştırmalar değişiklik gösterebilmektedir, bu nedenle bu kavramın kültüre özgü olarak incelenmesi önem taşımaktadır.

Türk çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucunda, çalışanların işlerini tatmin edici buldukları en önemli noktanın “başkalarının hayatına dokunmak/ onlara faydalı

olmak” olduğu ortaya çıkmıştır. Başkalarının hayatına dokunma kodunda, topluma katkı sağlama, toplumun gelişmesine yardımcı olma, insanlara faydalı olma sayesinde toplumda bir işe yaradığını hissetme ve bu yolla duygusal bir tatmin sağlama gibi olumlu duygular yer almaktadır. Literatürde iyi oluşun önemli bir göstergesi, topluma katkı sağlayan işlerde yer alarak anlamlı ve amaçlı bir yaşam inşa etmektir (Deci ve Ryan, 2006; Dik vd., 2015). Czerw (2014) iyi oluşun bir boyutu olarak tanımladığı sosyal iyi oluşta, daha geniş gruplar veya topluluklar içinde yaşayan bireylerin, toplumla bütünleşme duygusundan bir doyum elde ettiğini ifade ederek bu duruma dikkat çekmiştir. Sosyal iyi oluş, bireyin toplumda yaşanan duygusal deneyimlerle etkileşim kurabilmesini, sosyal çevreyi kabul etmesini, sosyal çevrenin gelişimine katkıda bulunmasını ve çevreye uyum sağlamasını kapsamaktadır (Keyes, 1998). Yapılan bir çalışmada, bireylerin başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma sayesinde işlerinde anlam bulduklarını ifade ettikleri, üstelik bu durumun yüksek ve düşük sosyal sınıfta yer alan çalışanlarda benzerlik gösterdiği bulunmuştur (Allan vd., 2014). Başkalarına faydalı olmak, Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde daha da ön plana çıkmaktadır çünkü toplulukçu kültürlerde başkalarının yararını gözetme, grupla bütünleşme, grubun yararına çalışma gibi değerler daha fazla benimsenmektedir (Kagıtcıbası, 1997; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Bu nedenle Türkiye’de işinden memnuniyet duyan kişilerin, işlerindeki en önemli motivasyonun başkalarının hayatına dokunmak, onlara faydalı olmak olduğu sonucu, kültürel özelliklerle de örtüşmektedir.

Buna ek olarak, çalışanlar kişilerarası ilişkiler kurabildikleri, çevrelerini genişletebildikleri ve sosyalleşebildiklerinde işlerinden daha fazla memnun olduklarını da bildirmişler ve tatmin edici bir işin özelliği olarak “kişilerarası ilişkiler kurabilmenin” önemini altını çizmişlerdir. Toplumla bağ kurmanın ve topluma ait olmanın bir yolu da kişilerarası ilişkiler geliştirerek insanlarla bir arada olmaktır. Öz Belirleme Kuramına (Self-Determination Theory) göre, insanlar yaşamlarında üç temel psikolojik ihtiyacı (özerklik, yetkinlik ve ilişki kurma) karşılamak için çaba harcarlar. Bu ihtiyaçlardan özerklik, kişinin iradesine göre hareket etmesini, kendi eylem ve davranışlarından sorumlu olmasını ifade ederken yetkinlik, kişinin çevresini etkin bir şekilde yönetebilmesini, eylemlerini etkili ve becerikli bir şekilde sürdürebilmesini; ilişki kurma ise, başkalarıyla bağlantı kurma, birlik duygusu deneyimleme, aidiyet duygusunu geliştirme ve çevrelerinde önemli gördüğü kişiler tarafından dikkate alınma ihtiyacını ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve

Deci, 2002).

Kişilerarası ilişkiler geliştirebilmenin, çalışanların işlerini tatmin edici bir iş olarak algılamalarına yol açtığını ortaya koyan nitel çalışmalara literatürde rastlanılmamasına rağmen psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından biri olan ilişki kurma ihtiyacının incelendiği çalışmalar doğrultusunda bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Örneğin önceki çalışmalar, psikolojik ihtiyaçların doyumunun iyi oluşu yükselttiğini ortaya koymaktadır (Brien vd., 2012; Church vd., 2012; Yang vd., 2022). Dahası psikolojik ihtiyaçların, hedonik iyi oluştan ziyade ödomonik iyi oluş üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğu ve belirtilen üç temel ihtiyacın ödomonik iyi oluş temelinde şekillendiği ifade edilmektedir (Wei vd., 2024). Bu bağlamda kişi işi aracılığıyla anlamlı ilişkiler geliştirerek sosyal ağını genişlettiğinde, ilişki kurma ihtiyacını karşılamakta ve işteki iyi oluş duygusu yükselmektedir (Busque-Carrier vd., 2022). Kişilerarası ilişki kurma ihtiyacının doyurulması, iş doyumunu (Duerrenberger ve Warning, 2023) ve işe adanmışlığı (Liebenberg vd., 2022; Su vd., 2024) arttırdığı, iş stresini ise azalttığı (Brien vd., 2012; Van den Broeck vd., 2008) ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, özellikle toplulukçu kültürlerde önemli bir özellik olan kişilerarası ilişkileri geliştirme isteği, işteki iyi oluşun önemli bir bileşenini temsil ettiği söylenebilir.

Türk çalışanlar tarafından tatmin edici bir işe sahip olmanın özelliklerinden bir diğeri, “işin kişisel gelişime katkıda bulunması” olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar öğrenmeye, gelişmeye, ilerlemeye veya uzmanlaşabilmeye açık bir işin kendilerini daha mutlu kıldığını ve işteki iyi oluşu yükselttiğini vurgulamaktadırlar. Kendini geliştirme, Ryff (1989)’ın psikolojik iyi oluş boyutlarından “kişisel gelişim” boyutuna; Seligman (2012)’in beş boyutlu iyi oluş modelindeki “başarı” boyutuna ve Swarbrick (2012)’in sekiz boyutlu modelindeki “entelektüel iyi oluş” boyutuna karşılık gelmektedir. Bu araştırmacılar tarafından ortak olarak belirlenen “kendini geliştirme” boyutu, kişinin kendini sürekli geliştirmesine, potansiyelini gerçekleştirmesine, yeni beceri ve yetenekler kazanmasına, kişisel anlamada büyümesine ve hayat boyu öğrenmesine atıfta bulunmaktadır (Ryff, 1989; Seligman, 2012; Swarbrick, 2012). Yaşamın mutluluk temelinde değerlendirilmesi yerine, optimal işlevselliğe ve kişisel gelişime daha fazla değer verilmeye başlanması (Bartels vd., 2019), kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesine yönelik çabası üzerine daha fazla yoğunlaşılmasına neden olmuştur (Ryff, 1989).

Kişinin kendini geliştirmesi motivasyon kaynakları temelinde de

değerlendirilebilmektedir. Örneğin bireylerin işyerlerinde kişisel gelişim, büyüme ve kendini gerçekleştirilmeye yönelik istekleri içsel motivasyonu yansıtırken; ödül, övgü veya takdir almaya yönelik istekleri dışsal motivasyon kaynaklarını yansıtmaktadır (Kasser, 2002). Busque-Carrier vd. (2022) yaptıkları bir çalışmada, içsel değerlerin (büyüme, gelişme, kendini gerçekleştirme gibi) psikolojik ihtiyaçların doyumuna katkı sağladığını, bu durumun da psikolojik büyüme ve işteki iyi oluş duygusunu yükselttiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda, işin gelişime ve öğrenmeye açık olması, kişilerin daha dinamik hissetmelerine, işlerinden keyif almalarına ve işlerini tatmin edici bulmalarına yol açabilir. Durağan bir işte ise, kişi işinde bir anlam bulma veya işine bir değer katma noktasında giderek körelebilir ve bu durum işteki iyi oluş duygusunun azalmasının temelini oluşturabilir.

Çalışanlarla yapılan nitel görüşmede ortaya çıkan bir diğer kod “yaşama anlam ve amaç katan bir iş” sahip olmanın tatmin edici iş deneyimi algısına yol açtığı ile ilgilidir. Literatürde anlamlı bir işe (meaningful work) sahip olmak, tatmin edici işin önemli göstergelerinden biridir (Allan, Kim, vd., 2021; Allan, Owens, vd., 2019). Bu bağlamda, literatürle uyumlu olarak ortaya çıkan bu kod, kişinin işini önemli ve pozitif değere sahip bir iş olarak algılamasını, işin yaşamda bir anlam kaynağı oluşturmasını ve yapılan işin daha büyük bir motivasyona (örneğin başkaları üzerinde anlamlı bir etki bırakmak gibi) hizmet etmesini ifade etmekte ve işlerinin yaşama anlam kattığını bildiren kişilerin daha iyi psikolojik uyum sergiledikleri ve çalıştıkları kurumun istediği niteliklere sahip oldukları belirtilmektedir (Dik vd., 2015; Steger vd., 2012). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) de benzer şekilde, yaşamda bir anlama ve amaca sahip olmanın, kişinin ruhsal dayanıklılığını ve iyi oluşunu arttıran önemli bir özellik olduğunu ifade etmektedirler.

Steger vd. (2012) anlamlı iş ölçeğini geliştirdikleri çalışmalarında bu kavramın; iş tatmini, içsel motivasyon, kariyere ve kuruma adanmışlık, yaşam doyumu ile pozitif ilişkili; işten ayrılma niyeti, dışsal motivasyon, anksiyete ve depresyon gibi değişkenlerle negatif ilişkili olduğu bulmuşlardır. Allan, Duffy ve Collisson (2018) yaptıkları bir çalışmada, öğrenci ve çalışan yetişkinlerin, başkalarına faydalı olma maksadıyla yaptıkları işlerin, yaşamdaki anlam duygusunu güçlendirdiğini ve işteki performansı arttırdığını ortaya koymuşlardır. Bu açıdan günümüzde iş, kişinin anlam elde etmeye yönelik çabaladığı önemli bir alan haline gelmiştir (Allan vd., 2015; Dik vd., 2015) ve bu durum işteki iyi oluş duygusunu güçlendiren önemli yapılardan biri olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca önceki araştırmalarda, işin anlamlı olmasının

tatmin edici işin bir yordayıcısı olarak değerlendirildiği (Dik vd., 2015), günümüzde ise işin yaşama anlam ve amaç katmasının tatmin edici işin bizzat kendisi olduğu anlaşılmaktadır (Owens, Allan, vd., 2019). Bu doğrultuda, Türk kültüründe elde edilen bu bulgusunun güncel yaklaşımı desteklediği görülmektedir.

Tatmin edici bir işin bir diğer özelliği “işin özerkliğe olanak tanınması” olarak belirlenmiştir. Katılımcılar, kendi planlamaları doğrultusunda işteki görev ve sorumluluklarını düzenleyebildikleri ve kendi kararlarını verebildikleri bir işe sahip olduklarında, tatmin edici iş deneyiminin önemli bir bileşenine de sahip oldukları ileri sürülebilir. Özerklik, daha önce de belirtildiği gibi, kişinin eylemlerinde ve seçimlerinde kontrolün kendi elinde olmasını yansıtmakta ve kişiler özerk olduğunda yaratıcılıkları, içsel motivasyonları ve genel iyi oluşları daha da yükselmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2002). Bununla birlikte özerkliğin baskılandığı, kontrol edildiği veya zayıflatıldığı ortamlarda, kişi hayal kırıklığı yaşamaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Hackman ve Oldham (1976, s.258)’a göre, iş ortamlarında çalışanların özerklik davranışları, “bir işi planlama ve yürütme için gerekli yöntemleri belirleme konusundaki özgürlükleri, takdir yetkileri ve bağımsızlıklarını” ortaya koyması ile ilgilidir.

Özerklikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, daha çok nicel yöntem ağırlıklı çalışmaların yürütüldüğü ve bu kavramın işte daha yüksek performans, psikolojik iyi oluş ve sağlık (Ryan ve Deci, 2024), anlamlı bir iş deneyimi (Both-Nwabuwe vd., 2019), iş memnuniyeti (Crocco ve Costigan, 2007), canlılık, yaşam doyumu ve duygusal adanmışlıkla pozitif ilişkili; tükenmişlikle ise negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Van den Broeck vd., 2011). Wu vd. (2015) çalışmalarında, aşırı nitelikli olmanın çalışanların iyi oluşu üzerindeki olumsuz etkisinin, işte özerklik sağlandığında azaldığını bulmuşlardır. Bunun olası nedeni olarak bireyler, işleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissettiklerinde, iş kendilerine bağımsız bir hareket alanı sağladığında ve karar alma ya da görevleri yerine getirme sorumluluğu üstlendiklerinde, işlerinde anlam bulma amacıyla iş içeriklerini şekillendirmeye yönelik motivasyonlarının arttığı söylenebilir. Bu durum ise, bireylerin ilgi duydukları işlere daha fazla yönelmelerini ve işlerinden tatmin elde etmelerini destekler (Martela vd., 2021; Wu vd., 2015). Tüm bu etkiler, çalışanların özerkliği neden tatmin edici iş deneyiminin önemli bir parçası olarak gördüklerini daha anlaşılır hale getirmektedir.

Katılımcılar tatmin edici iş özelliklerinden biri olarak “nitelik-beceri-iş uyumuna” sahip olan bir işte çalışmanın öneminden bahsetmişlerdir. Katılımcıların

sahip oldukları yetenek, beceri ve niteliklerle işin özellikleri uyumlu olduğunda, iyi oluş deneyimleri de yüksek olduğu söylenebilir. Çalışana verilen görevlerin özellikleri ile çalışanın özellikleri uyumlu olduğunda kişi daha verimli bir performans ortaya koyabilir ve kuruma katkı sunmaya yönelik yüksek değere sahip olabilir. Nitelik-beceri- iş uyumu olduğunda ve kurumun değerleri ile bireylerin değerleri örtüştüğünde, bu durum çalışanın "doğru yerde olma hissiyle" sonuçlanmakta ve böylece çalışan hem işle ilgili olumlu duygular ve doyum içerisinde olmakta, hem de işin anlamlı ve amaçlı olduğu duygusuna sahip olmaktadır (Czerw, 2014).

Literatürde çalışanın beceri, yetenek ve nitelikleriyle işin gerekliliklerinin uyumlu olmaması, eksik istihdam (underemployment) kavramının alt boyutu olarak tanımlanmaktadır (Feldman, 1996; Büyükgöze-Kavas vd., 2021; Kim ve Allan, 2019). Allan vd. (2017) geliştirdikleri eksik istihdam ölçeğinde, kişinin niteliklerine uygun bir işte çalışamama durumunu “alan (field)” boyutu altında tanımlamışlar ve alan uyumsuzluğunun anlamlı iş, işe adanmışlık, iş doyum gibi işteki iyi oluş değişkenleriyle negatif ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Allan, Roniak vd. (2018) de çalışmalarında, eksik istihdamda kalan çalışanların anlamlı iş duygusu içerisinde olsalar dahi, iyi oluşlarının giderek düştüğünü rapor etmişlerdir. Bunun yanı sıra özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde alan uyumsuzluğunun daha fazla yaşandığı görülmektedir (Büyükgöze-Kavas vd., 2021). Örneğin Türkiye’de çalışanların % 40’ı eğitimleri sayesinde elde ettikleri becerilerle uyuşmayan işlerde çalışmaktadırlar (OECD, 2023). Ayrıca Türkiye’de çalışan yetişkinler, niteliklerinden daha farklı alanlarda çalıştıklarında, daha az iş doyumunu, alınan maaştan memnuniyet ve anlamlı iş bildirdikleri ve daha fazla işten ayrılma eğilimi içerisinde oldukları ortaya çıkmıştır (Büyükgöze-Kavas vd., 2021). Bu nedenle nitelik-beceri-iş uyumuna sahip olmak, kişinin işine karşı olumlu duygular geliştirmesine, işine daha fazla bağlanmasına, işinden memnuniyet duymasına ve bir anlam elde etmesine yol açabilir ve bu durum iyi oluşun temel bileşenlerini oluşturmaktadır.

Buna ek olarak, katılımcılar tarafından tatmin edici işin özelliklerinden bir diğeri “işten doyum sağlama” olarak belirtilmiştir. Öznel iyi oluşun bir yansımasını oluşturan bu kavram; katılımcılar tarafından sevilen bir işe sahip olmaya, işe severek devam etmeye ve işten memnuniyet duyma haline karşılık gelmektedir. Kişi işte pozitif duygusal denge veya iş doyumundan bahsediyorsa, kendi mesleki yaşamına ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsediği söylenebilir (Czerw, 2014). Olumlu bakış açısına sahip olmak, hedonik iyi oluşun bir göstergesidir (Deci ve Ryan, 2006; Ryan ve Deci,

2001). Hedonik bakış açısını yansıtan iş doyumunun, GYDKÇK'da tatmin edici işin ana göstergelerinden biri kabul edilir (Allan, Kim, vd., 2021; Allan, Owens, vd., 2019; Owens vd., 2019). Bu nedenle bu çalışmada da iş doyumunun katılımcılar tarafından ortak bir kod olarak ortaya çıkması, literatürle uyumlu olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu, kişilerin çalışma deneyimlerini geriye dönük değerlendirmelerinden kaynaklanan duygusal bir durum olup mevcut işlerinden ne kadar keyif aldıklarını yansıtır (Fritzsche ve Parrish, 2005). Allan, Dexter vd. (2018) yaptıkları çalışmada, iş doyumunu daha yüksek olduğunda, anlamlı iş duygusu ile birlikte kaygı ve stresin azaldığını, daha iyi ruh sağlığı sergilendiğini bulmuşlardır. Aynı zamanda iş yaşamında seçim ve özgürlük hissetmenin iş doyumunu üzerinde güçlü bir etkisi bulunmuş, üstelik destekleyici çalışma ortamlarının iş doyumunda oldukça önemli olduğu belirtilmiştir (Duffy, Bott, vd., 2012). İş doyumunu, daha düşük işten ayrılma eğilimi göstermeye (Aypar vd., 2018; Wandycz-Mejias vd., 2024), çalışanların iyi oluşunda artışa, daha yüksek düzeyde işe adanmışlığa ve iş-aile çatışmasında azalmaya yol açmaktadır (Yang vd., 2024). Ateş ve Günay (2024) bilgi teknolojilerinde çalışanların iş doyumunu algılarını inceledikleri nitel araştırma bulgularında, çalışanların iş doyumunun; değer görme, mesleki gelişim fırsatları, esnek çalışma, yeterli ücret ve ekip iş birliği gibi unsurların varlığında arttığını ve bu durumun işteki performanslarına olumlu yansıdığını ortaya koymuşlardır. Karabati vd. (2019), Amerikalı ve Türk çalışanlarla eş zamanlı yürüttükleri çalışmalarında ise, Türk çalışanların iş doyumunun daha düşük olduğunu; ancak her iki grup içinde iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, bireylerin öznel mutluluk ve yaşam doyumlarının arttığı bulunmuştur. Bu bağlamda, çalışmalardan da anlaşılacağı üzere sevilerek yapılan bir işe sahip olmak, çalışma bağlamındaki iyi oluş duygusu ile güçlü bir ilişki sergilemekte ve yaşamın diğer alanlarına da olumlu etki etmektedir. Bu nedenle iş doyumunun tatmin edici işin bir kaynağı olduğu söylenebilir.

Katılımcılar son olarak “saygınlığı” tatmin edici işin özellikleri bağlamında değerlendirmişlerdir. İşin toplumda saygın bir konumda olması, kişilerin tatmin edici iş algılarını güçlendiren temel unsurlardan biri olarak ele alınmıştır. Saygınlık/ prestij, kişinin hem iş dünyasında hem de toplumda hayatta kalmasını ve başarılı olmasını etkileyen önemli kavramlardan biridir (Waldron, 1998). Bireylerin sahip olduğu mesleğin prestiji, toplumdaki algılanan değerini yansıtmakta (Ashforth ve Kreiner, 1999) ve bu toplumsal değere dayalı olarak gösterilen saygı ve hayranlığı içermektedir. Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre, bireyler olumlu bir kimlik geliştirme ve sürdürme

abası içindedirler (Tajfel ve Turner, 1979). Olumlu kimlik gelişiminin bir yolu da, toplum tarafından saygı duyulan bir mesleğe sahip olmak olabilir. Mesleki saygınlık yüksek olduğunda, kişilerin benlik saygısı gibi psikolojik kaynakları güçlenmekte (Ashforth vd., 2007), daha az stres deneyimlemekte (Sherman vd., 2012), daha yüksek öznel bir iyi oluşa sahip olmakta (Tan vd., 2020) ve iş memnuniyetleri artmaktadır (Sherman vd., 2012; Weiss vd., 2022). Otel alışanları ile yapılan bir araştırmada, çalışanlar işlerinin toplum tarafından saygın bir iş olarak değerlendirildiğini algıladıklarında, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür (Rabiul, 2024).

Saygınlıkla ilgili Türkiye’de Sunar (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, 2711 kişi 133 mesleğin saygınlığını, kendi öznel değerlendirmelerine göre 1-100 arasında puanlamışlardır. Çalışma sonucunda, itibari yüksek sıralarda yer alan olan meslek gruplarının; iyi bir kazanç sağlama, nitelikli bir eğitimle elde edilme, işin kol gücünden ziyade zihinsel bir güce dayanması, toplumsal fayda ve gündelik yaşamda karşılaşılabilir olması, iş garantisinin bulunması ve belirli bir otorite ve özerkliğe sahip olması gibi çeşitli özellikleri barındırdığı görülmüştür. Mesleki itibar açısından en alt sıralarda yer alan mesleklerin ise, geçici, güvencesiz işler olduğu, st düzey eğitim ve beceri gerektirmediği, kısa süreli eğitimlerle elde edilebildiği, aynı zamanda bedensel bir çalışmaya dayandığı için “kirli işler” (rneğin boya ustası, p, tarım işçisi gibi) olarak nitelendirildiği görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda da saygınlığı olan mesleklerin daha nitelikli, insana yakışır, güvenceli ve tatmin edici işler olduğun anlaşılmaktadır. Ayrıca saygınlık, çeşitli kriterleri karşıladığı için (rneğin kazanç, eğitim, toplumsal fayda vb.) bir mesleği diğerlerinden daha önemli bir konuma da yükselmektedir. Bu açıdan saygınlığın olumlu çalışma ve yaşam deneyimleri ile ilişkisi göz önüne alındığında, işin toplumda saygı uyandırması, işteki iyi oluş deneyimini besleyen önemli mekanizmalardan biri olarak değerlendirilebilir.

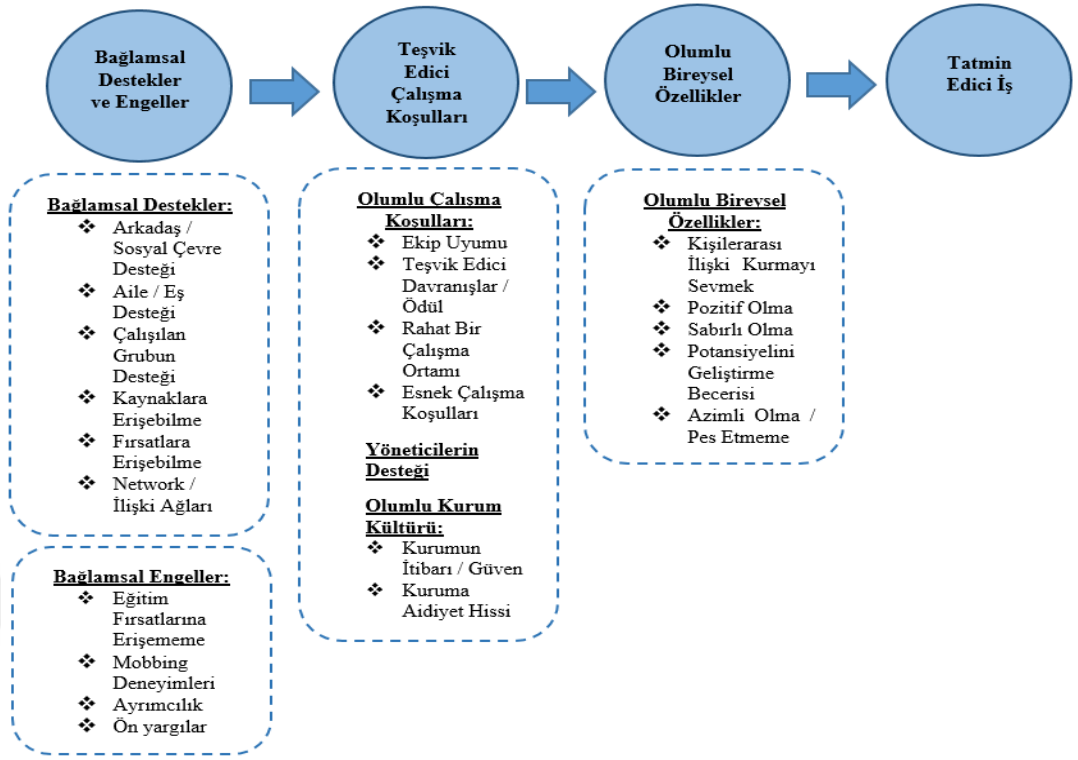
5.2. İş Yerinde Olumlu Duygu, Düşünce ve Davranışlara İlişkin Elde Edilen Tema ve Kodlar

Tatmin edici iş, Allan vd. (2021) tarafından da belirtildiği gibi işteki pozitif deneyimler, duygular ve bilişsel değerlendirmeler de dhil olmak üzere hedonik ve ödomonik iyi oluş bileşenlerini kapsayan geniş bir kavramı yansıtmaktadır. Bu bağlamda daha önce de belirtildiği gibi hedonik iyi oluş; kişinin yaşamında mutluluk, heves, keyif gibi olumlu duyguların daha fazla, olumsuz duyguların ise daha az yer kapladığı, mutlulukla ilişkili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Deci ve Ryan,

etmektedir. Spreitzer vd. (2005) işte başarılı olmayı ve gelişmeyi, görev odaklılık, keşif ve ilişki kurmak ile ilişkilendirmiştir. Bu bağlamda görev odaklılık, kişinin kendisine atanan sorumlulukları titiz bir şekilde yerine getirmesiyle; keşif, kişinin işte yenilikçi davranışlarda bulunmasıyla ve ilişki kurma, bireyin başkalarından yeni beceriler öğrenmesi, bu becerileri uygulaması ve kendisini sistemin uyumlu bir parçası olarak hissetmesiyle açıklanmaktadır. Bu bağlamda, iş yerindeki olumlu duygu, düşünce ve eylemlerin işte gelişimi, ilerlemeyi ve başarıyı arttırdığı (Speitzer vd., 2005) ve işe yönelik olumlu tutumların ise tatmin edici iş algılarını temsil ettiği ileri sürülebilir.

5.3. Tatmin Edici İşin Yordayıcılarına İlişkin Tema ve Kodlar

Çalışmanın nitel aşamasında katılımcıların tatmin edici iş algıları ortaya konulduktan sonra, Owens, Allan vd. (2019) tarafından öne sürülen tatmin edici işin yordayıcılarının (bağlamsal engeller, bağlamsal destekler, teşvik edici çalışma koşulları, olumlu bireysel özellikler) işinden memnuniyet duyan çalışanlar arasında nasıl algılandığı, hangi yönleriyle farklılaştığı veya benzerliklerin neler olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların her birine tatmin edici işin yordayıcı değişkenleri sorulmuş ve elde edilen yanıtlar kodlanmış ve kültüre özgü olarak geliştirilen tatmin edici iş modelinde, orijinal modelden daha farklı değişkenlerin de yer aldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmacıların varsayımsal modelin kültürel bağlamda nasıl farklılaştığının ayrıntılı ve derinlemesine incelenmesi gerektiğine dair önerilerinden (Owens, Allan vd., 2019) yola çıkarak oluşturulan bu modelde yer alan değişkenler, Şekil 5.1’de görselleştirilerek verilmiştir. Bir sonraki bölümde ise, yordayıcı değişkenler daha ayrıntılı bir şekilde ele alınarak tartışılmıştır.



Şekil 5.1. Türkiye’deki çalışan yetişkinler açısından tatmin edici işin yordayıcıları

5.3.1. Bağlamsal Destek ve Engeller

Şekil 5.1’de görüldüğü üzere Türk çalışanlar, tatmin edici işlere erişmeye ve işteki iyi oluş duygusu sürdürmeye etki eden birçok bağlamsal destek faktörleri sıralamışlardır. Katılımcıların bağlamsal destek açısından en sık ifade ettikleri kodlar “arkadaş/ sosyal çevre desteği” ile “aile / eş desteği” olmuştur. Sosyal destek kaynakları olarak da ifade edilen bu faktörler kişilerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları engellerin üstesinden gelme ve iyi oluş duygularını koruma açısından önemli bir işleve sahip olduğu görülmektedir. Sosyal destek “bireylerin yaşamın zorlayıcı koşullarıyla baş edebilme sürecinde ailesinden, arkadaşlarından veya hayatında önemli gördüğü kişilerden destek alabilme düzeyine” atıfta bulunmaktadır (Duffy vd., 2016, s.137). Farklı türlerde (duygusal, işlevsel, araçsal, yapısal vb.), farklı sosyal ağlardan (kişisel, profesyonel, topluluk vb.), kaynaklardan (eş, aile, arkadaş, yönetici, komşu vb.) ve alanlardan (ev, iş veya iş dışı) sağlanan sosyal desteğin, fiziksel ve ruhsal sağlık ile psikolojik, duygusal ve mesleki iyi oluş üzerinde pozitif ve koruyucu etkileri olduğu belirtilmektedir (Hämmig, 2017). Örneğin Türkiye’deki öğretmenlerle yapılan bir çalışmada, aile ve özel birisinden sağlanan sosyal desteğin örgütsel soyutlanmayı azalttığı (Halis ve Demirel 2016); bir başka çalışmada ise,

sosyal desteğin iş doyumunu artırırken tükenmişliği azalttığı bulunmuştur (Yılmaz ve Aslan, 2018). Lindorff (2001) 572 yöneticiyle yürüttüğü çalışmada ise, yöneticilerin işle alakalı stres durumlarında, eş veya partnerden destek alabildiklerini ve iş ilişkilerinin gerçek ilgi ve desteği sağlamayabileceğini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Nitekim kişinin sorun yaşadığında ailesinden veya önemli gördüğü kişilerden destek alamamasının, sağlığı üzerinde önemli bir risk faktörü olması da, bu durumu doğrular niteliktedir (Hämmig, 2017). Bu nedenle sosyal destek, iş yaşamında kişiyi besleyen önemli bağlardan biridir. Bunun yanı sıra katılımcılar, bir diğer destek kaynağı olarak çalıştıkları gruptan sağlanan manevi desteği ifade etmişlerdir. Çalıştıkları grubun kendilerine sağladığı olumlu geri bildirimler sayesinde, işteki iyi oluş duygularının yükseldiğini, işlerine karşı daha fazla bağlılık ve heves hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle iş sayesinde hizmet sunulan grubun olumlu geri dönüşlerinin olması, bireylerin motivasyonlarını arttırdığı söylenebilir.

Katılımcılar tarafından belirtilen bir diğer bağlamsal destek kaynağı “kaynaklara” ve “fırsatlara erişebilme” kodudur. Katılımcılar kaynaklara erişebilme kodu altında, işlerinin kendilerine finansal bir kolaylık sağladığını, bu rahatlığın tatmin edici iş algısını güçlendirdiğini ifade etmişlerdir. Duffy vd. (2016) tarafından da belirtildiği gibi, kişinin işi sayesinde yaşamını belirli bir standartta sürdürmesi, kişinin işini insana yakışır bir iş olarak değerlendirmesine yol açmaktadır. Bu nedenle kaynaklara erişebilmek, kişinin standartlarını yakalaması ve koruması noktasında kişiye önemli bir katkı sunmaktadır. Diğer taraftan fırsatlara erişebilme ise, katılımcıların iş yaşamlarında kendilerine fayda sağlayacak, eğitim, staj gibi faaliyetlere erişebilmelerini, işleri sayesinde kendilerini geliştirebilme imkânı bulmalarını tanımlamaktadır. İş ortamlarında yeni bilgi ve becerilerin öğretilmesi, bilgi paylaşımı, destek ve kaynak sağlanması gibi çeşitli uygulamaların yürütülmesi, çalışanların kendilerinin değerli ve yetkin hissetmelerine yol açtığı ve bu durumun iş yerindeki iyi oluşu yükselttiği belirtilmektedir (Marin-Garcia ve Bonavia, 2021). Porath vd. (2012) işte kendini geliştirme imkânı bulan çalışanların, daha yüksek düzeyde sağlık, iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve performans sergilediklerini ve daha düşük düzeyde tükenmişlik bildirdiklerini ortaya koymuştur. İş yerinde gelişmeyi ve ilerlemeyi kolaylaştırıcı uygulamaların, sadece stres faktörlerini azaltmakla kalmadığı, çalışanların sürdürülebilir bir şekilde gelişmek ve ilerlemek için çabalamalarına ve olumlu tutumlar geliştirmelerine yol açtığı belirtilmektedir (Spreitzer vd., 2005). Tüm bu bilgiler doğrultusunda, çalışma bağlamında kişiyi geliştiren her uygulamanın

(eğitimler, kurslar, staj uygulamaları vb.) tatmin edici iş deneyimine de güçlü pozitif bir katkı sunacağı söylenebilir.

Son olarak network/ ilişki ağları, katılımcıların işlerinde belirli bir konuma erişmelerine fayda sağladığı, bu sayede belirli bir çevre edindikleri ve bu çevrenin tatmin edici işlere ulaşabilmeleri noktasında kendileri için önemli bir kaynak olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşamında bağlantı kurmanın değeri, “önemli olan ne bildiğiniz değil, kimi tanıdığınızdır” sözüyle de pekişmektedir (Trimble ve Kmec, 2011, s.165). Franzen ve Hangartner (2006) ilişki ağı aracılığıyla alınan iş tekliflerinin, iş arayanların niteliklere daha uygun olduğunu ve bu durumun tatmin edici işlere erişimi kolaylaştırdığını ileri sürmektedirler. Bu nedenle ilişki ağları, kişilerin işe alım veya işte ilerleme süreçlerinde önemli bir mekanizma olarak görev yapmaktadır, örneğin ağların bireyi nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla 79 öğretmenle yapılan nitel bir görüşmede, sosyal ağların öğretmenlerin işe alım süreçlerini kolaylaştırdığını, kendilerine güven sağladığını ancak bazı katılımcıların bu ağlardan dolayı dezavantajlı konuma düştüklerini, diğerleri arasından sıyrılamadıklarını ifade ettikleri görülmüştür (Jabbar vd., 2022). Benzer şekilde Trimble ve Kmec (2011) sosyal ağların, bireye iş hakkında bilgi sağlama ve sosyal ağın etkisi, gücü ve statüsü ile orantılı şekilde avantaj sağlama işlevleri olduğunu ancak bu ağlar aracılığıyla iş bulmanın iş gücü piyasalarında dengesizliğin artmasına yol açtığını vurgulamaktadırlar. Xiong vd. (2017) tarafından yapılan kapsamlı bir araştırmada, daha yüksek deneyim ve eğitim düzeyine sahip kişilerin resmi kanallara (ilan siteleri, ajanslar vb.), ilk kez iş arayan veya daha düşük eğitim düzeyine sahip kişilerin gayri resmi kanallara (tanıdık, sosyal ağ vb.) yöneldikleri, ancak her iki kanalı kullanarak iş arama sürecini tamamlayanların, işten daha fazla doyum elde ettikleri ve gelir seviyelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın dikkat çeken bir bulgusu, sosyal ağları sayesinde iş bulanların yan haklar, iş yükü gibi çalışma koşullarından daha memnun oldukları ancak iş yerinde kayırmacılık yüzünden istenmeyen kişiler olarak nitelendirildikleri görülmüştür. Bu nedenle ilişki ağları, her ne kadar iş dünyasında kişiye çeşitli açılardan fayda sağlasa da bu durumun örgütsel iklim ve iş gücü piyasalarına olumsuz etkiler yaratabileceği dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Bağlamsal desteklerin yanı sıra, katılımcılara işlerini tatmin edici bir iş olarak algılamalarının önündeki engellerin neler olabileceği de sorulmuştur. Katılımcıların sıklıkla ifade ettikleri kodlar; eğitim fırsatlarına erişememe, mobbing deneyimleri, ayrımcılık ve mesleğe karşı ön yargılar şeklindedir. Eğitim fırsatlarına erişemediğini

ifade eden katılımcılar, meslekte ilerlemek amacıyla çeşitli eğitimleri almak zorunda olduklarını ancak eğitimlerin genellikle yurt dışı kaynaklı olduğunu, ekonomik açıdan zorlayıcı olduğu için erişemediklerini ve aynı zamanda bulundukları bölge koşullarının kaliteli eğitime erişmelerini engellediğini ifade etmişlerdir. Eğitim fırsatlarına erişemeyen bir çalışanın, diğer taraftan kendini geliştirme olanağına sahip olmadığı da ileri sürülebilir. Kişi eğitimlere katıldıkça, sertifikalar aldıkça, işinde ilerledikçe, tatmin edici ve anlamlı işlere de kolaylıkla ulaşabilecektir. Örneğin öğretmenlerle yapılan nitel bir çalışmada, bir kişinin kendini geliştirebilmesi için lisansüstü eğitime devam etmesi, kurslara, hizmet içi eğitimlere, sempozyum ve seminerlere katılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenler meslekte ilerlemelerini, ekonomik yetersizlikler, kaynaklara ulaşamamak, idarenin lisansüstü eğitimi gerekli görmemesi gibi faktörlerin engellediğini vurgulamışlardır (Uştu vd., 2016). Benzer noktaların vurgulandığı bu araştırmadan da yola çıkarak kişinin işinde ilerlemesi ve gelişmesinin, eğitim fırsatlarına kolaylıkla erişebilmesiyle ilgili olduğu ve çeşitli çevresel koşulların (ekonomik, bölgesel vb.) bu durum üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan katılımcıların işteki iyi oluş duygularını azaltan bir başka faktörün, iş yerinde yaşadıkları mobbing olduğu keşfedilmiştir. Katılımcılar gerek yöneticilerden gerekse çalışma arkadaşlarından mobbing deneyimlediklerini ve bu durumun, duygusal tükenmişlik yaşamalarına, haksızlığa uğramış hissetmelerine, işte ilerlemelerinin engellenmesine, çalışma şevklerinin kırılmasına ve son nokta olarak istifa etmeyi dahi düşünmelerine yol açtığını belirtmişlerdir. Mobbing, bir çalışanın diğer çalışanlar veya grubun diğer üyeleri tarafından, organizasyondan uzaklaştırılmak amacıyla, aşağılanma, küçük düşürülme, itibarının zedelenmesi gibi cinsel olmayan taciz davranışlarına maruz kalması ve finansal, psikolojik, mesleki ve kariyerleri açısından uzun süreli travmatik deneyimler yaşamalarıdır (Duffy ve Sperry, 2007). Yıldırım ve Yıldırım (2007) hemşireler ile yaptıkları bir çalışmalarında, son 12 ay içerisinde hemşirelerin % 85'inin mobbing yaşadığını, % 10'unun ise intiharı düşündüğünü tespit etmişlerdir. Celep ve Konaklı (2019) üniversite çalışanlarıyla yaptıkları nitel çalışmalarında, mobbing deneyimlerinin stres, karamsarlık, hoşnutsuzluk, intihar düşünceleri, performansta ve işe gitme isteğinde azalma gibi olumsuzluklar meydana getirdiğini keşfetmişlerdir. Bir başka çalışmada ise iki mobbing mağdurunun deneyimleri derinlemesine ele alınmış, mağdurlar bu süreçte strese bağlı sağlık sorunları, finansal kaygılar ve ailevi sorunlar yaşadıklarını ve işten

ayrılmayı düşündüklerini belirtilmiştir (Duffy ve Sperry, 2007). Görüldüğü üzere mobbing, tatmin edici iş algısını engelleyen kişinin işine ve çalışma ortamına karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olan en kötü istismar türlerinden biridir.

Buna ek olarak ayrımcılığa maruz kalmak, tatmin edici işe erişimi etkileyen önemli durumlardan biridir. Bu çalışmada katılımcılar en çok cinsiyet kimliklerinden dolayı uğradıkları ayrımcılık deneyimlerini açıklamışlardır. Buna göre kadın katılımcılar kendilerinden, toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir şekilde davranmalarının beklendiğini, bazı alanlarda erkeklerden geri planda tutulduklarını, kendilerine çalışmanın hak görülmediğini, işlerinde ilerleme noktasında birçok engelle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Örneğin toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak kadınlar genellikle öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi bakım veya hizmet sektöründe, erkekler ise Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarında egemenliklerini sürdürmektedirler (Fluchtmann ve Patrini, 2023). Ayrıca aynı bilgi, beceri ve eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen kadınlar işe alımda veya işte yükselmede erkeklerden daha az tercih edilmektedirler (OECD, 2023). Benzer şekilde yapılan bazı araştırmalar kadınların daha yüksek düzeyde ötekileştirilme deneyimlerine maruz kaldıklarını ve insana yakışır işe erişimlerinin daha zor olduğunu ortaya koymaktadır (Choi vd., 2022; England vd., 2020; Kim vd., 2022). Kadın yöneticilerle yapılan nitel bir çalışma, yöneticilik pozisyonuna yükselme sürecinde olan kadınların erkeklerden önyargı ve baskı gördüklerini, kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin iş-aile çatışmasına yol açabildiğini ve yeterince teşvik edilmediklerini ortaya koymuştur (Kalafatoğlu ve Torun, 2022). Bu bağlamda iş dünyasında yer alan kadınların yaşadıkları bu olumsuzluklar, insana yakışır ve tatmin edici işlere erişmelerini engellemekte ve işteki bütüncül iyi oluş duygusunu azaltmaktadır.

Son olarak mesleğe karşı ön yargıların olması, tatmin edici iş algısını olumsuz etkileyen bir faktör olarak keşfedilmiştir. Katılımcı ifadeleri, toplumun bazı meslekleri yeterince iyi tanımadığını, mesleğe karşı olumsuz bir bakışın olduğunu, bu meslekte çalışan kişileri etiketlediklerini ortaya koymaktadır. Nitekim toplumun bazı mesleklerle (örneğin sekreterlik, pilates eğitmenliği, güzellik uzmanı vb.) yönelik önyargı ve olumsuz tutum beslemesi, bu alanda çalışan kişilerin işlerini tatmin edici bir iş olarak değerlendirmelerini de engellemektedir. Örneğin Tutkun ve Koç (2008) 1161 katılımcıyla yaptıkları bir çalışmada, bazı mesleklerin bireyler tarafından nasıl algılandığını incelemişlerdir. Buna göre, akademisyenlik, hâkimlik, mühendislik,

mimarlık, öğretmenlik, imamlık, esnafılık, müteahhitlik, maliyecilik, polislik gibi çeşitli mesleklerin, olumlu ve olumsuz sıfatlardan oluşan bir listeyle eşleştirmeleri istenmiştir. Çalışma sonucunda, katılımcıların avukatlığı rüşvetçilik ve sahtekârlıkla, gazeteciliği güvenilmezlikle, hemşireliği kaba ve saldırgan olmak gibi sıfatlarla eşleştirdikleri ve bazı meslek gruplarına karşı olumsuz tutum geliştirdikleri ortaya çıkmıştır. Mesleğe karşı önyargıların en önemli nedenlerinden biri olarak bireyin o meslekle ilgili olumsuz yaşantıları dolaylı yoldan öğrenmesi gösterilebilir. Ayrıca kişilerin araştırma, inceleme ve öğrenme ihtiyacı duymadan önyargılarını doğru kabul etmeleri ve değiştirmeye çalışmamaları, bireylerin çalışma yaşamlarındaki iyi oluş düzeylerini olumsuz etkileyen faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

5.3.2. Teşvik Edici Çalışma Koşulları

İşte iyi oluş deneyimini güçlendirmenin bir yolu da olumlu bir çalışma ortamı yaratmaktır (Russell, 2008). Bu ortamın oluşumuna pek çok faktör etki etmektedir. Bu çalışmada “ekip uyumunun, teşvik edici davranışların/ödülün, rahat bir çalışma ortamının ve esnek çalışma koşullarının” olumlu çalışma koşullarını oluşturmak için önemli faktörler olduğu ortaya konulmuştur. Katılımcılar, ilk olarak çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde ilerlemenin iş yerinde kendilerini daha mutlu kıldığını ve tatmin edici iş algılarını yükselttiğini belirtmişlerdir. En genel tanımıyla ekip uyumu, farklı bireysel özelliklere sahip grup üyeleri arasında duyguları paylaşmaya, anlaşmazlıkları ve farklılıkları iyi niyetli bir şekilde yeniden yorumlamaya ve bireysel ihtiyaçlar ile grubun ihtiyaçları arasındaki dengeyi sağlamaya atıfta bulunur. Aynı zamanda ekip uyumunun olduğu bir iş ortamında neşe, heves, coşku gibi olumlu duygular daha fazla ortaya çıkmaktadır (Chen vd., 2016). Ekip uyumu, çalışanların kurumlarıyla psikolojik bir bağ kurarak aidiyet duygularını geliştirmeye ve daha az işten ayrılma davranışlarında bulunmaya yol açmaktadır (Bilginoğlu ve Yozgat, 2022). Ayrıca çalışanların birbirleriyle güçlü sosyal ilişkiler kurmalarının, birbirlerine yardım etmelerinin ve karşılıklı değer göstermelerinin sağlığı ve genel iyi oluş düzeyini arttıran önemli mekanizmalar olduğu belirtilmektedir (Thissen vd., 2023). Türk çalışanlar arasında da iş ortamında ekip uyumunun olmasının tatmin edici iş algısını destekleyen önemli bir faktör olarak yer almıştır. Uyumun olduğu bir ortamda, çalışanlar işlerine karşı daha pozitif bir tutum içerisinde olabilmektedir çünkü çalışanlar çatışmadan ve stresten uzak, iş birliği ve dayanışma içerisinde görevlerini yerine getirebilirler, bu durum işte geçen zamanın daha verimli

geçmesine yol açacağı için işten duyulan memnuniyeti de yükseltebilmektedir.

Tatmin edici işin bir diğer önemli yordayıcısı da “teşvik edici davranışlar/ödül” kodu olarak belirlenmiştir. Bu kod altında, teşekkür, taktir, onaylama gibi olumlu geri bildirimler veya terfi alma, maddi ödüller gibi davranışsal teşvik unsurları yer almaktadır. Çalışanlar yöneticileri tarafından taktir edildiklerinde, işe yönelik aidiyet duyguları ve iyi oluş deneyimleri artmaktadır, buna karşın herhangi bir olumlu geri bildirim alamamak çalışanlarda hayal kırıklığı, motivasyonsuzluk gibi olumsuz duygulara neden olmaktadır (Thissen vd., 2023). Bu nedenle istikrarlı bir şekilde verilen olumlu geri bildirimlerin önemli bir amacı, olumlu duygusal tepkiler yaratmak ve çalışanların motivasyonlarında ve performanslarında yükselmeye neden olmaktır (Choi vd., 2018; Goller ve Späth, 2024). Bu kapsamda yapılan deneysel bir çalışma, olumlu geri bildirimlerin profesyonel sporcuların performanslarını arttırmakta, üstelik hem bireyci hem de toplulukçu kültürler arasında olumlu geri bildirimin benzer etkisi, bu teşvik unsurunun kültürlerarası motivasyon aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir (Goller ve Späth, 2024).

Buna karşın Türkiye’de, çalışanların teşviki konusunda yapılan uygulamalar oldukça sınırlı olup özel şirketler kendi sistemini uygularken devlet kurumlarında genellikle ücret-performans ilişkisi üzerinden bir değerlendirilmenin yapıldığı, üstelik bu değerlendirmenin, ücretin tamamı üzerinden olmayıp ek ödenek kapsamında sabit bir uygulamayı içerdiği görülmektedir (Tozlu, 2015). Kamu çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada katılımcılar ödül-teşvik unsurları arasından en çok, yükselme, prim, yurt dışı eğitimine ve seminerlere katılım, ekstra izin, yabancı dil eğitimi, esnek çalışma ve staj imkanını tercih ettiklerini belirtmişlerdir, buna karşın olumlu geri bildirimler almak (yazılı/ sözlü taktir vb.), katılımcıların ilk 10 tercih içerisinde yer almamıştır (Tozlu, 2015). Benzer şekilde Mert (2020), 23 özel ve kamu sektörü çalışanının geri bildirim almaya yönelik görüşlerine başvurduğu çalışmasında, çalışanların geri bildirim almayı gereksiz/ faydasız gördüklerini, geri bildirimleri samimi bulmadıklarını, yapıcı olmadığını, iletişim sorunları doğurduğunu; ayrıca özgüven eksikliği, eleştirilmekten korkma gibi kişisel nedenlerden ve geri bildirimlerin daha fazla iş yüküne yol açabileceği endişesinden dolayı sevmediklerini ortaya koymuştur. Mevcut çalışmada da katılımcılar, maddi ödül, terfi gibi teşvik edici davranışların tatmin edici iş algılarını güçlendireceğini belirtmişlerdir. Bu durumun olası nedenleri arasında Türkiye’nin kültürel yapısı ve ekonomik koşulları örnek gösterilebilir. Ekonomik açıdan belirsizliklerin olduğu Türkiye’de maddi bir karşılık daha değerli

olabilir, ayrıca kültürel olarak başarının ve takdirin somut bir şekilde ödüllendirilmesi, daha görünür ve anlamlı bir ödül olarak algılanmasına yol açabilir.

Bunlara ek olarak araştırmada “rahat bir çalışma ortamının” da katılımcıların tatmin edici iş deneyimlerini desteklediği ortaya çıkmıştır. Katılımcılar bu kodda, ortamın fiziksel şartlarına, diğer bir ifadeyle konforlu bir çalışma alanına ve kendilerine sunulan imkânlarla (bilgisayar, masa, kişisel dolap vb.) odaklanmışlardır. Fiziksel çalışma koşulları dışsal (ısı, ışık, gürültü, temizlik, araç-gereç vb.), öznel (psikolojik durum, monotonluk, yorgunluk, yaş, cinsiyet vb.) veya örgütsel faktörlerden (iş yükü, değişen çalışma süreleri, çalışma planı vb.) oluşabilmektedir (Avcı vd., 2014). Bu çalışmada, katılımcılar daha çok dışsal faktörlere değinmektedirler. Katılımcılar tarafından ortamın fiziki koşullarını iyileştirmeye yönelik yapılan bu vurgu, iş ortamlarında bu koşulların yeterince sağlanmadığını da ortaya çıkarmaktadır. Fiziki koşullar çalışma ortamlarında genellikle göz ardı edilse de zamanının en az üçte birini işte geçiren bir kişi için oldukça önemli bir konu olduğu ve kişiyi birçok açıdan (fiziksel, ruhsal vb.) etkilediği ileri sürülebilir. Örneğin üretim şirketinde çalışanlarla yapılan bir çalışmada, kötü iş yeri koşullarının kalite ve şirketin kurallarına uyma, problemleri çözmek için iş arkadaşlarıyla iş birliği yapma, görevlere yoğunlaşma, yaratıcılık gibi çalışan performansında düşüşe ve işe gelmemeye yol açtığı görülmüştür (Kahya, 2007). Aksine, iş yerinin fiziki koşullarında iyileştirmeler yapmanın, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını arttırdığı ortaya çıkmıştır (Avcı vd., 2014). Görüldüğü üzere, işin yapısı kadar çalışma ortamının da kişilerin tatmin edici iş deneyimlerine katkı sağlayan ve kişinin işine karşı bütüncül bir iyi oluş duygusu içerisinde hissetmesine yol açan temel ihtiyaçlardan biri olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak, “esnek çalışma koşulları” katılımcıların belirlediği bir diğer teşvik edici çalışma koşulu unsurudur ve uzaktan çalışma, çalışma saatlerini çalışanın belirlemesi gibi çeşitli uygulamaları içerir. Esnek çalışmayı uygulayan şirketlerde, çalışanın performansının ve doyumunun arttığı; tükenmişliğinin ise azaldığı bulunmuştur (Bloom vd., 2015). Ayrıca esnek çalışmanın, çalışanların kendi sınırlarını ayarlayabilmelerine ve kendi yeteneklerine daha fazla güvenmelerine yol açtığı ve bu durumun da iş-yaşam dengesini arttırdığı görülmüş; tüm bu ilişkilerin ise içsel bir kontrol duygusuna sahip olan çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Wu vd., 2024). Bununla birlikte, esnek çalışmanın etkilerine yönelik yapılan bazı çalışmalarda farklı sonuçlara da ulaşıldığı görülmüştür. Örneğin bir araştırmada esnek

çalışma, yöneticilerin çalışanları sık sık denetlemesine, bu durumun yönetici-çalışan arasındaki iletişimi bozmasına ve çalışanların verimsiz iş davranışlarında bulunmasına neden olduğu görülmüştür (Liang vd., 2024). Nitel bir çalışmada ise Thissen vd. (2023) şirkette esnek çalışma programına yönelik pilot bir uygulama denemişlerdir. Bu uygulamada teknisyenler, çalışma vardiyalarını kendi beceri, nitelik ve tercihlerine göre planlayabilmiş, ekipler arasında kolayca vardiya değişikliklerinde bulunabilmişlerdir. Ancak uygulama sonunda çalışanların çoğu, bu sistemden memnun olmadıklarını bildirmişlerdir. İlgili çalışmalarda elde edilen farklı sonuçların, örneklemin ve işin yapısal özelliklerinin etkisinden kaynaklı olduğu ileri sürülebilir. Örneğin üretim sektöründe çalışan katılımcılar, çalışma sonucunda sabit bir programın kendilerine daha uygun olduğunu; değişen vardiyaların farklı ekiplerle çalışmayı gerektirdiğini ve bu durumun takım ruhunu olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir (Thissen vd., 2023). Bu doğrultuda esnek çalışma koşullarının her sektöre veya gruba uygun olmayabileceğinin altını çizmek gerekmektedir. Dolayısıyla, bu değişkenin işin dinamiğine uygun olup olmadığının daha ayrıntılı incelenmesi ve bu doğrultuda tatmin edici işin yordayıcısı olarak değerlendirilmesi önerilebilir.

İşinden memnuniyet duyan çalışanlar için, teşvik edici çalışma ortamının bir diğer önemli bir göstergesi de yöneticilerinin destekleyici bir tutum içerisinde olmalarıdır. Kurumdaki yöneticilerin çok çeşitli görev ve sorumlulukları bulunmakta ve bu görevlerin başında ise çalışanlarının işlerini sürdürmeleri noktasında onları motive etmeleri gelmektedir (Southwick vd., 2019). Yöneticiler, çalışanların performanslarını değerlendirmek ve yönlendirmek konusunda kurumun bir temsilcisi olarak hareket ettikleri için yönetici desteğini örgütsel destek çatısı altında ele almak mümkündür ve bu bağlamda algılanan yönetici desteği, çalışanlar tarafından işverenlerin kendilerine ve iş yerindeki iyi oluşlarına değer verdiğine, onları desteklemek için kaynak sağladıklarına ilişkin inançlarına karşılık gelmektedir (Eisenberger vd., 1986). Ayrıca çalışanlar, yöneticilerinin işleri sürdürme ve yönetme becerilerine sahip olduklarını düşündüklerinde, desteklerinin ve güvenlerinin daha çok farkına varmaktadırlar (Altıntaş vd., 2024). Yapılan çalışmalar algılanan yönetici desteği ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğunu, üstelik yöneticilerin yüksek statüye sahip olmasının bu ilişkiyi güçlendirdiğini ve çalışanların iyi oluşu ile ilgilenen yöneticilerin olduğu çalışma ortamlarında işten ayrılma oranlarının düştüğünü göstermektedir (Eisenberger vd., 2002). Yönetici desteğinin aynı zamanda bireysel yaratıcılık (Zhou ve George, 2003); güçlendirme ve öz yeterlilik aracılığıyla

bireysel yenilikçi davranışlar üzerinde anlamlı etkileri olduğu ortaya konulmaktadır (Nisula, 2015). Yöneticilerin destekleyici olması, çalışanların daha verimli ve etkili performans göstermelerine, yöneticiler tarafından verilen görevleri özerk bir biçimde yerine getirmelerine ve kendilerini çalışma ortamında daha güvende hissetmelerine yol açabilir. Hämmig (2017)'in yaptığı bir çalışma, işle ilgili sorunlar olduğunda, yönetici desteğini eksik almanın veya hiç alamamanın, diğer destek kaynaklarına (aile, eş vb.) göre, sağlık ve işte iyi oluş üzerinde güçlü risk faktörü oluşturduğunu göstermektedir. Dolayısıyla olumlu bir çalışma ikliminin oluşmasını da sağlayan yönetici desteği, çalışanların işlerinden daha memnun olmalarına ve iyi oluş duygularının yükselmesini yol açmaktadır. Bu nedenle yönetici desteğinin, tatmin edici işin önemli bir yordayıcısı olarak gelecekteki çalışmalarda konumlandırılması önerilmektedir.

Son olarak katılımcılar kurumun itibarı ve kuruma aidiyet hissetmeyi, teşvik edici çalışma koşullarının özellikleri arasında sıralamışlardır. Kurumun itibarı ve kuruma aidiyet, “olumlu kurum kültürü” kodu altında yer almaktadır. Kurum / iş yeri itibarı, işin kalitesiyle yakından ilişkili bir yapıdır (Allan ve Blustein, 2022). Literatürde kurumun imajı, kimliği ve itibarı birbirinin yerine kullanılan kavramlar olarak geçse de imaj ve kimlik, kurumsal itibarın bileşenleri olarak değerlendirilebilir (Chun, 2005). Kurumsal imaj, başkalarının şirketi nasıl gördüğü ile ilgiliyken; kimlik, bizim şirketi nasıl gördüğümüzle alakalıdır (Chun, 2005). Kurumsal itibar ise, kimlik ve imajdan daha uzun süren, deneyim ve tutarlı bir çaba gerektiren ve çalışanlar, müşteriler, yatırımcılar, tedarikçiler ve topluluklar gibi bir kurumun iç ve dış paydaşlarının görüş, algı ve tutumlarının bir sentezini ifade etmektedir (Chun, 2005; Gotsi ve Wilson, 2001). Carmeli vd. (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, bir kurumun aynı sektördeki rakipleri, müşterileri ve tedarikçileri tarafından prestijli bir kurum olarak algılanması, çalışanların daha yüksek düzeyde bilişsel özdeşleşme yaşamalarına ve hayranlık ve keyif gibi olumlu duygularının artarak duygusal bir bağlılık geliştirmelerine yol açtığını bulmuşlardır. Bu bağlamda itibar, çalışanların kuruma adanmışlıklarını attıran (Almeida ve Coelho, 2019) ve özerklik, yetkinlik, ilişki kurma ve sosyal katkı gibi psikolojik ihtiyaçlar üzerinde olumlu etkileri olan bir mekanizmadır (Allan ve Blustein, 2022). Bu nedenle kurumun itibarının yüksek olması, çalışanların işlerine yönelik pozitif tutum ve davranışlar içerisinde olmalarına yol açabilir. İşe karşı olumlu deneyimlere sahip olmak ise, işteki iyi oluşun önemli göstergelerinden biridir.

Kurum itibarıyla birlikte kuruma aidiyet hissetmenin de “olumlu kurum kültürü”

kodu altında yer aldığı belirlenmiştir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumu benimsediklerinin, kendilerini işe ve kuruma ait hissettiklerinin altını çizmişlerdir. Bu bağlamda kuruma aidiyet hissi, tatmin edici işin yordayıcı bir bileşeni olarak konumlandırılmıştır. Bireyler kendilerini bir sistemin veya çevrenin parçası gibi algıladıklarında aidiyet duygusunu deneyimlemektedirler (Hagerty vd., 1992). Buna göre, bir iş yerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu hissetmek, çalışanların iş yerindeki sağlıklarını ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla ilgili, iki farklı şirkette çalışan 25 kişiyle yapılan nitel bir çalışma sonucunda, iş yerinin bir parçası gibi hissetmenin iş yeri sağlığını ve iyi oluşunu teşvik ettiği anlaşılmıştır (Thissen vd., 2023). Buna göre, çalışanların aidiyet duygusuna sahip olmalarının, işteki olumlu atmosferi güçlendirdiği ve bu durumun işe devam etmeme, işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarını azalttığı söylenebilir. Akdoğan ve Köksal (2014)’ın mavi ve beyaz yakalı Türk çalışanlarla yaptıkları çalışmada, kuruma aidiyet hissinin yöneticiye güveni arttırdığını ve çalışanların sorumluluk alarak daha fazla nezaket, özgecilik, vicdanlılık gibi örgütsel vatandaşlık davranışlar sergilediklerini; Bilginoğlu ve Yozgat (2022)’ın da aidiyet hissinin kurumdaki sosyal iklim ve iş yeri arkadaşlıkları ile pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaları, aidiyetin önemini destekler niteliktedir. Bu nedenle çalışan bir kişi, iş yerine ne kadar aidiyet hisseder ve benimserse, işine yönelik daha fazla pozitif duygu ve davranışlar geliştirecek ve tatmin edici bir işe sahip olduğuna yönelik algısı da o denli pekişecektir. Bu nedenle kurum itibarı ve kuruma aidiyetin gelecek çalışmalarda tatmin edici işin yordayıcısı olarak konumlandırılması önerilmektedir.

5.3.3. Olumlu Bireysel Özellikler

Katılımcılara son olarak çalışma yaşamında kendilerine fayda sağlayan ve işlerinden duydukları memnuniyeti arttıran olumlu bireysel özelliklerin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılar tarafından ortak olarak en sık dile getirilen bireysel özellikler kodlanmıştır. Bu özellikler; “kişilerarası ilişki kurmayı sevmek, pozitif olmak, sabırlı olmak, potansiyelini geliştirme becerisi ve azimli olmak / pes etmemek” olarak ifade edilmiştir. Katılımcılar belirttikleri bu kişisel özelliklerinin iş hayatında oldukça avantaj sağladığını ve çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle karşı kendilerini koruduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin kişilerarası ilişki kurmayı sevmek, katılımcılardan bazılarını daha dışa dönük ve insan hayatına dokunan işlerde çalıştırmaya yönlendirmiş olabilir. Bu durum kişide birlik, beraberlik ve aidiyet

duygusunun gelişmesine de yardımcı olmaktadır (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2002). Dolayısıyla kişinin başkalarıyla ilişkiler geliştirmeyi sevmesi, işten keyif alma, hoşnut olma gibi olumlu duygulara yol açabilmekte ve bu durum işteki iyi oluşu güçlendirmektedir (Busque-Carrier vd., 2022). Benzer şekilde önemli bir bireysel özellik olarak değerlendirilen pozitiflik, kişinin yaşamında genel olarak olumlu yanları görmeye eğilimli olmasına, pozitif hissetmesine, zayıf yanlarından ziyade güçlü yanlarına daha fazla odaklanmasına yol açtığı için kişinin iş yaşamını da olumlu etkileyeceği söylenebilir.

Katılımcılar sabırlı olmanın da iş yaşamında kendilerine fayda sağladığını ve işten aldıkları tatmini yükselttiğini belirtmişlerdir. Sabır en genel anlamıyla, kişinin yaşadığı sıkıntı, acı veya hayal kırıklığı gibi durumlar karşısında sakince kalabilmesi (Schnitker, 2012), dürtüsel ve anlık tepkiler vermek yerine daha ihtiyatlı davranması ve zor durumlar karşısında dayanabilmesini sağlayan önemli bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Böylece kişi sabrı sayesinde, birçok problemin üstesinden gelebilmekte, zor şartlara dayanabilmekte ve kolay kolay vazgeçmemektedir. Yapılan çalışmalar, sabrın öznel iyi oluşla, olumlu başa çıkmayla, erdem ve gelişmeyle pozitif ilişkili olduğunu (Schnitker ve Emmons, 2007), mutluluk, depresyon, yaşam doyumu ve duygu durumunu yordadığını; sabırlı kişilerin hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır (Schnitker, 2012). Diğer bir ifadeyle kişi sabırlı olduğunda, kolay kolay pes etmemekte ve kararlılıkla hedeflerin peşinden gittiğinde, istediği hedefe er ya da geç ulaşabilmektedir. Bu bağlamda bireysel bir özellik olarak azimli olmak, “kişinin uzun vadeli hedeflerini tutkuyla takip etmesine karşılık gelir” (Duckworth vd., 2007, s.1087). Azimli bireyler hedonik zevkler yerine, anlamlı ve prososyal amaçlar içeren faaliyetler içerisinde olma yoluyla hayattan tatmin elde etme eğilimindedirler (Von Culin vd., 2014). İş yaşamında ise azim, kişiye sebat etme ve ilerleme özelliği de katabilen bir özellik olarak değerlendirilebilir (Southwick vd., 2019) ve azimli kişiler, iş yaşamlarında ulaşmayı arzuladıkları tatmin edici ve insana yakışır işlere de daha kararlı bir şekilde ulaşabileceklerdir. Görüldüğü üzere, olumlu bireysel özellikleri geliştirmek, kişilerin yeterliliklerinin artırarak engeller karşısında kendilerine fayda sağlayacak şekilde bireysel kaynaklarını daha fazla ortaya koymalarına yardımcı olmaktadır (Owens, Flores, vd., 2019).

Güçlü Yönlere Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramında, tatmin edici işin yordayıcısı olarak öne sürülen “Olumlu Bireysel Özellikler” değişkeni için daha önce de belirtildiği gibi dört temel özellik (umut, güçlü yönler, uyum ve güçlendirme)

sıralanmıştır (Owens, Allan, vd., 2019). Araştırmacılar bu bireysel özellikleri belirlerken farklı toplum ve gruplara uygun olan, çalışmayla ilgili bağlamlara kolaylıkla uyarlanabilen ve mesleki ve pozitif psikoloji alanındaki önceki çalışmalarda yer alan değişkenlerden belirlemişlerdir. Ancak bu değişkenlerin her birey ve kültür için uygun olmayabileceğinin ve kariyer psikolojik danışmanlığında yararlanılan bireysel özelliklerin kültüre özgü olarak uyarlanması gerektiğinin de altını çizmişlerdir (Owens, Allan, vd., 2019). Farklı kültürel gruplar, pozitif psikolojik yapılarla ilgili farklı tanımlamalara, göstergelere ve değerlere sahip olabilirler (Owens, Flores, vd., 2019). Bu araştırmada da literatürden farklı olarak ortaya çıkan olumlu bireysel özelliklerde, kültürel yapının etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Doğu toplumlarında sabır, azim, pes etmeme gibi özellikler teşvik edilmekte kişinin zorluklara göğüs germesi gerektiğine dair öğütlere yer verilmektedir. Bu nedenle Doğu toplumlarında teşvik edilen bu özelliklerin iş yaşamında da öne çıkması beklendi bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tüm bunlara ek olarak, bu çalışmada ortaya çıkan bağlamsal engeller, bağlamsal destekler ve olumlu bireysel özelliklerin araştırmanın nitel aşamasında görüşmeye katılan katılımcı grubunun özelliklerini yansıttığını ve nitel araştırmanın doğası gereği genelleme konusunda dikkatli olunması gerektiğini vurgulamak gerekmektedir. Sonucunda nitel araştırmalar, “literatürde var olan anlamları yeniden ortaya koymayı değil, katılımcıların yükledikleri anlamı keşfetmeyi ve öğrenmeyi amaçlayan çalışmalardır” (Creswell ve Creswell, 2021, s.182). Bu nedenle nitel araştırmaların hedefi evrene genellenebilirlik olmamaktadır ancak karma desen araştırma türlerinden keşfedici sıralı desen, nitel araştırmada ortaya çıkan tema ve kodların nicel araştırma ile desteklenmesini ve daha geniş bir örneklem üzerinde genellenebilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Creswell ve Plano-Clark, 2017). Bu nedenle gelecekteki araştırmalar, özellikle Doğu toplumlarında tatmin edici işin yordayıcılarını belirlemek için nitel araştırmada ortaya konan tema ve kodlara dayalı olarak çeşitli değişkenler tanımlayabilir ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri ampirik olarak test edebilirler.

5.4. Nicel Aşamada Geliştirilen Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeği

Araştırmanın nicel aşamasında geliştirilen “Algılanan Tatmin Edici İş” ölçeğinin yapı geçerliği ve güvenirlik analizi için iki aşamalı bir çalışma yürütülmüştür. İlk aşamada, açıklayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar elde edilmiş, ardından doğrulayıcı faktör analizi için ikinci bir gruptan veri toplanmış

ve alternatif modellerle kıyaslandığında üç alt ölçekten oluşan korelasyonel modelin uyum değerlerinin iyi düzeyde çıktığı görülmüştür. Ayrıca AFA ve DFA için farklı örneklemelerden toplanan verilerde, ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yüksek düzeyde bulunmuştur. Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramını tanıtarak iş yerinde iyi oluş kavramına vurgu yapan araştırmacıların, bu kavramı kültürlerle özgü inceleme gerekliliğine ilişkin çağrılar doğrultusunda, bu araştırma tatmin edici iş kavramının kültüre özgü nasıl farklılaştığına yanıt aramıştır. Elde edilen sonuçlar, Türk çalışanlarda tatmin edici iş kavramının hedonik ve ödomonik iyi oluşun bazı alt boyutlarını karşıladığını ancak daha farklı bir alt boyutun da (saygınlık alt boyutu) yer aldığını ortaya koymaktadır.

İş yerinde iyi oluşu inceleyen birçok çalışma, kapsamlı bir iyi oluş tanımı yerine, genellikle hedonik (özel) iyi oluş boyutuna odaklanmaktadır (Czrew, 2014). Bununla birlikte, bazı araştırmacılar, iş yerindeki ödomonik (psikolojik) iyi oluşun yeterince araştırılmadığını ve bu kavramı derinlemesine incelemek için uygun ölçme araçlarının eksikliğine dikkat çekerek psikolojik iyi oluşu ele almaya başlamışlardır (Bartels vd., 2019; Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012). Örneğin Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) 1080 çalışan yetişkinle yaptıkları ölçek geliştirme çalışmasında iş yerinde psikolojik iyi oluşu ölçmeyi hedeflemişler, bu amaçla 25 maddeden oluşan beş alt boyutlu (İş Yerinde Kişilerarası Uyum, İşte Gelişme, İşte Yeterlilik Hissi, İş Yerinde Algılanan Takdir ve İşe Katılım İsteği) geçerli ve güvenilir bir ölçek elde etmişlerdir. Bu çalışmada araştırmacılar, iş yerinde psikolojik iyi oluşun, hedonik iyi oluştan daha farklı bir yapı sergilediğini belirlemiş ancak hedonik iyi oluşun (olumlu duygular ve doyum), ödomonik iyi oluşa yol açabileceğinin de altını çizmişlerdir. Bir başka çalışmada Bartels vd. (2019) 1346 çalışan yetişkinler üzerinde geliştirdikleri ödomonik iyi oluş ölçeğini, iki alt boyut (kişilerarası ve kişisel boyut) olmak üzere toplamda sekiz maddeyle ölçmeye çalışmışlardır. Araştırmacılar, kişilerarası boyutta çalışanların olumlu sosyal etkileşimlerine (ekip çalışması, iletişim gibi) odaklanırken kişisel boyutta, anlam ve amaç gibi içsel iyi oluş değişkenlerine odaklanmışlardır. Böylece iyi oluş kavramına, çalışanların iş yerlerine bağlı olma ve iletişim halinde hissetme boyutu da eklenmiştir. Diğer bir çalışmada, Zheng vd. (2015) Çinli çalışanlar üzerinde geliştirdikleri “Çalışan İyi Oluşu” ölçeğinde üç alt boyut ve toplamda 18 madde elde etmişlerdir. Kültürlerine özgü olarak geliştirdikleri ölçek için öncelikle nitel bir çalışma yürütmüşler ve elde edilen katılımcı yanıtlarına dayalı olarak madde havuzunu geliştirmişlerdir. Yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmaları sonucunda elde

edilen ölçeğin; yaşam iyi oluşu, çalışma iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş boyutları, kişinin yaşamına, işine ve kendine ilişkin genel değerlendirmelerini kapsadığını göstermiştir.

Araştırmalarda iyi oluşun tek bir boyutuna odaklanarak ölçek geliştirme çalışmaları daha ön planda olmasına rağmen Keyes vd. (2002)'nin üç bin çalışan yetişkinle yaptıkları çalışmada, iyi oluşun hedonik ve ödomonik boyutunun yüksek korelasyon gösterdiği ($r = .70$) ancak birbirinden farklı yapılar olduğu doğrulanmıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılanların yaklaşık yarısında hedonik ve ödomonik iyi oluştan biri yüksek çıkmış ve belirli demografik değişkenlerin (yaş, eğitim, kişilik özellikleri vb.) varlığı bu duruma etki etmiştir. Bu nedenle belirli bir bakış açısına yoğunlaşarak süreci yürütmek eksik bir yoruma yol açabilir. Bu çalışmanın temelini oluşturan GYDKÇK'da benzer şekilde iyi oluşu bütüncül ele alarak değerlendirmekte ve buna uygun bir ölçme aracı geliştirirken her iki bakış açısının da yer alması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın diğer araştırmalardan farkı işinden memnuniyet duyan katılımcıların söylemlerinden yola çıkarak her iki bakış açısını içeren ve kültüre özgü kapsamlı bir ölçme aracı ortaya koymak olmuştur. Bu çalışma sonucunda 14 maddeden ve üç alt ölçekten oluşan ölçme aracında; “işe yönelik pozitif tutum” boyutu hedonik iyi oluşa, “işe bağlılık ve gelişim” ile “saygınlık” boyutlarının ise ödomonik iyi oluşa atıfta bulunduğu söylenebilir. Böylece iyi oluşun her iki boyutunu da temsil eden maddelerin olması, çalışanların işteki iyi oluşlarının bütüncül bir şekilde ortaya konulduğunu göstermektedir.

Buna ek olarak, bu çalışmada ölçüt geçerliği için çeşitli ölçekler kullanılmış ve algılanan tatmin edici iş ölçeği ile aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışanların tatmin edici bir iş algısı içerisinde oldukça pozitif duygularında da bir artış olduğu ortaya çıkmıştır. Önceki çalışmalarda tatmin edici iş kavramı PANAS ölçeğinin pozitif duygu alt ölçeği kullanılarak değerlendirilmektedir (Allan, Kim vd., 2021; Owens, Allan, vd., 2019; Owens, Meierding vd., 2021). Bu ölçekte belirtilen duygular (heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, dikkati açık, kararlı vb.) iş ortamları düşünülerek cevaplandırılmıştır. Ancak bu çalışmada, doğrudan katılımcılara işte geçirdikleri bir günde hissettikleri duyguların neler olduğu sorulmuş ve katılımcıların yanıtları duygu kodlama (Saldana, 2019) yapılarak analiz edilmiştir. Buna göre çalışma bağlamında katılımcılar isteyken sıklıkla; mutlu heyecanlı/aktif, keyifli, paylaşım/dayanışma hissi, meraklı, huzurlu ve enerjik hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda katılımcıların işe karşı pozitif duygu ve değerlendirmeler içerisinde

oldukları görülmekte ve yüksek düzeyde tatmin edici iş algılarının pozitif duyguları da yükselten bir mekanizma olarak işlev görmesi beklendik bir sonuç olmaktadır. Ayrıca bu çalışmada tatmin edici işe sahip olma ile işin anlamı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Frankl (2018)'a göre her insan yaşamında bir anlam duygusu elde etmek için çabalamaktadır. Üstelik çalışanların tatmin edici bir iş algısı içerisinde olmasalar dahi, işlerinde bir anlam bularak iyi oluş duygularını güçlendirdiklerini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Allan vd., 2014; Ashforth ve Kreiner, 2013; Autin ve Allan, 2020). İşin anlamlı olduğuna dair algıların iyi oluşla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu düşünülmektedir (Allan, Tebbe, vd., 2019). Anlamlı çalışma, işte üretkenlik ve iş performansında artış (Allan, Duffy ve Collisson, 2017), işten doyum elde etme (Allan, Dexter, vd., 2018; Duffy vd., 2014; Steger vd., 2012), eksik istihdamı daha az deneyimleme (Allan, Rolniak, vd., 2020) ve örgütsel bağlılıkta artış (Steger vd., 2012) gibi çeşitli olumlu iş deneyimlerine yol açmaktadır. Çalışanlar işlerini anlamlı bulma yoluyla bireysel anlamda yeteneklerini, güçlü yönlerini ve becerilerini daha fazla ortaya koyma fırsatı bulurken toplumsal anlamda özgürlük, iyi oluş ve beşeri sermayede daha fazla ilerleme sağlanabilmektedir (Soren ve Ryff, 2023). Bu nedenle anlamlı çalışma duygusu işteki iyi oluşu arttıran önemli unsurlardan biridir. Ayrıca tatmin edici iş duygusunun genel olarak yaşam doyumuyla da ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşam doyumunu, hedonik iyi oluşun bir değerlendirmesini temsil etmektedir (Diener ve Lucas, 1999). Yapılan çalışmalar, çalışma bağlamında iyi oluş duygusu yüksek olan çalışanların yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bartels vd., 2019; Soren ve Ryff, 2023).

Elde edilen sonuçların yanı sıra, bu çalışmada işteki iyi oluş duygusunun işten geri çekilme davranışlarında (devamsızlık, işten ayrılma niyeti vb.) düşüşe yol açtığına ulaşılmıştır. Kaynakların korunumu kuramına (Hobfoll, 2011) göre, tükenmiş kaynaklara sahip çalışanlarda işlerini bırakma veya işe gelmeme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Çalışanı tüketen kaynaklardan biri de işteki iyi oluşu temsil eden tatmin edici iş deneyimine sahip olmama durumu olabilir. Bartels vd. (2019) işyerinde psikolojik iyi oluşunun işten ayrılma ve devamsızlık durumlarıyla negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Başka bir çalışma, çalışanların iyi oluşu düşük olduğunda iş doyumları yüksek olsa dahi işten ayrılma eğilimi içerisinde oldukları görülmüştür (Wright ve Bonett, 2007). İlaveten bu çalışmada tatmin edici iş kavramı ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. İşe bağlı duygusal tükenmişlikle tatmin edici iş arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma

bulunmamakla birlikte tatmin edici işin alt boyutu olarak tanımlanan işte karşı pozitif tutum ile belirtilen değişkenin incelendiği çalışmalar mevcuttur. Buna göre, kişide yorgunluk, bitkinlik, enerji eksiliği ile kendini gösteren ve duygusal kaynaklarının tükenmesi hali olarak tanımlanan duygusal tükenmişlik (Moore, 2000), iş doyumu yüksek olduğunda azalmaktadır (Dodanwala ve Shrestha, 2021; Pu vd., 2024). İş doyumunun, tatmin edici işin alt boyutu olarak değerlendirildiği dikkate alındığında (Allan, Kim vd., 2021; Owens, Allan, vd., 2019; Owens, Meierding vd., 2021), iş doyumu ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasındaki negatif bir ilişki, tatmin edici iş algısına dair de çıkarımların yapılmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, tatmin edici iş algısı ne kadar yüksek olursa, duygusal tükenmişliğin de o kadar azalacağı söylenebilir.

Bunlara ek olarak, bu araştırmanın nitel aşamasında elde edilen kodlar, nicel aşamada geliştirilen ölçeğin boyutlarıyla farklılık göstermiştir. Buna göre, çalışmanın nitel aşamasında yer alan tatmin edici iş kodları (yaşama anlam ve amaç katma, özerklik, başkalarına faydalı olma, kişilerarası ilişkiler geliştirme vb.) nicel aşamada yer almamış ve bazı boyutların açıklayıcı faktör analizi sonrasında birleştiği (örneğin iş memnuniyeti ve olumlu duygular boyutlarının aynı alt boyut altında birleşmesi gibi) görülmüştür. Bu durumun oluşmasının önemli nedenlerinden biri, örneklemden kaynaklı etkiler olabilir. Çalışmanın nitel aşamasında maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme yöntemleriyle farklı sektörlerde çalışan katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Nicel aşamada da ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak farklı sektördeki katılımcılardan veri toplanmıştır. Bu nedenle nitel aşamada ortaya konulan boyutların bazı meslek gruplarına yönelik olmayabileceği ileri sürülebilir. Örneğin insana yönelik bir meslek grubunda çalışan biri (örneğin psikolog, öğretmen gibi), insanla yönelik olmayan bir meslek grubunda (örneğin mühendis, tekniker gibi) çalışan birine göre başkalarına faydalı olmaya, kişilerarası ilişkilere veya işte anlam duygusuna daha fazla değer atfedebilir. Örneklemdaki bu çeşitlilik, katılımcıların en çok üzerinde yoğunlaştığı ölçek maddelerinin kalmasına ve diğerlerinin elenmesine yol açmış olabilir. Gelecekteki çalışmalar, amaçlı örnekleme yöntemi prosedürlerini takip ederek meslek gruplarına özgü (örneğin yardım sunan meslek grupları-hizmet sunan meslek grupları veya beyaz yakalı-mavi yakalı meslek grupları gibi) iş yerinde iyi oluş kavramını detaylı bir şekilde inceleyebilirler ve spesifik meslek gruplarıyla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen kod ve temalardan yola çıkarak farklı ölçme araçları geliştirebilirler. Bu sayede, mevcut ölçme aracıyla aralarındaki farklılıklar

daha net ortaya konulabilir. Ayrıca bu çalışmada veriler kesitsel toplandığı için, tatmin edici iş ölçeğinin diğer ölçeklerle aralarındaki ilişkilerin nedeni hakkında yorum yapılamamıştır. Gelecekteki çalışmalar, tatmin edici iş algısına sahip çalışanlarla boylamsal çalışmalar yürüterek farklı değişkenlerle (yaşam doyumu, iş doyumu, işten ayrılma niyeti, işe bağlılık vb.) aralarındaki ilişkilerin yönüne dair daha ayrıntılı bir değerlendirmede bulunabilirler.

5.5. Sonuç ve Öneriler

İş gücü piyasalarına katılım ve işsizlik oranlarında, pandemi öncesi döneme kıyasla iyileşmeler yaşansa da düşük ve yüksek gelire sahip ülkeler arasında belirgin bir şekilde fark görülmeye devam etmektedir. Özellikle Çin, Brezilya ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümedeki yavaşlama, yatırım ve ticari faaliyetler üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (ILO, 2024a). Yatırım ve ticaret faaliyetlerindeki bu olumsuzluk, istihdam alanlarına da yansımaktadır. Türkiye 2024 yılının birinci çeyreğinde % 55.1 oranıyla, OECD ülkeleri arasında en düşük istihdam oranına sahip ülke konumundadır (OECD, 2024). İstihdamda yer alabilmek önemli bir gösterge olabilmesine rağmen, çalışma koşullarında dezavantajlı birçok durum yaşandığı gözlenmektedir. Örneğin Türkiye’de uzun saatler çalışma oranları, çalışma çağındaki nüfusta %25’tir. Buna rağmen yıllık ortalama hane geliri ise, 30 bin dolar olan OCED ülkelerinin ortalamasından daha azdır. Bu doğrultuda yaşamdan memnun olma oranları da OCED ülkelerinde 6.7 puanken Türkiye’de 4.9 puanda kalmıştır (OECD, 2024a). Elde edilen bu sonuçlar, bir işe sahip olmanın her zaman kişinin genel ferahını ve iyi oluşunu arttırmayabileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bir işte çalışmak, kişiye gelir sağlama, sosyal ilişkiler geliştirme, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme, öz saygı, beceri ve yeterlilik geliştirme gibi birçok avantaj sağlayarak (OECD, 2024a) kişinin genel memnuniyetini arttırmalıdır. Bu bağlamda, çalışmanın kişinin yaşamındaki önemi göz önüne alındığında, çalışma ve iş yeri koşullarına göre kişinin iyi oluş duygusunun nasıl değiştiğini de incelemek giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Mevcut çalışmada da kişinin çalışma bağlamındaki iyi oluş deneyimleri derinlemesine ele alınmaya çalışılmış, bir işin tatmin edici bir iş olarak değerlendirilebilmesi amacıyla ne gibi özelliklere sahip olması gerektiği Türkiye’deki kültürel yapıya özgü kavramsallaştırılmıştır. Araştırmanın nitel aşamasında katılımcılarla yapılan nitel görüşmeler sonucunda tatmin edici iş temasının dokuz

kategori altında (başkalarının hayatına dokunmak/faydalı olma, kişilerarası ilişkiler geliştirme, kendini geliştirebilme, işin yaşama anlam ve amaç katması, özerklik sağlaması, nitelik-beceri ve iş uyumunun olması, işten doyum elde edilmesi, saygınlık ve işe karşı pozitif tutum-olumlu duygu, düşünce ve davranışlar) toplandığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu kodlar ve katılımcı ifadeleri “Algılanan Tatmin Edici İş Ölçeğini” ortaya koymuştur. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirlik çalışmaları, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca araştırmanın nitel aşamasında tatmin edici işe erişime etki eden unsurların (bağlamsal engeller, bağlamsal destekler, teşvik edici çalışma koşulları ve olumlu bireysel özellikler) neler olabileceği Türk çalışanlara sorularak, GYDKÇK’da belirtilen tatmin edici işin yordayıcılarından daha farklı kod ve alt kodlar ortaya konulmuştur. Sonuç olarak bu çalışmanın bulgularından hareketle, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öneriler, stratejik müdahalelere katkı sağlayacak şekilde yapılandırılmış ve maddeler halinde sunulmuştur.

Araştırmacılara öneriler;

- Güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı kariyer kuramının merkezi bir çıktısı olarak konumlandırılan “Tatmin Edici İş” yapısını ölçmek amacıyla bu çalışmada geliştirilen ölçek, varsayımsal modelde kullanılarak test edilebilir. Bu model testi tatmin edici işe erişime etki eden unsurların anlaşılması ve bu yapıyı ortaya koymaya yardımcı ölçme aracının amacına hizmet edip etmediğinin anlaşılması açısından önem arz etmektedir.
- Tatmin edici bir işi elde etmeyi kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörlerin neler olduğu Türk çalışanlara sorulmuş ve elde edilen yanıtlar bağlamında literatürden daha farklı kod ve temaların ortaya çıktığı görülmüştür. Bu nedenle varsayımsal modelin test edilmesi aşamasında ortaya çıkan kod ve alt kodlardan yararlanarak değişkenler belirlenebilir ve bu değişkenler kullanılarak tatmin edici işe erişimi ortaya koyan varsayımsal model ampirik olarak sınanabilir.
- Tatmin edici bir işe erişmeye etki eden faktörlerin yanı sıra böyle bir işe sahip olmanın ne tür sonuçlara yol açtığını keşfetmek amacıyla boylamsal çalışmalar planlanabilir. Böylece boylamsal çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuç değişkenleri, modele eklenebilir.

- Tatmin edici iş kavramı literatürde dört değişken üzerinden (iş doyumu, işe karşı pozitif duygular, işe adanmışlık ve işin anlamı) ölçmeye çalışılmakta ancak bu ölçeklerin tatmin edici iş yapısını tam olarak kapsayıp kapsamadığı tartışılmaktadır. Araştırmacılar, kültüre özgü yeni bir ölçeğin geliştirilmesi ihtiyacı vurgulamaktadırlar. Bu nedenle geliştirilen tatmin edici iş ölçeği ile dört ölçek üzerinden ölçmeye çalışılan tatmin edici iş yapısı arasındaki ilişkiler ileri istatistiksel analizler (örneğin yapısal eşitlik modellemesi) kullanılarak test edilebilir ve değişkenler arasındaki ilişkiler daha net ortaya konulabilir.
- Bu çalışmada tatmin edici iş kavramının Türkiye kültüründe nasıl kavramsallaştırıldığı ortaya konulmuştur. Farklı kültürlerde algılanan tatmin edici iş yapısı, daha farklı şekillerde kavramsallaştırılabilir. Bu nedenle kültürler arası kıyaslama çalışmaları, farklılıkların veya benzerliklerin daha net ortaya konulmasına olanak sağlayabilir.
- Algılanan tatmin edici iş ölçeği, çalışan yetişkinler üzerinde geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ancak farklı çalışan grupları üzerinde (örneğin sağlık çalışanları, akademisyenler, özel sektör çalışanları gibi) ölçek uygulanarak ilave geçerlik çalışmaları yürütülebilir.
- Tatmin edici iş değişkeni, ÇPK'nın öne sürdüğü varsayımsal modelde insana yakışır işin sonuç değişkeni konumunda olan işten memnuniyet duyma (work fulfillment) değişkeninin yerine kullanılabilir ve böylece ÇPK'nın öne sürdüğü teorik modele daha kapsamlı bir değişken eklenebilir.

Uygulayıcılara öneriler;

- Bu çalışmanın sonuçları, kariyer psikolojik danışmanlığı, endüstri ve örgüt psikolojisi veya insan kaynakları alanında çalışan uzmanlara çeşitli faydalar sağlayabilir. Bu alanda çalışan uzmanlar, bireylerin çalışma bağlamında iyi oluş deneyimlerini incelemek amacıyla bu ölçeği kullanabilirler. Çalışanların iyi oluş duygularını incelemek, ihtiyaç ve beklentilerin erkenden tespit edilerek gerekli müdahalelerin (örneğin ölçekten düşük puan alan çalışanlarla bireysel görüşmeler yapmak gibi) yapılmasını kolaylaştırabilir.

- Çalışanların tatmin edici iş algıları, araştırmanın nitel aşamasında ortaya çıkan tatmin edici iş temalarıyla birlikte değerlendirilebilir. Nitel aşamada tatmin edici iş teması altında kendini geliştirme, başkalarına faydalı olma, kişilerarası ilişkiler geliştirme, özerklik, saygınlık gibi çeşitli kodlar yer almaktadır. Bu bağlamda,

Çalışanların işteki iyi oluşlarını artırmak amacıyla, onların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyecek kurs, eğitim ve sertifika programları sunulabilir. Ayrıca, alışanların daha özerk bir çalışma ortamında bireysel sorumluluk üstlenmeleri ve karar alma süreçlerine katılmaları teşvik edilebilir. İşin anlamlı ve değerli olduğu algısını güçlendirmek adına, toplumsal fayda sağlayan projelere ve görevlere yer verilerek çalışanların işe yönelik olumlu tutum geliştirmeleri desteklenebilir.

- Tatmin edici işin yordayıcısı olarak belirlenen teşvik edici çalışma koşulları teması, nitel araştırmada üç ana kodda [Yönetici Desteği; Olumlu alışma Koşulları (ekip uyumu, teşvik edici davranışlar, rahat çalışma ortamı vb.); Olumlu Kurum Kültürü (kurumun itibarı ve kuruma aidiyet)] toplanmıştır. Bu alanda çalışan uzmanlar, çalışanların iyi oluşlarını arttırmak amacıyla nitel araştırmada ortaya çıkan unsurlara dikkat ederek, kurumsal anlamda yönetici ile çalışan arasındaki ilişkileri güçlendirebilir, daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilmek amacıyla çalışanlar arasındaki iş birliği arttıran faaliyet ve görevler ortaya koyabilir.

Politika yapıcılara neriler;

- Türkiye’de bağlamında işteki iyi oluş duygusunu güçlendirmek amacıyla çalışma hayatını düzenleyen politikalar gündeme getirilmelidir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesini gözetten esnek çalışma modellerine, mesleki gelişime olanak tanıyan iş fırsatlarına, iş güvencesi ve adil çalışma koşullarına öncelik veren bir istihdam politikası ortaya konulabilir.

- Tatmin edici işe erişmenin önündeki engellerden biri de sistemik eşitsizlikler ve ayrımcılık deneyimleridir. Sistemik eşitsizlikler, ulusal düzeyde karşılaşılan engelleri kapsamaktadır. Bağlamsal engellerin giderilmesi, tatmin edici işe ulaşabilmeyi de kolaylaştıran bir unsurdur. Bu nedenle çalışanların ötekileştirilme ve ayrımcılığa uğrama olasılıkları (rneğin cinsiyete dayalı ayrımcılıklar gibi) en aza indirilerek, fırsat eşitliği içerisinde iş olanaklarına erişebilmeleri güçlendirilmelidir.

- Çalışanların işteki iyi oluşlarını yükseltebilmek amacıyla bağlamsal desteklerin arttırılması da önem arz etmektedir. Bu kapsamda politika yapıcılar ebeveynlik izni, ocuk bakım desteği gibi iş yaşam dengesini gözetten uygulamalara öncelik verebilirler. Ayrıca eğitim programı, staj, kurs gibi uygulamaları yaygınlaştırarak bireylerin kendilerini geliştirmelerine ve alanlarında ilerlemelerine destek sağlayabilirler.

- Son olarak, politika yapıcılar tarafından iş yerinde güvenli çalışma koşullarına fırsat tanıyan politika ve düzenlemelerin yapılması ve bunların denetlenerek kuruma

aidiyet ve güven hissinin arttırılması sağlanabilir. Çalışma koşullarındaki iyileştirmeler sayesinde, mobbing, istismar ve yaptırımlardan uzak bir iş ortamı, çalışanların iyi oluş duygularının da yükselmesine ve verimliliklerinin artmasın yol açabilir bu nedenle politika yapıcılarının farklı sektörlerdeki çalışanları da kapsayacak şekilde yasa ve uygulamaları genişletmesi önem arz etmektedir.



KAYNAKLAR

- Akdoğan, A., A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisosbil/issue/2835/38609>
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., ve Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 2(3), 11-16. <http://dx.doi.org/10.18656/jee.91401>
- Allan, B. A., Autin, K. L., and Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., and Tay, L. (2018). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., and Blustein, D. L. (2022). Precarious work and workplace dignity during COVID-19: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103739. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103739>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., and Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., and Collisson, B. (2018). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182. <https://doi.org/10.1177/1069072716680047>
- Allan, B. A., Kim, T., Liu, T. Y., and Owens, R. L. (2021). Are work well-being variables distinct? A bifactor model of fulfilling work. *Journal of Counseling Psychology*, 68(4), 425-434. <https://doi.org/10.1037/cou0000559>
- Allan, B. A., Owens, R. L., and Douglass, R. P. (2019). Character strengths in counselors: Relations with meaningful work and burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151-166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Allan, B. A., Owens, R. L., Sterling, H. M., England, J. W., and Duffy, R. D. (2019). Conceptualizing well-being in vocational psychology: A model of fulfilling work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 266-290. <https://doi.org/10.1177/0011000019861527>
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., and Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111-125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Allan, B. A., Tay, L., and Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., and Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Almeida, M. D. G. M. C., and Coelho, A. F. M. (2019). The antecedents of corporate reputation and image and their impacts on employee commitment and

- performance: The moderating role of CSR. *Corporate Reputation Review*, 22, 10-25. <https://link.springer.com/article/10.1057/s41299-018-0053-8>
- Altıntaş, M., Palabıyık, N., ve Yıkılmaz, İ. (2024). The effect of perceived management skills on trust in supervisors: The mediating role of supervisor support. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(2), 758-777. <https://dergipark.org.tr/en/pub/makuiibf/issue/85701/1419808>
- Amerikan Psikoloji Birliği. (APA, 2017). Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality. <http://www.apa.org/about/policy/multicultural-guidelines.pdf>
- Ashforth, B. E., and Kreiner, G. E. (1999). How can you do it?: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434. <https://doi.org/10.2307/259134>
- Ashforth, B. E., and Kreiner, G. E. (2013). Profane or profound? Finding meaning in dirty work. In Editors: Dik, B. J., Byrne, Z. S. ve Steger, M. F. *Purpose and Meaning in the Workplace* (ss. 127–150). American Psychological Association.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.. E., Clark, M.A., and Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management journal*, 50(1), 149-174. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24162092>
- Ateş, V., ve Günay, H. (2024). Qualitative study of job satisfaction with public information workers. *Acta Infologica*, Advance Online Publication. <https://doi.org/10.26650/acin.1422463>
- Autin, K. L., and Allan, B. A. (2020). Socioeconomic privilege and meaningful work: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241–256. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Autin, K. L., and Duffy, R. D. (2019). The psychology of working: Framework and theory. In *International Handbook of Career Guidance* (ss. 167-184). Springer.
- Avcı, S. B., Çubukçu, B. B., ve Çalmaşur, Ö. (2014). Üniversitelerde fiziki alt yapı imkanlarındaki iyileştirmelerin iç ve dış müşteriler üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 112-121. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/62493>
- Aypar, S., Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gusbd/issue/36957/406813>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., and Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144-168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Barriball K.L. and While A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 19(2), 328–335. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01088.x>

- Bartels, A. L., Peterson, S. J., and Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS One*, 14(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31. <https://dergipark.org.tr/en/pub/klusbm/issue/59287/839121>
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *Nursing Plus Open*, 2, 8-14. <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>
- Bentler, P. M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin*, 112, 400–404. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.400>
- Bilginoğlu, E., ve Yozgat, U. (2023). Retaining employees through organizational social climate, sense of belonging and workplace friendship: A research in the financial sector. *Istanbul Business Research*, 52(1), 67-85. <https://doi.org/10.26650/ibr.2023.52.806695>
- Birleşmiş Milletler. (2019). World economic situation and prospects (WESP) 2019 report. https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2019_BOOK-web.pdf
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://www.jstor.org/stable/26372598>
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., and Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311–323. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Blustein, D. L., and Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 3, 201-235.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., and Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Brief, A. P., and Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Brunet, L., and Morin, E. M. (2012). The basic psychological needs at work scale: Measurement invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 167-187. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x>

- Browne, M. W., and Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In Editors: Bollen, K. A. ve Long, J. S. *Testing Structural Equation Models* (ss. 136–162). Sage.
- Bolton, S. C. (2007). Dignity in and at work: Why it matters. In S. C. Bolton (Ed.), *Dimensions of Dignity at Work* (ss. 3-16). Butterworth-Heinemann.
- Both-Nwabuwe, J. M., Lips-Wiersma, M., Dijkstra, M. T., and Beersma, B. (2019). Nurses' experience of individual, group-based, and professional autonomy. *Nursing Outlook*, 67(6), 734-746. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.05.002>
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., and Le Corff, Y. (2022). Work values and job satisfaction: The mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386-1401. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., and Kirazci, F. (2021). Context and validation of the Subjective Underemployment Scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Buyukgoze-Kavas, A., and Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., and Wilson, M. G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes: Investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 122. <https://doi.org/10.1037/a0014114>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cai, L., Wang, S., and Zhang, Y. (2020). Vacation travel, marital satisfaction, and subjective wellbeing: a Chinese perspective. *Journal of China Tourism Research*, 16 (1), 118-139. <https://doi.org/10.1080/19388160.2019.1575304>
- Carmeli, A., Gilat, G., and Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9, 92-104. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1550014>
- Carpenter, S. (2018). Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers, *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25-44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Celep, C., ve Konakli, T. (2013). Mobbing experiences of instructors: causes, results, and solution suggestions. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 193-199.
- Chen, C. C., Ünal, A. F., Leung, K., and Xin, K. R. (2016). Group harmony in the workplace: Conception, measurement, and validation. *Asia Pacific Journal of Management*, 33, 903-934. <https://doi.org/10.1007/s10490-016-9461-4>

- Chenail, R. J. (2011). Interviewing the investigator: Strategies for addressing instrumentation and researcher bias concerns in qualitative research. *Qualitative Report*, 16(1), 255-262. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2011.1051>
- Cheung, G. W., and Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chou, C., and Bentler, P. M. (2002). Model modification in structural equation modeling by imposing constraints. *Computational Statistics and Data Analysis*, 41, 271-287. [https://doi.org/10.1016/S0167-9473\(02\)00097-X](https://doi.org/10.1016/S0167-9473(02)00097-X)
- Choi, E., Johnson, D. A., Moon, K., and Oah, S. (2018). Effects of positive and negative feedback sequence on work performance and emotional responses. *Journal of Organizational Behavior Management*, 38(2-3), 97-115. <https://doi.org/10.1080/01608061.2017.1423151>
- Choi, N. Y., Kim, Y. H., and Evans, C. A. (2022). An examination of the psychology of working theory with employed Asian American women. *The Counseling Psychologist*, 50(8), 1074-1095. <https://doi.org/10.1177/00110000221116885>
- Chun, R. (2005). Corporate reputation: Meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 91-109. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00109.x>
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., de Jesús Vargas-Flores, J., ... and Ching, C. M. (2013). Need satisfaction and well-being: Testing self-determination theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(4), 507-534. <https://doi.org/10.1177/0022022112466590>
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., and Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47(6), 2777-2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>
- Cohen, D. J., and Crabtree, B. F. (2008). Evaluative criteria for qualitative research in health care: controversies and recommendations. *The Annals of Family Medicine*, 6(4), 331-339. <https://doi.org/10.1370/afm.818>
- Comrey, A. L., and Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Lawrence Erlbaum.
- Crocco, M. S., and Costigan, A. T. (2007). The narrowing of curriculum and pedagogy in the age of accountability urban educators speak out. *Urban Education*, 42(6), 512-535. <https://doi.org/10.1177/0042085907304964>
- Costello, A. B., and Osborne, J. (2019). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 7. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative ad quantitative research* (4th edition). Pearson Education Inc.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma yaklaşımı* (5.basım). (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Siyasal Kitapevi.

- Creswell, J. W., ve Creswell, J. D. (2021). *Araştırma tasarımı: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (5. basım). (E. Karadağ, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (4th edition). Sage publications.
- Creswell, J.W. and Poth, C.N. (2018) *Qualitative inquiry and research design choosing among five approaches* (4th Edition). SAGE Publications
- Creswell, J. W ve Plano-Clark, V. L. (2017). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi* (3.baskı). (Y. Dede ve S. Şirin, Çev.). Anı Yayınları.
- Creswell, J. W. (2019). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri* (2. Baskı). (H. Özcan, Çev.). Anı yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2020). *Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (5.Baskı). (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Siyasal yayıncılık.
- Czerw, A. (2014). Well-being at work–the essence, causes and consequences of the phenomenon. *International Journal of Contemporary Management*, 13 (2), 97-110.
- Dagenais-Desmarais, V., and Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13, 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 15(59), 1250-1262.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2006). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Denzin, N. K., and Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In Editors: Denzin, N.K. ve Lincoln, Y. S. *Strategies of Qualitative Inquiry* (ss. 1–43). Sage Publications.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar*. (T. Tozan, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Diemer, M. A., and Rasheed Ali, S. (2009). Integrating Social Class Into Vocational Psychology. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Diener, E., and Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (ss. 213–229). Russell Sage Foundation.
- Diener, E., and Lucas, R. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis ve J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of Emotions* (2nd ed., ss. 325-337). Guilford.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., and Steger, M. F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The*

- Dodanwala, T. C., and Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 29(2), 62-75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., and England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., and Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duerrenberger, N., and Warning, S. (2023). Psychological needs at work and job satisfaction: is there a divide between the public and private sectors. *Public Management Review*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2283609>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., and Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126–140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., and Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., and Webster, G. W. (2012). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20–31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., and Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., and Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>
- Duffy, M., and Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404. <https://doi.org/10.1177/1066480707305069>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., and Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Dunn, H. L. (1959). High-level wellness for man and society. *American Journal of Public Health*, 49(6), 786–792. <https://doi.org/10.2105/AJPH.49.6.786>
- Eggerth, D. E. (2008). From theory of work adjustment to person–environment correspondence counseling: Vocational psychology as positive psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60-74. <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., and Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55. https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_15_1_49_55.pdf
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., and Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4, 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385–407. <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Fluchtmann J., and Patrini, V. (2023). Women at work in OECD countries. In *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., and Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185-204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E., and Hyun, H.H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8 Ed.). McGraw-hill.
- Frankl, V. E. (2018). *İnsanın anlam arayışı*. Selçuk Budak (çev.). Okuyan Us.
- Franzen, A., and Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353-368. <https://doi.org/10.1093/esr/jcl001>
- Fritzsche, B. A., and Parrish, T.J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In: *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken (NJ): John Wiley & Sons Inc., 180–202.
- Gelso, C. J., and Woodhouse, S. (2003). Toward a positive psychotherapy: Focus on human strength. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (ss. 171–197). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26. <http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPD/46/02.pdf>
- Gibbs, G. (2007). *Analysing qualitative data*. SAGE Publications.

- Green, Z. A. (2023). Strengthening career adaptation among school teachers in Pakistan: Test of strengths-based career intervention imparted through emotionalized learning experiences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 43-75. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09502-2>
- Goller, D., and Späth, M. (2024). ‘Good job!’ The impact of positive and negative feedback on performance. *Sports Economics Review*, 100045. <https://doi.org/10.1016/j.serev.2024.100045>
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Gotsi, M., and Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: seeking a definition. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 24-30. <https://doi.org/10.1108/13563280110381189>
- Göçen, A., ve Terzi, R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/50907/569268>
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 2(163-194), 105-117.
- Guest, G., Bunce, A., and Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Guetterman, T.C. (2015). Descriptions of sampling practices within five approaches to qualitative research in education and the health sciences. *Forum: Qualitative Social Research*, 16(2), 25.
- Günay, A., (2021). İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>
- Gürbüz, S. 2019. *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi* (2.basım). Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human*, 16 (2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J.F., Babin, B.J., Anderson, R.E., ve Black, W.C. (2018). *Multivariate data analysis* (8 ed.). Cengage Learning.
- Hall, R. (1986). *Dimensions of work*. Sage.
- Halis, M., ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iibfdkastamonu/issue/29620/317995>
- Hagerty, B., Lynch-Sauer, J., Patusky, K., Bouwsema, M. and Collier, P. (1992) Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6, 172–177, [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(92\)90028-h](https://doi.org/10.1016/0883-9417(92)90028-h).
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM-Population Health*, 3, 393–402. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Theory: Its Implication for Stress, Health and Resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford Handbook of Stress, Health and Coping* (ss. 127-147). Oxford University Press.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huertas-Valdivia, I., Llorens-Montes, F. J., and Ruiz-Moreno, A. (2018). Achieving engagement among hospitality employees: A serial mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 217-241. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0538>
- Hughes, B. T., Srivastava, S., Leszko, M., and Condon, D. M. (2024). Occupational prestige: The status component of socioeconomic status. *Collabra: Psychology*, 10(1), 92882. <https://doi.org/10.1525/collabra.92882>
- Hruschka, D. J., Schwartz, D., St. John, D. C., Picone-Decaro, E., Jenkins, R. A., and Carey, J. W. (2004). Reliability in coding open-ended data: Lessons learned from HIV behavioral research. *Field Methods*, 16(3), 307-331. <https://doi.org/10.1177/1525822X04266540>
- International Labour Office (ILO). (2020). World employment and social outlook: trends 2020. Geneva: International Labour Organization. Accessed on 20 October 2022.
- International Labour Office (ILO). (2022). World employment and social outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Office (ILO). (2024). Ilostat 2024 global estimate. <https://ilostat.ilo.org/data/>
- International Labour Office (ILO). (2024a). World Employment and Social Outlook. Geneva: International Labour Organization. Accessed on 25 September 2024. <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>
- International Labour Office (ILO). (2024b). Global employment trends for youth 2024: decent work, brighter futures. Geneva: International Labour Organization. Accessed on 25 September 2024. <https://doi.org/10.54394/FGPM3913>
- Jabbar, H., Boggs, R., and Childs, J. (2022). Race, gender, and networks: How teachers' social connections structure access to job opportunities in districts with school choice. *AERA Open*, 8. <https://doi.org/10.1177/23328584221084719>
- Jackson, D. L., Gillaspy, J. A., Jr., and Pure-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6-23. <https://doi.org/10.1037/a0014694>
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., and Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>
- Jin, W., Zheng, X., Gao, L., Cao, Z., and Ni, X. (2022). Basic psychological needs satisfaction mediates the link between strengths use and teachers' work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2330. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042330>

- Karabati, S., Ensari, N., and Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9947-x>
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kagitcibasi, Ç. (1997). Individualism and collectivism. In J. W. Berry, M. H. Segall, ve C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology. Social behavior and application* (3, ss. 1-49). Allyn ve Bacon.
- Kağıtçıbaşı, Ç., ve Çemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. Evrim Yayıncılık.
- Kağnıcı, Y. (2022). Post modern yaklaşımlarda kullanılan yöntem, teknik ve müdahalelere ilişkin dezavantajlı gruplar özelinde bir değerlendirme. F. Bacanlı ve A. Büyükgöze-Kavas (Ed.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (s.422-432) içinde. Pegem Akademi.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718. <https://doi.org/10.1177/0011000006286347>
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515-523. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- Kalafatoğlu, Y., ve Torun, A. (2022). Kadın yöneticilerin karşılaştıkları fırsatlar ve engeller: Nitel bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40(3), 633-658. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/72799/1002991>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., and Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Kararımak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 102-115. <https://search.trdizin.gov.tr/en/yayin/detay/85564>
- Kasser T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. In Deci E. L., Ryan R. M. (Eds.), *Handbook of self-determination research* (ss. 123-140). University of Rochester Press.
- Keser, A., ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbder/issue/51331/654568>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Keyes, C. L. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: an introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 4-8. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>

- Keyes, C. L., 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kim, T., and Allan, B. A. (2019). Underemployment and Meaningful Work: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 106907271882400. <https://doi.org/10.1177/1069072718824004>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., and Underhill, B. D. (2022). Women of Color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125-137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. (S. Şen, Çev.Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. G. (2016). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan ve uygulamaya* (s. 274-305) içinde. Pegem Akademi.
- Kozan, S., Işık, E., and Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317-327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Krauss S.E., Hamzah A., Omar Z., Suandi T., Ismail I.A. and Zahari M.Z. (2009). Preliminary investigation and interview guide development for studying how Malaysian farmers form their mental models of farming. *The Qualitative Report*, 14(2), 245-260. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2009.1382>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Leščevica, M., and Gusta, Z. (2022, May). *Well-being at work: A literature review on the complex framework*. In Business and Management 2022: 12th International Scientific Conference, Lithuania.
- Li, X., and Lin, C. (2021). The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader trust. *Personnel Review*, 50(4), 1128-1147. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0034>
- Liu, S., Huang, J. L., and Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009-1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Liang, Y., Wu, T. J., and Wang, Y. (2024). Forced shift to teleworking: how abusive supervision promotes counterproductive work behavior when employees experience COVID-19 corporate social responsibility. *Journal of Organizational Change Management*, 37(1), 192-213. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2023-0091>

- Liebenberg, J. M., Scholtz, S. E., and De Beer, L. T. (2022). The Daily Basic Psychological Need Satisfaction and Work Engagement of Nurses: A 'Shortitudinal' Diary Study. *Healthcare*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/healthcare10050863>.
- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15(3), 274-282. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066599>
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., and Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
- Littman-Ovadia, H., and Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Maggiori C., Johnston C. S., Krings F., Massoudi K., and Rossier J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Magyar-Moe, J. L., Owens, R. L., and Scheel, M. J. (2015). Applications of positive psychology in counseling psychology: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 494-507. <https://doi.org/10.1177/0011000015581001>
- Markus, H. R., Kitayama, S., and Heiman, R. T. (1996). *Culture and "basic" psychological principles*. Guilford.
- Marin-Garcia, J. A., and Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115822>
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., and Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum on Qualitative Social Research*, 1(2), 1-10. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385>
- Mert, İ. S. (2020). Performans geri bildirimi üzerine keşfedici bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 133-148. <https://doi.org/10.30794/pausbed.530344>
- Mertler, C.A., and Vannatta, R.A. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (6th ed.). Routledge.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review*, 25(2), 335-349. <https://doi.org/10.2307/259017>
- Nisula, A. M. (2015). The relationship between supervisor support and individual improvisation. *Leadership ve Organization Development Journal*, 36(5), 473-488. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2013-0098>

- O'Connor, C., and Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research: debates and practical guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406919899220. <https://doi.org/10.1177/1609406919899220>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2022). Hours worked (indicator). <https://doi.org/10.1787/47be1c78-en> (Accessed on 20 October 2022).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2023). OECD Economic Surveys Türkiye. <https://doi.org/10.1787/864ab2ba-en>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2024). Employment rate. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-rate.html>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2024a). Better Life Index in Türkiye. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkiye/>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., and van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129-1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>
- Owens, R. L., Allan, B. A., and Flores, L. Y. (2019). The strengths-based inclusive theory of work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 222-265. <https://doi.org/10.1177/0011000019859538>
- Owens, R. L., Flores, L. Y., Kopperson, C., and Allan, B. A. (2019). Infusing positive psychological interventions into career counseling for diverse populations. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 291-314. <https://doi.org/10.1177/0011000019861608>
- Owens, R. L., Meierding, E. E., and Allan, B. A. (2022). Service Workers' Well-Being During COVID-19: A Strengths-Based Inclusive Theory of Work Perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 387-407. <https://doi.org/10.1177/10690727211050898>
- Owens, R. L., Motl, T. C., and Krieschok, T. S. (2016). A comparison of strengths and interests protocols in career assessment and counseling. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 605-622. <https://doi.org/10.1177/1069072715615854>
- Patton M.Q. (2002) Two decades of developments in qualitative inquiry: A personal, experiential perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283. <https://doi.org/10.1177/1473325002001003636>
- Peseschkian, N. (2020). *Pozitif psikolojiye giriş: Kuram ve uygulama* (T. Sarı, çev.). Anı Yayıncılık.
- Peterson, C., and Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Pituch, K. A., and Stevens, J. P. (2016). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (6th ed). Routledge.

- Preacher, K. J., and MacCallum, R. C. (2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. *Understanding Statistics*, 2(1), 13–43. https://doi.org/10.1207/S15328031US0201_02
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., and Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Pu, B., Sang, W., Ji, S., Hu, J., and Phau, I. (2024). The effect of customer incivility on employees' turnover intention in hospitality industry: A chain mediating effect of emotional exhaustion and job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 118, 103665. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103665>
- Quintana, S. M., and Minami, T. (2006). Guidelines for meta-analyses of counseling psychology research. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 839-877. <https://doi.org/10.1177/0011000006286991>
- Rabiul, M. K. (2024). Does transactional leadership generate work engagement in the hotel industry? The role of motivating language and job prestige. *Journal of Quality Assurance in Hospitality ve Tourism*, 25(3), 442-466. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2022.2135055>
- Rodriguez, A., Reise, S. P., & Haviland, M. G. (2016). Evaluating bifactor models: Calculating and interpreting statistical indices. *Psychological Methods*, 21, 137–150. <https://doi.org/10.1037/met0000045>
- Rossier J., Zecca G., Stauffer S. D., Maggiori C., and Dauwalder J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Russell, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1629-1646. <https://doi.org/10.1177/014616702237645>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci ve R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (ss. 3–33). University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (ss. 6229-6235). Springer International Publishing.
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Ryff, C. D., and Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saldana, J. (2019). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı*. (A. Tüfekçi-Aksan ve S. N. Şad, Çev. Ed.). Pegem Yayıncılık.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., and Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarı, T. (2015). Pozitif psikoterapi: Gelişimi, temel ilk eve yöntemleri ve Türk kültürüne uygulanabilirliği. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 3(2), 182-203.
- Savickas M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown S. D., Lent R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (ss. 42–70). Wiley.
- Savickas M. L., and Porfeli E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlaştırma*. Anı Yayıncılık.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free press.
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 279-298. <https://doi/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Schnitker, S. A. (2012). An examination of patience and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 7(4), 263-280. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.697185>
- Schnitker, S.A., and Emmons, R.A. (2007). Patience as a virtue: Religious and psychological perspectives. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 18, 177–207. <https://doi.org/10.1163/ej.9789004158511.i-301.69>
- Shaw, I., and Holland, S. (2014). *Doing qualitative research in social work*. Sage.
- Sherman, G. D., Lee, J. J., Cuddy, A. J., Renshon, J., Oveis, C., Gross, J. J., and Lerner, J. S. (2012). Leadership is associated with lower levels of stress. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(44), 17903-17907. <https://doi.org/10.1073/pnas.1207042109>
- Snyder, C.R. (1995). *The psychology of hope: You can get there from here*. Simon and Schuster.
- Snyder C. R., Irving L., and Anderson J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder C. R., Forsyth D. R. (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (ss. 285–305). Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., and Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of*

- Educational Psychology*, 94(4), 820. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.4.820>
- Soren, A., and Ryff, C. D. (2023). Meaningful work, well-Being, and health: Enacting a eudaimonic vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2024). Aylık İstatistiki Bültenleri. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>
- Southwick, D. A., Tsay, C. J., and Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., and Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Su, J., Wei, C., Zhao, J., and Kong, F. (2024). Gratitude at work and work engagement: the mediating role of basic psychological needs satisfaction. *Current Psychology*, 43, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05919-4>
- Suri, H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63–75. <https://doi.org/10.3316/QRJ1102063>
- Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3) 1-16. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stone, R. P., Leuty, M. E., Rayburn, R., and Wu, B. H. (2019). Person–environment fit at work: Relationships with workplace behaviours. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 234–244. <https://doi.org/10.1177/1038416219870205>
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society* (Özel Sayı 1 / Supplement 1), 29-58. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0053>
- Swarbrick, M. (2012). A wellness approach to mental health recovery. In *Recovery of People with Mental Illness: Philosophical and Related Perspectives*. Abraham Rudnick,(ed). Oxford Press.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (6. Basım), (M. Baloğlu, Çev. Ed.). Nobel Akademi.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, ve S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (ss. 33-37). Monterey, Brooks/Cole.
- Tanrıöver, U. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Tashakkori, A., and Creswell, J. W. (2007). Exploring the nature of research questions in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 207-211. <https://doi.org/10.1177/1558689807302814>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2023, Aralık 14). Asgari ücretin net hesabı ve işverene maliyeti (yıllara göre). <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/>
- Thissen, L., Biermann-Teuscher, D., Horstman, K., and Meershoek, A. (2023). (Un) belonging at work: an overlooked ingredient of workplace health. *Health Promotion International*, 38(3), 1-11. <https://doi.org/10.1093/heapro/daad061>
- Thomas, B., and Lucas, K. (2018). Development and validation of the workplace dignity scale. *Group ve Organization Management*, 105960111880778. <https://doi.org/10.1177/1059601118807784>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory analysis: Understanding concepts and applications*. American Psychological Association.
- Tokar, D. M., and Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>
- Tozlu, A. (2015). Kamu görevlilerinin performans dayalı ödül tercihleri. *Maliye Dergisi*, 168, 249-272.
- Trimble, L. B., ve Kmec, J. A. (2011). The role of social networks in getting a job. *Sociology Compass*. 5(2), 165-178. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00353.x>
- Turner D.W. (2010). Qualitative interview design: a practical guide for novice researcher. *The Qualitative Report* 15(3), 754-760. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2010.1178>
- Tutkun, Ö. F., ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1), 255-273. https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000198
- Uştu, H., Taş, A. M., ve Sever, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik algılarına ilişkin nitel bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 82-106. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejoir/issue/24600/260423>
- Ünsal, P. ve Özalp Türetgen, İ. (2005). Bir iş doyumu ölçeği geliştirme çalışması. *Yönetim*, 16(51), 43-55. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/47075/>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., and Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., and Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>

- Viswanathan, M. (2010). Understanding the intangibles of measurement in the social sciences. In Editors: Walford, G., Tucker, E. ve Viswanathan, M. *The SAGE handbook of measurement* (ss. 285–313). Sage.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., and Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Waldron, D. A. (1998). Status in organizations: Where evolutionary theory ranks. *Managerial and Decision Economics*, 19(7/8), 505-520. <https://www.jstor.org/stable/3108129>
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., and Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>
- Wandycz-Mejias, J., Salgueiro, J. L. R., and Lopez-Cabrales, A. (2024). Analyzing the impact of work meaningfulness on turnover intentions and job satisfaction: A self-determination theory perspective. *Journal of Management & Organization*, 1-24. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.42>
- Wei, C., Su, J., Zhao, J., Ding, K., and Kong, F. (2024). Strength use and well-being at work among teachers: The mediating role of basic need Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(2), 95. <https://doi.org/10.3390/bs14020095>
- Weiss, D., Weiss, M., Rudolph, C. W., and Zacher, H. (2022). Tough times at the top: Occupational status predicts changes in job satisfaction in times of crisis. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103804. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103804>
- Worthington, R. L., and Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Wright, T. A., and Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Wu, C. H., Luksyte, A., and Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121, 917-937. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>
- Wu, T. J., Pan, Q., Zhang, K., and Zhang, R. X. (2024). Flexible working on employees' quality of work life: the role of locus of control through psychological perspective. *Current Psychology*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06848-y>
- Xiong, A., Li, H., Westlund, H., and Pu, Y. (2017). Social networks, job satisfaction and job searching behavior in the Chinese labor market. *China Economic Review*, 43, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2017.01.001>
- Yang, Y., Cai, H., Yang, Z., Zhao, X., Li, M., Han, R., and Chen, S. X. (2022). Why does nature enhance psychological well-being? A Self-Determination account. *Journal of Environmental Psychology*, 83, 101872. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101872>

- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., ... and Yu, X. (2024). The effect of work-family conflict on employee well-being among physicians: the mediating role of job satisfaction and work engagement. *BMC Psychology*, 12(1), 530. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Yılmaz, E., ve Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyum ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327>
- Yildirim, A., and Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01814.x>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., and Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, J., and George, J.M. (2003). Awakening employee creativity: the role of leader emotional intelligence. *Leadership Quarterly*, 14 (4), 545-568. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00051-1)

EKLER

Ek 1. Özgeçmiş

ÖZ GEÇMİŞ

Zeynep Öznur YAZAN, Niğde/Bor TOKİ Anadolu Öğretmen Lisesi'ni 2014 yılında bitirdikten sonra Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden 11.06.2018 tarihinde mezun oldu. 2018 yılında Hacettepe Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans programına girdi. 2020 yılında yüksek lisans programından mezun olduktan sonra aynı yıl Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında doktora eğitimine başladı. Ondokuz Mayıs Üniversitesinde 2019 yılından beri araştırma görevlisi olarak görev yapan Zeynep Öznur YAZAN iyi düzeyde İngilizce bilmektedir (YÖK-DİL:88.75). Temel ilgi alanları, kariyer psikolojik danışmanlığı, çalışma psikolojisi kuramı, güçlü yönlerle dayalı kapsayıcı çalışma kuramı, insana yakışır iş, eksik istihdam ve tatmin edici iş gibi konular üzerine olup ilgili alanlarda yurt içi ve yurt dışı yayınları bulunmaktadır (1.12.2024).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0002-5746-4469>

Yayınlar:

1. Yazan, Z.O., Kirazcı, F., ve Büyükgöze-Kavas.A. (2024). *Exploring Decent Work Expectations: Testing a Model Based on the Psychology of Working Theory among Female University Students* [Hakem değerlendirmesinde].
2. Kirazcı, F., Yazan, Z.O., ve Büyükgöze-Kavas.A. (2024). *Turkish Students' Perceptions of the School-to-Work Transition: A Qualitative Exploration of Barriers and Opportunities* [Hakem değerlendirmesinde].
3. Ergin, Z. O., ve Ozer, A. (2023). Unravelling the relation between fear of missing out, time spent on the phone, sex, alienation, and nomophobia. *Psychological Reports*, 126(1), 181-197. (SSCI)
4. Gül-Şanlı, A., Ergin, Z. Ö., Kirazcı, F., Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite öğrencilerine yönelik iş bulma kaygısı ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(2), 349-364 (TR Dizin)
5. Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 87-104 (TR Dizin)
6. Ergin, Z. Ö., Kirazcı, F., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modelinin incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 19-32. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1070314> (TR Dizin)

7. Kirazcı, F., Ergin, Z. Ö., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567-591 (TR Dizin)
8. Akgümüş, M. F., Ergin, Z. Ö., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Ortaokul öğrencilerinin akademik motivasyonlarının yordayıcısı olarak okul atmosferi ve sosyo-demografik değişkenler. *Ege Eğitim Dergisi*, 23 (2), 102-115. <https://doi.org/10.12984/egeefd.1026157> (TR Dizin)
9. Ergin, Z. Ö., Tekbaş, G., ve Çelik, S. B. (2022). İş ilgisizliği ölçeğinin Türkçe formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Verimlilik Dergisi*, (3), 529-538 (TR Dizin)

Yazılan uluslararası/ ulusal kitaplarda bölümler:

1. Yazan, Z. Ö., ve Büyükgöze Kavas, A., (2022). *Kişilik ve ahlak gelişimi*. Eğitim Psikolojisi (s.77-93), İstanbul: Lisans Yayıncılık.
2. Ergin, Z. Ö., ve Karataş, K. (2022). *The mediating role of FOMO in the relationship between social appearance anxiety and cyberloafing*. In *Advancing interpersonal emotion regulation and social regulation* (ss. 273-296). IGI Global.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler:

1. Yazan, Z.Ö., Kirazcı, F., Büyükgöze Kavas, A. (2023). Gelecekteki İşim İnsana Yakışır Bir İş Mi? : Çalışma Psikolojisi Kuramı Modelinin Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerinde Sınanması, International Eurasian Educational Research Congress, Ankara, Türkiye, 8 -11 Haziran 2023, ss.1-1876.
2. Kirazcı, F., Yazan, Z.Ö., Büyükgöze Kavas, A. (2023). Üniversite ve Sonrası: Okuldan İşe Geçiş Sürecine Çalışma Psikolojisi Kuramı Temelinde Bir Bakış, International Eurasian Educational Research Congress, Ankara, Türkiye, 8 -11 Haziran 2023, ss.1-1876.
3. Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö., Büyükgöze-Kavas., A. (2022). İnsana Yakışır İşten İyi Oluşa Giden Yol: Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi. 23. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 280-281. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7929403).
4. Tekbaş, G., Ergin, Z. Ö. (2021). Dinamik Kariyer Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. 22. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7254235).

5. Ergin, Z.Ö., Kirazcı, F., Büyükgöze-Kavas., A. (2021). Çalışma Hayatında Kadın: Engeller, Eşitsizlikle ve Çözüm Önerileri. Uluslararası Kadın ve Aile Sempozyumu (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7280860).
6. Akat, M., Ergin, Z.Ö., Hamarta, E. (2021). Sosyal Medya Yorgunluğu Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması 22. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7246079).
7. Kirazcı, F., ve Yazan, Z.Ö. (2024). Navigating the School-to-Work Transition: Insight From Psychology of Working Theory Perspective (Poster Sunumu). Conference on Re-shaping Career Planning: Bridging Gaps, Ankara, Türkiye.
8. Yazan, Z.Ö., ve Kirazcı, F. (2024). Accessing Decent Work in the Future Business World: Perspectives of Young Adults Transitioning From School to Work (Poster Sunumu). Conference on Re-shaping Career Planning: Bridging Gaps, Ankara, Türkiye.
9. Yazan, Z.Ö., Kirazcı, F., Büyükgöze-Kavas., A. (2024). Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışması ve Rehberliği Hizmetlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. 25. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum).
10. Yazan, Z.Ö., Kirazcı, F., Büyükgöze-Kavas., A. (2024). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mesleki Kimlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. 25. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum).

Projelerde Yaptığı Görevler:

Destekli/ortaklı Araştırma – Geliştirme Projeleri

1. TÜBİTAK 1002 Araştırma Projesi (Proje no: 123K341) “Tatmin Edici Bir İşe Sahip Miyim? Güçlü Yönler Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı Temelinde Bir Karma Desen Çalışması” 2023-2024, (**Proje Yürütücüsü**) Tamamlandı.
2. Yüksek Öğretim Kurumları tarafından desteklenen Bilimsel Araştırma Projesi (Proje no: PYO.EGF.1901.22.001) “İşsiz kalmaktan değil, istediğim işi yapamamaktan korkuyorum: Üniversite öğrencilerinde gelecekteki öznel eksik istidam ölçeğinin geliştirilmesi”, 2023-2024 (**Araştırmacı**) Tamamlandı.
3. Yüksek Öğretim Kurumları tarafından desteklenen Bilimsel Araştırma Projesi (Proje no: PYO.EGF.1908.23.011) “Gelecekteki İşim İnsana Yakışır Bir İş

- Olacak Mı?: Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Modelin Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerinde Test Edilmesi”, 2023-2023 (**Araştırmacı**) Tamamlandı.
4. Yüksek Öğretim Kurumları tarafından desteklenen Bilimsel Araştırma Projesi (Proje no: PYO.EGF.1908.23.012) “İş Dünyasına Girişte Dezavantajlı Gençlerin Okuldan İşe Geçiş Süreçlerinin Çalışma Psikolojisi Kuramı Temelinde İncelenmesi”. 2023-2023 (**Araştırmacı**) Tamamlandı.
 5. TÜBİTAK 1002 Araştırma Projesi (Proje no: 122K018) “İşe Kilitlenme: Bir Karma Desen Araştırması” 2022-2023, (**Araştırmacı**) Tamamlandı.
 6. Yüksek Öğretim Kurumları tarafından desteklenen Bilimsel Araştırma Projesi (Proje no: PYO.EGF.1901.21.001). “Online oyun tabanlı kariyer karar verme becerilerini geliştirme programının ortaokul öğrencilerinde etkililiğinin sınanması” 2021-2023 (**Araştırmacı**) Tamamlandı.
 7. TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı (1919B012223337). “Üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işe erişmeye yönelik düşünceleri” 2022/2, (**Proje Danışmanı**) Tamamlandı.
 8. TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı (1919B012217744). "Engelli sporcuların deneyimledikleri kariyer engelleri ve baş etme kaynakları" 2022/2, (**Proje Danışmanı**). Tamamlandı
 9. TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri (1919B012221298). “Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım almaya yönelik tutumlarının incelenmesi: Bir karma desen çalışması" 2022/2, (**Proje Danışmanı**). Tamamlandı

Kazanılan Ödüller, Teşvikler, Projeler ve Burslar

1. 2211-A Genel Yurt İçi Doktora Bursiyeri
2. TUBİTAK 1002-A Projesi Yürütücüsü
3. 2250-Lisansüstü Bursları Performans Programı 2022 / 1. Dönem; 2023 / 1. Dönem; 2024 / I. Dönem ve II. Dönem Burslusu
4. TUBİTAK UBYT Yayın Teşviki (2021)
5. Türk Pdr Derneği 25.Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (2024) – Genç Araştırmacı İkincilik Ödülü
6. Conference on Re-shaping Career Planning: Bridging Gaps (2024)- En İyi Poster Sunumu Birincilik Ödülü

Ek 2. Etik Kurul Belgesi



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.10.2022	9	2022-909

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Zeynep Öznur YAZAN Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Tatmin Edici Bir İşe Sahip Miyim? Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı Temelinde Bir Karma Desen Çalışması" isimli doktora tezine ilişkin ölçek, yeni bir ölçek geliştirme çalışması ve ses kaydı analizi çalışmalarını içeren 88576 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Zeynep Öznur YAZAN Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Tatmin Edici Bir İşe Sahip Miyim? Güçlü Yönlerle Dayalı Kapsayıcı Çalışma Kuramı Temelinde Bir Karma Desen Çalışması" isimli doktora tezine ilişkin ölçek, yeni bir ölçek geliştirme çalışması ve ses kaydı analizi çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 3. Örnek Yarı-yapılandırılmış Görüşme Formu Soruları

Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu Soruları- Örnek Sorular
Yaşınız: Mevcut işinizdeki çalışma yılınız: Mesleğiniz: Aylık Geliriniz (eşiniz de dahil): Çalıştığınız Sektör: Medeni durumunuz: Daha önce farklı bir alanda/sektörde çalıştınız mı? (Eğer çalıştıysanız, ne kadar süre çalıştınız?) Daha önce iş değişikliğinde bulundunuz mu? (Evetse, kaç kere?) (Eğer varsa) İş değiştirmenize neden olan durumlar neydi?
Algılanan Tatmin Edici İş
1. Mevcut işinizden biraz bahsedebilir misiniz?
• Tipik olarak işteki bir gününüzün nasıl geçtiğini anlatır mısınız? ❖ İşinizin sevdiğiniz ve memnun olduğunuz yanları nelerdir? ❖ (<i>Metafor Sorusu</i>) İşinizin en sevdiğiniz ve önemli gördüğünüz 3 özelliğini bir arkadaşınıza anlatacak olsanız, ona neler söylerdiniz? ❖ Sizi işinize bağlayan ve bu işte devam etmenizi sağlayan faktörler nelerdir? ❖ İşinizin olumlu yanları yaşamınızın kişisel, sosyal, ailevi gibi diğer alanlarını nasıl etkilemektedir? ➤ İşinizin sevmediğiniz ve memnun olmadığınız yanları var mı, varsa nelerdir? ➤ İşinizin olumsuz yanları yaşamınızın kişisel, sosyal, ailevi gibi diğer alanlarını nasıl etkilemektedir?
4. İşiniz yaşamınıza maddi ve manevi açıdan nasıl bir katkı sunuyor?
6. İşinizi ve işte geçen bir gününüzü dikkate aldığımızda aklınızdan geçen düşünceler çoğunlukla nelerdir?
8. Size göre tatmin edici bir iş hangi özelliklere sahip olmalıdır?
11. Size göre ideal veya olumlu (teşvik edici) bir iş ortamında olması gereken özellikler nelerdir?
14. Size istediğiniz değişikliği yapabileceğiniz bir yetki verilecek olsa, işinizle ilgili neleri değiştirmek isterdiniz?

Ek 4. Örnek Kod Kitapçığı

KOD	KOD TANIMI	TAM TANIM	KULLANIM ZAMANI	KULLANILMAMASI GEREKEN ZAMAN	ÖRNEK ALINTI
İŞİN OLUMLU YANLARI					
Başkalarının Hayatına Dokunmak / Faydalı Olmak	İş sayesinde başkalarına faydalı olma, insanların hayatlarına dokunma.	İşinin başkalarının hayatlarına dokunma, insanlara yardımcı olma fırsatı sunması, bu sayede işe yarar hissetmesi ve duygusal anlamda bir bağ kurmasına atıfta bulunmaktadır.	Katılımcı başkalarına faydalı olma, başkalarına hayatlarına dokunma, işe yaradığını hissetme ve duygusal/manevi bir doyum sağladığını söylediğinde bu kod kullanılır.	Katılımcının işiyle ilgili başkalarının hayatlarına dokunma veya faydalı olma gibi söylemlerde bulunmadığında ve katılımcının söylemleri bu şekilde yorumlanmadığı zaman bu kod kullanılmaz.	“...insanların hayatına dokunduğumu düşünüyorum, birileri için bir şeyler yapabilmek, onlar farkında olmasa da onlar için bir şeyler yapıyor olmayı bilmek beni mutlu ediyor.” (Katılımcı 2, Konum 89) “Her ne kadar okulun şartlarından, imkanlarından ve özelliklerinden kaynaklı okullarda psikolojik danışma yapma imkanımız çok kısıtlı olsa da - daha kısa süreli çözüm odaklı gidiyoruz- yine de birilerinin hayatına değdiğimi bilmek bana iyi geliyor, iyi hissettiriyor.” (Katılımcı 1, Konum 57)
İŞİN HAYATA OLUMLU YANSIMALARI					
Kendini Geliştirme İhtiyacı	İşin kişinin kendisini geliştirmeye yöneltmesi.	İşte karşılaştığı durumlar karşısında kendisini geliştirme ihtiyacı hissetmesi, yetersiz kaldığı konularda kendini ilerletmeye çalışmasına veya böyle bir gereklilik hissetmesine karşılık gelmektedir.	Katılımcı işinde kendini geliştirmeye yönelik ihtiyacından bahsettiğinde ve bu yönde bir çaba sergilediğini ifade ettiğinde bu kod kullanılır.	İşte eksik veya yetersiz kaldığı durumlar karşısında kendini geliştirme motivasyonuna ilişkin bir söylemde bulunmadığında ya da katılımcı kendini geliştirme ihtiyacını bir kişilik özelliği gibi ortaya koyuyorsa bu kod kullanılmamalıdır.	“Onun dışında çok fazla okumak zorunda kalıyoruz yani bu zorunda dediğim kötü anlamda değil kesinlikle. Kendimi geliştirmek için kamçılayıcı bir yandan da. Çünkü gerçekten bir noktada kendi yetersiz hissediyorsun, o yetersizlikle baş edebilmen için de çözüm yolu bulmak zorundasın. Seni çözüme itiyor bulunduğun şartlar.” (Katılımcı 1, Konum 33)
İŞİN OLUMSUZ YANLARI					
Üst Yönetimle İletişimsizlik/ Görmezden Gelinmek	Üst yönetimle ilişkilerin kopuk olması, görmezden gelinmek.	İşte üst yönetimle iletişimsizlik halinin olması, kopuk bir ilişkinin olması ve görmezden gelinmeye atıfta bulunmaktadır.	Katılımcı üst yönetimle ilgili herhangi bir iletişimsizlik, kopukluk, görmezden gelinmek veya yok sayılmak gibi durumlar sıraladığında bu kod kullanılır.	Katılımcının üst yönetimle ilişkisinin kopuk algılamadığı durumlarda bu kod kullanılmaz.	“Artı olarak bir noktadan sonra da öğrencilerimizle yaşadığımız sorunlarda diyelim ki bir duyuru yapıyor diyor ki şu kayıt türünde şöyle hareket edilecek ve şu evraklar istenecek. Bunları öğrenciye iletiyorsun ama 2 dakika sonra bir bakıyorsun -yapılmış herhangi bir

					değişikliği üst yönetimin bize maile bildirmesi gerekirken- sosyal üniversitemiz bunu medyasında paylaşmış.” (Katılımcı 2, Konum 63)
İŞİN HAYATA OLUMSUZ YANSIMALARI					
İşin Sosyal Hayata Karışması	İş yaşamında yaşanan sorunların veya işten kaynaklı durumların sosyal hayatı etkilemesi.	İşin sosyal hayata karışması, profesyonel iş yeri ile sosyal yaşam arasındaki sınırların esnemesi, işin sosyal hayata olumsuz bir şekilde yansması olarak tanımlanabilir.	Kişi, mevcut işinin sosyal hayatlarındaki insanlarla ilişkilerini ve paylaşımlarını olumsuz yönde etkilediğini dile getirirse bu kod kullanılmaktadır.	Kişinin işiyle sosyal hayatının ayrı olduğuna, işinin sosyal hayata karışmadığına ilişkin ifadelerinde bu kod kullanılmaz.	“Şöyle etkiliyor, sonuçta o öğretmenlerle, meslektaşlarımızla yani okuldaki arkadaşlarımızla illaki sosyal hayatımızda da görüşüyoruz ve mesleki olarak okulda reddettiğin bir şey onu reddetmişsin gibi algılanabiliyor ya da velilerde o sınırı çektiğinde sanki davranış değil de tümünden onu reddediormuşsun gibi bir algıya sebep olabiliyor, anlaşılabilir.” (Katılımcı 1, Konum 47) “Boşandım, net bir şekilde onu söyleyeyim. Bunun nedenlerinden bir tanesi iş tempomdu açıkçası.”(Katılımcı 3, Konum 51)
İŞİN HAYATTAKİ YERİ VE ÖNEMİ					
Yaşama Anlam Katması	İşin yaşama bir anlam katması.	İşin kişinin yaşamında bir anlamı olduğuna, yaşama bir anlam duygusu kattığına atıfta bulunmaktadır.	Katılımcı işinin yaşamına anlam kattığını, yaşamını daha anlamlı hale getirdiğini vurguladığında bu kod kullanılır.	Kişi hayatının bir anlamı olduğundan bahseder ama mevcut işi veya mesleğiyle bunu bağdaştırmazsa bu kod kullanılmamalıdır.	“Yani hayatta hep bir anlam ararız; benim varlığımın ne anlamı var, neden yaşıyorum. Benim bunları sorguladığım dönemler çok nadirdir çünkü yaptığım işin gerçekten bir anlamı olduğunu biliyorum. Yani bir yerlere değdiğimi biliyorum, bir anlamım olduğunu biliyorum.” (Katılımcı 1, Konum 61)
İŞ YERİNDE DUYGU, DÜŞÜNCE VE DAVRANIŞLAR (İŞE YÖNELİK OLUMLU TUTUMLAR)					
İş Yerinde Deneyimlenen Duygular	Kişinin iş yerinde pozitif duygulardan bahsettiği durumlar.	İş yerinde olumlu duygular kodu, kişinin iş yerinde hoşnut edici duygulara sahip olması ve deneyimlediğini pozitif duyguları ifade etmektedir.	Katılımcının isteyken deneyimlediği olumlu duyguları tanımlarken (örneğin mutluluk, huzur, umut, kendiyile gurur duymak, dayanışma hissi, anlaşılmışlık hissi gibi) bu kod kullanılır.	Katılımcı işiyle ilgili olmayan, genel yaşamında deneyimlediği olumlu duygulardan bahsediyorsa veya iş yerinde yaşadığı negatif duygulardan bahsediyorsa bu kod kullanılmamalıdır.	“Minnettarlık var, başkasına minnet değil de gurur daha doğrusu, kendine gurur duymak.” (Katılımcı 1, Konum 65) “...büyük bir mutluluk duyuyorum gerçekten.” (Katılımcı 2, Konum 105)

BİR İŞTE OLMASI GEREKEN ÖZELLİKLER					
Sevilen/Doyum Sağlayan İş	Sevdiği ve doyum sağladığı bir işin olması.	Tatmin edici işin özellikleri bağlamında kişinin severek yaptığı, o işi yaparken keyif aldığı ve doyum sağladığı bir işe atıfta bulunmaktadır.	Katılımcı işinin severek yaptığı, o işten doyum sağladığını söylediğinde ve keyifle işinin yapmayı sürdürdüğünden bahsettiğinde bu kod kullanılır.	Katılımcının doyum sağladığı, severek çalıştığı bir iş olması gerektiğine dair bir yorumu olmadığında bu kod kullanılmaz.	“Aslında herkes kendi içinde istediği ve sevdiği işi yaparsa bence tatmin olur ve huzura kavuşur diye düşünüyorum.” (Katılımcı 2, Konum 119)
TATMİN EDİCİ İŞİN YORDAYICILARI					
Bağlamsal/Çevresel Destekler	Kişinin tatmin edici işlere ulaşmalarında destek görevi gören bağlamsal unsurlar.	Bağlamsal destekler, kaynaklara erişim (sosyal sınıf, sosyoekonomik statü, kişinin iş seçme ve değiştirebilme özgürlüğünün olması) ve fırsatlara erişim (eğitim fırsatlarına kolay ulaşılabilir) gibi olumlu olan, kişiyi çalışma bağlamında destekleyen yapılarla karşılık gelmektedir. Bağlamsal desteklerin varlığında, kişi teşvik edici çalışma ortamlarına daha kolay ulaşabilir ve tatmin edici işe dair deneyimleri artabilir.	Katılımcının kendi işini sevmesine yol açan bağlamsal destek kaynaklarından bahsettiği durumlarda (örneğin aile, fırsatlara erişebilme gücü vb.) bu kod kullanılır.	Katılımcı eğer işin pozitif yanlarından bahsediyorsa bu kod kullanılmamalıdır.	“Yani insan olarak olmasa bile birincisi hayal ettiğim şeyleri yapabildiğimi görmek beni motive etti ya da sürekliliği sağlamama yardımcı oldu. Hayallerime hemen olmasa bile biraz zaman geçtikten sonra ulaşabildiğimi görmek beni mutlu etti. Yani devam ettiriyor.” (Fırsatlara erişebilme- Katılımcı 1, Konum 89) “Tabii ki her şeyden önce her zaman en büyük destekçim eşimdi, hep öyle oldu. Bu konuda zaten işi bulan kişiyi de yine eşim buldu. Eşim sayesinde bu işteyim. Aslında tam da beni tanıdığı için bana göre bir iş buldu çünkü benim hangi alanda verimli olabileceğimi, neler yapabileceğimi biliyordu.” (Aile/eş desteği- Katılımcı 2, Konum 125)
TATMİN EDİCİ İŞİN SONUÇLARI					
Kişisel Sonuçlar					
Kendinden Memnun Olma	Tatmin edici işe sahip olma sonucunda kişinin kendisinden daha memnun olması.	Kişinin tatmin edici bir işe sahip olması sonucunda kişisel açıdan kendisinden daha memnun olmasına, daha iyi değerlendirebilmesine atıfta bulunmaktadır.	Kişi, işinin sonucu olarak kendisinden daha memnun olduğunu söylediğinde veya kendisine yönelik pozitif bir bakış açısı kazandığını ifade ettiğinde bu kod kullanılır.	Çalışanın işinden kaynaklı olmaksızın herhangi bir nedene bağlı olarak kendine yönelik daha pozitif bir düşünce sergilemesi durumuna atıfta bulunduğunda bu kod kullanılmamalıdır.	“...inandığım işi yaparken çok daha kendimden emin, mutlu olurum.” (Katılımcı 1, Konum 79) “İş olduktan, çalışmaya başladıktan sonra belki yolda yürüyüşüm değişti, kendinden emin, mutlu ve severek yaptığım için de neredeyse uçuyormuşçasına özgür hissediyorum.” (Katılımcı 2, Konum 97)
İşe Yönelik Sonuçlar					
	Sürekli çalışmaya yönelik güçlü	Kişinin yıllık izin kullanma ihtiyacı hissetmemesi,	Kişi eğer tatmin edici işe sahip	Emekli olma, izin kullanma, çalışma	“Hatta hafta sonları bile keşke iş olsa diye düşünmüyorum değilim.”

Sürekli Çalışma Arzusu	arzularının olması.	izinlerinin kalması ve emekli olmayı istememe durumu.	olmanın bir getirisi olarak yıllık izin kullanmayı istemediğinden, sürekli çalışmak istediğinden, emekli olmamaya yönelik düşüncelerinin olduğundan bahsediyorsa, bu kod kullanılabilir.	isteğini sürdürme gibi durumlardan bahsedilmediğinde veya bunlar tatmin edici işin bir getirisi olarak değerlendirilmediğinde bu kod kullanılmaz.	Bazen yıllık izinlerim kalıyor çünkü çok fazla izin kullanmıyorum, arkadaşlarım kullanıyorlar. İzinlerini bize versen diyorlar. Verilebilecek bir şey olsa aslında onu bile onlara vereceğim zaman zaman. Çok az ihtiyacım kadar olanı alıp kalanı onlara devretmek istediğim oluyor.” (Katılımcı 2, Konum 31) “Mesela emekli olursam; Allah’ım ne yaparım ki, niye emekli oluyorum, ben olmayayım lütfen. Bazen hatta arkadaşlarla şöyle bir espri yapıyoruz diyorum ki ben hiç emekli olmayacağım elimde bastonla dahi geleceğim, ölürsem de beni bu büroya gömün falan diyorum.” (Katılımcı 2, Konum 93)
------------------------	---------------------	---	--	---	--

Ek 5. Nitel Araştırma Yöntemleri Eğitimi Sertifikaları



**KAHRAMANMARAŞ
SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ**

TÜBİTAK

2237 – A Bilimsel Etkinlikleri Destekleme Programı

KATILIM SERTİFİKASI

Sayın: ZEYNEP ÖZNUR YAZAN

18-21 Eylül 2023 tarihleri arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde çevrimiçi olarak düzenlenen "Eğitim Bilimlerinde Nitel Araştırma Yöntemleri Üzerine Kuramsal ve Uygulamalı Çalışmalar" adlı bilimsel etkinliğe katılmıştır.

Doç. Dr. Ramazan YIRCI
Etkinlik Koordinatörü



**KATILIM
BELGESİ**

Zeynep Öznur Yazan

3-31 Ekim 2023 tarihleri arasında çevrim içi düzenlenen 24 saatlik **MAXQDA ile Nitel Araştırma** eğitimine katılmıştır. Katılımları için kendilerine teşekkür ederim.

Dr. Hakan Tarhan
**MAXQDA CERTIFIED
TRAINER**

Ek 6. Nicel Araştırma Aşamasına Yönelik Eğitimi Sertifikası

