



T. C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE LİDERLİK ANABİLİM DALI

KONTROL ODAĞININ İŞ TATMİNİ VE
YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ

HAZIRLAYAN
Yahya KUAS
Öğrenci Numarası

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

ISPARTA - 2024

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza

Yahya KUAS

29/03/2024

(KUAS, Yahya, *Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2024.)

ÖZET

Bu çalışmada, kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumuna olan etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilecek olan bulgular doğrultusunda kamu çalışanlarının iş tatminlerinin artırılmasına yönelik önerilerde bulunulacaktır. Bu kapsamda çalışmanın örgütsel davranış alanında yapılacak olan yeniliklere, çalışan performansının artırılmasına yönelik uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

Bireylerin kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin ve bu değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının ve bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi üzerine yapılan araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama yöntemiyle yapılırken veriler ise anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenirken katılım sağlayan 347 kamu görevlisi ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir.

Yapılan çalışmada katılımcıların demografik bilgilerine göre kontrol odağının, iş tatminin ve yaşam doyumunun istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde, iş tatmini ile yaşam doyumu arasında ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda kontrol odağının yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenirken, iş tatminine ise anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kontrol Odağı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu.

(KUAS, Yahya, *The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction and Life Satisfaction*, Master's Thesis, Isparta, 2024.)

ABSTRACT

In this study, the effect of locus of control on job satisfaction and life satisfaction is examined. In line with the findings to be obtained as a result of the research, suggestions will be made to increase the job satisfaction of public employees. In this context, the study is expected to contribute to the innovations to be made in the field of organizational behavior and the development of practices to increase employee performance.

The research, which was conducted to examine the effect of individuals' locus of control perceptions on job satisfaction and life satisfaction and whether there is a relationship between these variables and whether these variables differ according to demographic variables, was conducted by survey method, which is one of the quantitative research methods, and the data were collected by questionnaire method. While the participants of the study were determined by purposeful sampling method, the study was carried out with 347 public officials who participated. The data were analyzed with SPSS 22.0.

In the study, it was determined that locus of control, job satisfaction and life satisfaction did not show statistically significant differences according to the demographic information of the participants. However, it was determined that there was a low level positive relationship between locus of control and job satisfaction and life satisfaction, and a medium level positive relationship between job satisfaction and life satisfaction.

As a result of the study, it was determined that locus of control had no significant effect on life satisfaction scores, while it had a significant effect on job satisfaction.

Key Words: Locus of Control, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
ÖNSÖZ	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KONTROL ODAĞI

1.1. Kontrol Odağı Kavramı	3
1.1.1. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Kontrol Odağı	4
1.1.2. Kontrol Odağının Boyutları.....	7
1.1.2.1. İç Kontrol Odağı.....	8
1.1.2.2. Dış Kontrol Odağı.....	10
1.1.3. Kontrol Odağını Etkileyen Unsurlar	11
1.1.3.1. Çocukluk Dönemi/Ebeveyn Etkisi	11
1.1.3.2. Kültür	13
1.1.3.3. Eğitim Düzeyi.....	13
1.1.3.4. Ekonomik Durum	14
1.1.3.5. Cinsiyet	14
1.1.3.6. Yaş	14

1.1.3.7. Diğer Faktörler	15
1.1.4. Kontrol Odağının Etkilediği Unsurlar	16
1.1.4.1. Örgütsel Yaşam Üzerinde Etkileri.....	16
1.1.4.2. Liderlik.....	17
1.4.1.3. Örgütsel Davranış	18
1.4.1.4. İş Performansı.....	18
1.4.1.5. Sosyal Yaşam Üzerinde Etkileri.....	19

2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı.....	21
2.2. İş Tatminin Önemi.....	22
2.3. İş Tatmin Kuramları	24
2.3.1. İş Özellikleri Modeli	24
2.3.2. Kapsam (İçerik) Teorileri	25
2.3.3. Süreç Teorileri	26
2.4. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	27
2.4.1. İş Tatmininin Sonuçları	28
2.4.1.1. Bireyler Sonuçlar	29
2.4.1.2. Örgütsel Sonuçlar	30

3. BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

3.1. Yaşam Doyumu Kavramı	34
3.2. Yaşam Doyumu Kuramları	35
3.2.1. Sosyal Karşılaştırma Kuramı	35
3.2.2. Etkinlik Kuramı	37
3.2.3. Adaptasyon/Uyum Kuramı.....	38
3.2.4. Yaşam Doyumunun Ölçülmesi	39

3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar	40
3.3.1. Toplumsal Cinsiyet	42
3.3.2. Yaş.....	43
3.3.3. Medeni Durum.....	44
3.3.4. Eğitim Durumu	45
3.3.5. Gelir Durumu	45
3.3.6. İstihdam Durumu	46
3.3.7. Sağlık Durumu	47
3.3.8. Sosyal İlişkiler	47
3.3.9. Çevresel Unsurlar.....	48
3.3.10. Sosyal Sermayeye İlişkin Faktörler	49
3.4. Yaşam Doyumunu Algılama Farklılıkları	50
4. BÖLÜM	
KAMUDA ÇALIŞAN MEMURLARIN KONTROL ODAĞI ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMLARIYLA İLİŞKİSİNE YÖNELİK ANALİZ	
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	52
4.3. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	54
4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	54
4.5. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	55
4.6. Araştırma Verilerinin Analizi	55
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
4.8. Araştırmanın Bulguları	57
SONUÇ ve TARTIŞMA	67
KAYNAKÇA	72
ÖZGEÇMİŞ.....	94

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA:	Analysis of Variance (Varyans Analizi)
AVE:	Average Variance Extracted (Açıklanan Ortalama Varyans)
CR:	Composite Reliability (Bileşik Güvenilirlik)
GSYİH:	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ölçek Geçerlik ve Güvenirliği	56
Tablo 2. Normallik Analizi.....	57
Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı	57
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması	58
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması	59
Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması.....	60
Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 9. Kontrol Odağı ile İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki	62
Tablo 10. Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi	63
Tablo 11. İç Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi.....	64
Tablo 12. Dış Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi.....	64
Tablo 13. Araştırma Kapsamında Geliştirilen Hipotez Bulguları Tablosu	65

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın 1. Modeli	54
Şekil 2. Araştırmanın 2. Modeli	54



ÖNSÖZ



GİRİŞ

Küreselleşme ve rekabet ortamının yoğun olması nedeniyle iş yaşamında, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve başarılı olmaları, sahip oldukları kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanmalarına bağlıdır. Örgütler için en önemli kaynaklardan biri de birey kaynağıdır. Amaçlarına çalışanlarının aracılığı ile ulaşan örgütler, bu amaçlarına etkin ve verimli bir şekilde ulaşmaları için birey kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaktadır. Çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumlarının yüksek olması ile sergileyecekleri kişisel başarılar, günümüzün yüksek rekabet şartlarında faaliyette olan örgütlerin başarısına da olumlu düzeyde katkıda bulunacaktır. Çalışanların bilgi, beceri ve gelişimlerinden en üst düzeyde faydalanmaları gerekmektedir. Bu durumun gerçekleşebilmesi için örgütte çalışanların motive olması ve yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamak da oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra bireylerin kendi özel yaşamlarında da doyum düzeylerinin yüksek olması önemli olmaktadır. Çalışanların yaptıkları işe yönelik geliştirdikleri bir tutum olarak iş tatmini, iş koşullarının ya da işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirilmesini ifade etmekte ve işin kazandırdıkları ile çalışanların beklentilerinin birbiri ile uyumlu olması sonucunda oluşmaktadır. Bir diğer deyişle iş tatmini, çalışanların iş ve iş ortamına yönelik çeşitli faktörün oluşturduğu birleşimdir. Bu kapsamda iş tatmini, bireysel ve örgütsel nitelikteki faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır. Yaşam Doyumu, bireyin hem profesyonel hem de kişisel yaşamından doyumunu kapsar. Bir bireyin profesyonel kariyerinin süresi göz önüne alındığında, iş tatmini ile genel yaşam doyumunu arasında doğrudan bir ilişkinin olması şaşırtıcı değildir. Dolayısıyla total olarak bireyin mutluluğunda iş ve özel yaşam önemli bir yere sahiptir. Ancak bireyin iş ve özel yaşamındaki doyumunu belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de bireyin eylem ve davranışlarını belirleyen kontrol odağıdır. Bireylerin sahip olduğu iç ve dış kontrol odağı bireyin iş ve özel yaşamında elde edeceği doyumunu etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Bu bağlamda çalışanların iş ve sosyal yaşamlarının refahını ilgilendiren kontrol odağının incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu bağlamda çalışmada kontrol odağının iş ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak çalışmanın birinci

bölümünde araştırmanın değişkenlerinden biri olan kontrol odağı kavramının detaylı bir şekilde anlaşılması amacıyla kontrol odağı konusu detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise iş tatminin teorik çerçevesi ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise yaşam doyumu konusunun kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise çalışmanın amacı, önemi, yöntemi, analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

Kontrol odağı sayesinde bireylerin iş yaşamlarındaki sorunlar en aza inmekte ve böylece iş tatminleri artmaktayken özel yaşamlarında da her ayrıntıya dikkat etmeleriyle birlikte yaşam doyumları da artmaktadır. Bir diğer ifade ile kontrol odağı, kişilerin başarı ve başarısızlıklarını kapsamaktadır (Tekin ve Deniz, 2019, s. 66).

Çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileri de bu faktörler arasındadır. Dolayısıyla iş tatminin oluşması açısından lider-ast arasındaki etkileşimin niteliği, çalışanların işe karşı geliştirmiş olduğu tutumları etkilemekte ve bu kapsamda iş tatmini ve tatminsizliğini oluşturmaktadır.

İş tatminini etkileyen bir diğer unsur ise yaşam doyumudur. Çalışanların sahip oldukları özellikler, tek başına işi başarı ile tamamlamalarına yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte işe yönelik faktörlerin de örgütlerin başarısına önemli düzeyde etkisinin olduğunu söylenebilir.

Çalışanların bütün yaşamını ilgilendiren yaşam doyumunun da iş tatmini ile incelenmesi son derece önemli bir konudur. Çalışmada kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu değişkenleri incelendiğinden bu üç değişkenin bir arada incelendiği çalışma olmamasından dolayı literatürdeki bu boşluğu dolduracaktır. Aynı zamanda çalışmada kamu görevlileri için önemli sonuçlar elde edilecektir.

1. BÖLÜM

KONTROL ODAĞI

1.1. Kontrol Odağı Kavramı

Kontrol odağı, bireylerin eylem ve davranışlarının bireysel kontrolleriyle ya da dış şartlarla ilgili olduğunu öne süren bir yaklaşımdır. Kontrol odakları bireylerin kontrol dışı gibi görünen faktörleri denetleyebileceklerini bilme seviyeleridir. Bu kişilerin yaşamlarındaki gelişmeleri denetleyip denetleyemediklerine yönelik düşünceleriyle ilgilenen kişilik yönüdür. Başka bir ifadeyle kontrol odakları, kişilerin başarısızlıklarını ve başarılarını ifade etmektedir. Bu odaklar psikoloji alanında da önemli bir yere sahiptir (Tekin ve Deniz, 2019, s. 66).

Sosyal bilimler ve psikoloji alanında en çok çalışma alanlarından ve kişilik özelliklerinden biri olan kontrol odağı kavramı Twenge ve diğerlerine (2002)'e göre bireylerin başına gelen olayların kendisinden mi yoksa bireyin dışındaki güçler tarafından mı olduğunun sorusuna yanıt aramaktadır. Morry'ye (2003) göre kontrol odağı, bireylerin kendi yaşamları üzerinde ne ölçüde kontrole sahip olduklarına ya da dış faktörlerin etkisinin daha fazla olup olmadığına ilişkin algılarını ifade etmektedir. Alternatif bir yaklaşıma göre ise bireyin çevresi üzerinde ne ölçüde kontrol kurabildiğini ifade etmektedir (Loosemore ve Lam, 2004, s. 386). Ayrıca kontrol odağı, bireylerin kendi kaderlerini etkileme becerisine sahip olma derecesini ifade etmektedir (Thomas vd., 2006, s. 1058).

Rotter tarafından 1966 yılında ortaya konan kontrol odağı kavramı, (Dönmez, 1983, s. 39) bireyin davranışlara dair sonuçların, kendi kontrolünde ya da kader, şans gibi dış unsurların kontrolünde gerçekleştiğine dair genelleştirilmiş inancı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1990, s. 29). Kontrol odağı iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki iç kontrol odaklılık diğeri ise dış kontrol odaklılıktır. Yaşananlar karşısında tamamen kendi kontrolünün hâkim olduğunu düşünen bireyler iç kontrollü olarak kabul edilirken bunların tamamen tesadüfi bir biçimde dış etkenlere bağlı geliştiğini varsayanlar dış kontrol odaklı olarak nitelendirilmektedir. Kontrol odaklılık, iç ve dış olmak üzere iki farklı şekilde sınıflandırılıyor da olsa birçok birey,

bu iki kontrol merkezinin ortasında yer alabilmektedir. Bireyler günlük ya da iş yaşamlarında her zaman çeşitli konularda karar vermek zorunda kalmaktadırlar. Bazı kararlar daha kolay ve sıkıntısız gibi görünürken bazı kararlar ise ileriki yaşamı etkileyebilecek unsurlardan meydana gelmektedir. Fakat bu kararlar verilirken bireylerin her birinin sahip oldukları kişilikleri önemli bir yer tutmaktadır (Durna ve Şentürk, 2012, s. 188). Her bir birey dış görünüş açısından birbirinden farklılaştığı gibi kişilik özellikleri açısından da birbirinden farklılaşmaktadırlar. Söz konusu özelliklerden bazılarını doğuştan sahip olunurken bazılarını yaşamın ilerleyen dönemlerinde alınan eğitimlerden, yetiştirilme şekillerinden, yaşam koşullarından, sosyal ilişkilerden, travmatik olaylardan ve dönemin şartlarından sonra sahip olunmaktadır. Bir başka deyişle bireylerin kişilik özellikleri, kendi yaşam tecrübelerine ve yaşam deneyimlerine bağlı olarak farklılaşmaktadır (Sarı, 2011, s. 12).

Kontrol odağı kavramının kuramsal dayanağını Rotter'in (1966) sosyal öğrenme kuramı oluşturmaktadır. Bu nedenle de kontrol odağının daha iyi anlaşılması açısından sosyal öğrenme kuramının bahsedilmesi gerekmektedir. Bireylerin karmaşık sosyal davranışlarını açıklamaya çalışan “sosyal öğrenme kuramının” temel varsayımı, bireylerin yaşadıkları olaylar sonucunda çevresine, deneyim ve geçmişine bağlı bir şekilde kendilerine özgü tepkiler verdiği varsayımına dayanmaktadır (Erbin-Roesemann, 1995, s. 38; Küçükkaragöz, 1998, s. 25).

1.1.1. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Kontrol Odağı

Psikolog John B. Watson tarafından 1913 yılında “Davranışçıların Gözüyle Psikoloji” isimli bir makale yayınlanmış ve bu makalenin yayınlanması ile davranışçılık, psikolojide yeni bir yaklaşım olarak tanınmaya başlanmıştır (Burger, 2006, s. 510; Watson, 1913, s. 158). Davranışsal kuramlar, bireyin kişiliği hakkında bilgi sahibi olmanın tek yolunun bireylerin davranışlarının gözlemlenmesi olduğu ileri sürmektedir. Yani davranışçı kuramlara göre, genellikle bireylerin yaptıkları, söyledikleri ya da psikolojik tepkileri gözlemlenerek, onların kişiliği ile ilgili çıkarımların yapılması mümkündür. Davranışsal kuramlar kendi içinde “radikal davranışçılık” ve “sosyal öğrenme” olmak üzere iki temel yaklaşımı barındırmaktadır. Radikal davranışçılıkta, bireylerin sadece dışarıdan gözlemlenebilen sabit davranışları

göz önünde bulundurulmakta ve kişilik yapısı, bu dışsal gözlemler neticesinde açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu yaklaşıma göre davranışlar araçsal ve klasik koşullanma şeklinde, iki farklı öğrenme süreci sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sosyal öğrenme yaklaşımında ise bireylerin hem gözlemlenebilen hem de gözlemlenemeyen davranışları göz önünde bulundurulurken gözlemlenebilen davranışlardaki fikirler, beklentiler ve değerler gibi gözlemlenemeyen olgular üzerinde odaklanılmaktadır. Dolayısıyla sosyal öğrenme yaklaşımına göre davranışlar ise taklit etme, gözlemleyerek öğrenme ya da belli beklentiler sonucunda öğrenme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çetin ve Basım, 2015, s. 101).

Sosyal öğrenme yaklaşımı, davranışçı kuramların birey davranışını tam olarak açıklamakta yetersiz olduğu görüşünü savunarak bireylerin öğrenme biçimlerine yönelik çeşitli eleştiriler geliştirmiştir. Sosyal öğrenme yaklaşımın tarihçesine göz atıldığında kişilerin sosyal etkileşimler yoluyla öğrenmesinden ilk bahseden kişinin John Dewey olduğu görülmektedir. John Dewey (1996) kişinin sosyal bir alanda geliştiğinin kaçınılmaz bir gerçek olduğunu ifade etmiş ve kişinin toplum önünde görüşlerini ve tecrübelerini birbirlerine transfer ederek kendi içinde özgün bir bellek meydana getirdiğini belirtmiştir (Akt. Korkmaz, 2003, s. 199). Vygotsky (1962) ise öğrenmenin genelde toplum içerisinde meydana geldiğini ifade etmiştir (Akt. Yıldız, 2014, s. 151). Skinner (1953), bireyin bilincinde meydana gelen ilerlemeleri açıklamalarına dahil etmezken sosyal öğrenme kuramcıları bilinçsel yolculuklarını da kuramlarına dahil etmişlerdir (Akt. Bayraktı, 2007, s. 198-199).

Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyler yalnızca deneme-yanılma aracılığıyla değil, sosyal bir varlık olması nedeniyle toplumdaki diğer bireyleri model alarak ve gözlemleyerek de öğrenmektedirler. Bireyin diğerlerinde gözlemlediği davranışlar, kendi zihninde kodlanmakta, depolanmakta ve gerektiği zaman hatırlanarak değişikliğe uğramaktadır. Bu süreç, sosyal öğrenmenin temelini oluşturmakla birlikte gözlem yoluyla öğrenmenin bilişsel boyutunu da oluşturmaktadır. Buradan hareketle sosyal öğrenme kuramında, davranışsal, bilişsel ve çevresel unsurların karşılıklı etkileşimi nihayetinde davranışların biçim kazandığı görüşü temel alınmaktadır (Bayraktı, 2007, s. 199).

Sosyal öğrenme kavramına önemli katkılar sağlayan Rotter'in (1942) yaklaşımına göre sosyal öğrenme teorisi; pekiştirici değeri, beklenti, psikolojik durum ve davranış potansiyeli olmak üzere dört temel unsur üzerine kurulmuştur. Bu faktörler daha detaylı incelendiğinde pekiştirici; davranışlar sonucunda elde edilmesi beklenen ödüller bir pekiştirici değer olarak birey tarafından verilen öznel değerdir. Bireyin bahsi geçen pekiştiriciyi isteme düzeyi, pekiştiricinin değerini de belirlemektedir (Butler ve Scurlock-Evans, 2013, s. 86).

Rotter'in (1942) sosyal öğrenme teorisini oluşturan bir diğer unsur ise beklentidir. Beklenti geçmiş deneyimlere bağlı olarak, sergilenecek davranışın nihayetinde bir pekiştirecin ya da ödülün elde edileceğine dair bireyler tarafından sahip olunan öznel bir değerlendirme ya da inanç olarak açıklanmaktadır. Beklentiler soyut ve genel bir kapsama sahip olabileceği gibi, somut ve dar bir kapsama da sahip olabilmektedir. Soyut ve kapsamlı beklentiler, bireyin sergileyecek olduğu davranışı açıklamayı kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda Rotter (1942) tarafından ortaya konulan kontrol odağı kavramı, genelleştirilmiş beklentilere karşılık gelmektedir. Bu bağlamda kontrol odağı genel olarak bireylerin kendilerini etkileyen iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz tüm olayları kendi beceri, nitelik ve davranışları tarafından mı yoksa kendi haricindeki güçler tarafından mı kontrol edildiği ile ilgili kapsamlı beklentileridir (Dönmez, 1983, s. 36).

Psikolojik durum ise bireylerin olayları, durumları ve çevrelerini diğer bireylerden farklı olarak algılayabilecekleri anlamına gelmektedir. Daha açık bir ifadeyle bireyler çevrelerini, durum ve olayları öznel çıkarımlarına göre anlamlandırdığı için davranışlarını bu faktörlere göre şekillendirmektedir (Erenler, 2010, s. 26).

Rotter'in (1942) teorisinin son unsuru olarak karşımıza çıkan davranış potansiyeli ise belli bir durumda davranışın ortaya çıkma ihtimali olarak açıklanmaktadır. Rotter'in teorisine göre bireylerin olaylar karşısında sergileyeceği davranışlar tahmin edilebilirken, davranışın potansiyeli yani meydana gelme ihtimali, davranış sergilendiğinde elde edilebilecek pekiştiricinin değerine, bu pekiştiricinin kazanılacağına yönelik bireyin beklenti ya da inancına ve söz konusu bireyin diğerlerinden kişisel farklılığını ortaya koyan psikolojik durumuna bağlıdır. Pekiştirici

değeri ve beklenti, birey tarafından seçilecek davranışın ihtimalini arttıracaktır. Davranış potansiyeli, pekiştirici değer, psikolojik durum ve beklentinin bir fonksiyonu olarak da nitelendirilmektedir (Dönmez, 1983, s. 37). Bu ise kontrol odağı ile doğrudan bağlantılı olarak ifade edilebilir.

1.1.2. Kontrol Odağının Boyutları

Bireylerin hem sosyal yaşamlarında hem de iş yaşamlarında edinmiş oldukları tecrübelerin nedenlerini açıklama yaklaşımları önemli, bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olmaktadır. Bireyin belli başlı davranışlarını izleyen bir pekiştiricinin etkisi, bireyin kendi davranışı ile ödül arasında nedensel bir ilişkiyi algılayıp algılamadığı ile doğrudan ilgilidir. Kişilerin genel olarak deneyimledikleri iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz olayların, bizzat kendileri tarafından (iç kontrol) ya da kendilerinden bağımsız bir şekilde dış güçler (dış kontrol) tarafından belirlendiği şeklinde iki temel yönelim ortaya çıkmaktadır. Birey üzerinde, söz konusu yönelimlerden birinin mutlaka diğerine baskın geldiği öne sürülmektedir (Yağışan vd., 2007, s. 596).

Bireyin eylemini takip eden fakat eylemine tümüyle bağlı olmayan bir pekiştirmenin, tipik olarak kader, şans ve baht gibi olağanüstü sayılabilecek güçlerin kontrolü altında olduğu düşünülmektedir (Rotter, 1966, s. 1). Daha açık bir ifade ile bireylerin deneyimledikleri iyi olaylar ödül, kötü olaylar ise ceza olarak değerlendirildiğinde; ödüllere ulaşma sürecinde ve cezalardan kaçınmada bireylerin kendi çabaları önemsizdir. Çünkü ödüle ulaşmak ya da cezadan kaçınmak dış etkenler sayesinde mümkün olmaktadır (Yağışan vd., 2007, s. 596).

Kontrol odağı, ceza ve ödüllerin ortaya çıkaracağı etkiler sonucunda bireylerin bu davranışların kendilerinden kaynaklı olup olmadığını anlamasıyla ilişkilidir. Yani bireyler hal ve davranışlarının oluşturacağı sonuçlara özel beklentilerini kontrol odağı çerçevesine göre genelleştirmektedirler. Buna göre bu genelleştirme ya iç kontrol ya da dış kontrol odağına göre özel bir beklentiye sahip olmaktadırlar. Kontrol odağı kapsamında, ceza ve ödül sisteminin bireylerin kendi çabaları sonucunda ortaya çıktığına yönelik algılar iç kontrol odağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ödül ya da ceza süreçlerinin kişilerin kontrolü dışında oluştuğunda bireylerin çabalarının sonuç vermeyeceği yönünde oluşan beklentiler ise dış kontrol odağı şeklinde ifade

edilmektedir (Yeşilyaprak, 1990, s. 42). Bireyler üzerinde etki kapasitesi olan bu kontrol değişkenleri bireylerin birçok tavır ve davranışlarını da değiştirebilmektedir. Dolayısıyla iç ve dış kontrol odakları bireylerin yaşam başarısında kritik bir öneme sahiptir. Yaşam olaylarını kontrol altında tuttuğunu düşünen bireyleri başarıya götürürken, yaşananların iradeleri dışında gerçekleştiğini düşünen bireyleri başarıya yönlendirildiği öne sürülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006, s. 159). Bireylerin duygusal bir uyum içerisinde başarıyı yakaladıkları durumlarda içsel kontrol eğiliminde olurlarken, başarısız oldukları durumlarda ise dışsal kontrol meyilli oldukları görülmektedir (Topaloğlu, 2006, s. 34).

Hansemark'a (2003) göre ise kontrol odakları, sonradan öğrenilebilmekle birlikte zaman içinde gelişim ve değişim geçirebilmektedir. Örneğin bireyler bir travmatik olaya kadar dış kontrol odaklı iken travma sonrası iç kontrol odaklı olarak yaşamlarını sürdürebilmektedir.

Bir bireyin dış kontrol odaklı olmasında çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Rotter'in (1966) yaklaşımına göre kontrol odağının şekillenmesinde ilk olarak ailenin önemli olduğu görülmektedir. Bireyin yetiştirildiği ortam, ortamın koşulları önemli bir etkendir (Cengil, 2004, s. 66-67). Bu görüşe paralel bir yaklaşım sergileyen Başal'a (1983) göre kontrol odağının ortam içerisinde gerçekleşen tavırlardaki serbestlik, bireyin etrafında bulunan bireylerin eğitim seviyeleri, dini inançlar gibi çevre değişimleri kontrol odağını biçimlendirmektedir (Akt. Yağışan vd., 2007, s. 596-597). Spector (1982) ve O'Brien'in (1982) yaptıkları incelemelerde kontrol odağının birçok çeşitli değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. İçsel kontrol odağına sahip bireylerin, dışsal kontrol odaklılara göre işlerinden daha fazla keyif aldıkları görülmektedir. Dahası stresin daha düşük, bağımsızlığın oldukça yüksek olmasından dolayı daha fazla kontrol sağlanmakta ve iş saatlerinin uzunlu ya da kısa olması bireylerin iş memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilememektedir (Spector, 1988, s. 335).

1.1.2.1. İç Kontrol Odağı

Kontrol odakları, bireylerin yazgılarının oluşmasında kontrolün kendilerinde olup olmadığına ilişkin bir inancın göstergesi olarak betimlenmektedir. Bu nedenle bireylerin bazıları, deneyimledikleri olayları kendi iç dünyalarında oluşan ya da

kendilerinin dışında bağımsız güçlerin kontrolünde varsaymaktadırlar (Beukman, 2005, s. 81). Yaşam olaylarının kendi içlerinde bulunan güç tarafından kontrol edildiğini varsayan kişiler iç kontrol odaklı kişiler olarak tanımlanırken yaşam olaylarının bağımsız güçlerin kontrolünde gerçekleştiğini algılayan bireyler ise dış kontrol odaklı olarak kabul edilmektedir. Bu sonuçtan yola çıkıldığında iç kontrol odağına sahip bireylerin kendi yaşamlarında meydana gelmiş olayların kendi kontrollerinde sürdüğüne (Dağ, 1991, s. 204) hal ve tavırlar aracılığıyla yaşamı ve çevresi üzerinde kontrol gücü olduğuna yönelik bir yaklaşımı betimlemektedir (Hexel, 2003, s. 1261).

Rotter (1966) iç kontrole sahip bireylerin amaçlarına ulaşmak için ihtiyaç duydukları kaynaklar konusunda daha tedbirli bir şekilde çevrelerini düzeltmeye amacıyla çabaladıklarını vurgulamaktadır. Bu bireylerin daha sorgulayıcı, başarı için daha fazla mücadele eden ve dış kontrole sahip bireylere kıyasla odaklanmayı daha uzun süre sağlayabilen bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda iç kontrole sahip kişiler daha özgür olup kendilerine yüksek düzeyde güven duymaktadırlar. Sonraki yaşamlarına uygun uzun vadeli planları organize edebilmekte ve panikleme seviyeleri daha düşük olduğu belirtilmektedir.

İç kontrol odaklılığı yüksek bireylerin hal ve tavırlar açısından yüksek kontrole sahip olduğu ve çabalarının daima başarıyla sonuçlanacağını ön gördükleri sorgulanmaktadır (Kararımak ve Çetinkaya, 2011, s. 31). Diğer yandan bu bireylerin tecrübe ve çabalarının (Çırakoğlu ve Tezer, 2010, s. 31), alışkanlık ve iç güdülerinin (Fazey ve Fazey, 2001, s. 348) ve davranış kalıplarının (April vd., 2012, s. 125) kontrol altına alındığını düşünmektedirler. Bunun sonucunda davranışları ile davranışlarının sonucunda ortaya çıkan çıktılar arasında anlamlı bir ilişki olduğunun farkında olmaktadır (Martin vd., 2005, s. 145). Bu nedenle iç kontrol odaklı bireyler, karşılaştıkları sorunları kendi çabaları ile çözebileceklerini düşündükleri nedeniyle sorunların üstesinden gelme konusunda iyi olduklarını düşünmektedirler (Boone vd., 2005, s. 890) ve bu düşünceleri nedeniyle hareketlerinin sorumluluklarını daha fazla sahiplenirler (Brown ve Treviño, 2006, s. 605). Bu alanda yapılan çalışmalar iç kontrol odaklı bireylerin çoğunlukla dış kontrol odağına sahip kişilere oranla daha sağlıklı bir psikolojiye sahip olmaları ortaya konmaktadır (Dönmez, 1986, s. 266). Bu bireyler, yaşamlarının belli bir döneminde herhangi bir olay sebebiyle kötü hissettiklerinde bu

durumun kendi çabalarıyla ile düzeltilebileceğini düşünmektedirler (Connolly, 1980, s. 177). Bu bağlamda iç kontrol odaklı kişiler, daha gerçekçi planlar yapmakta bu planları gerçekleştirirken de büyük bir çaba sarfetmektedirler (Bodill ve Roberts, 2013, s. 164).

1.1.2.2. Dış Kontrol Odağı

Dış kontrol odağı yaklaşımına göre bireyler, ödül ve cezaların kaynaklarını şans, kader, tesadüf, tahmin edilebilir ya da edilemez güçlere dayandığını ön görmektedirler. Dolayısıyla ödül ve cezaların temel kaynağını bu faktörlere dayandıran bireyler dış kontrol odaklılığı olan bireylerdir (Rotter, 1966, s. 1; Rotter, 1990, s. 489). Dış kontrol odağına sahip kişiler, davranışlarının kendi kontrolleri haricindeki gelişmelere bağlı olduğunu düşünmektedirler (Martin vd., 2005, s. 142) ve bu gelişmelerin kader, şans, tesadüf ya da dış etmenlerce kontrolünün sağlandığını algılamaktadırlar (Connolly, 1980, s. 177). Bu bireyler ceza ve ödül kaynakları üzerinde hiç ya da oldukça az bir kişisel kontrollerinin bulunduğuna inanmaktadırlar (Kirkcaldy vd., 1999, s. 224). Bu bağlamda hareketle dış kontrol odağı, ceza ve ödülün bireyin dışındaki güçler tarafından (örneğin; kader, şans, otorite figürleri) yönetildiği ya da kontrolünü sağlandığı kontrol odağının dış boyutu olarak boyutu olarak ifade edilebilir. Kontrol odağının bu boyutunda, ödüle giden yolda ya da cezadan uzak durma konusunda kişisel çabaların öneminin olmadığı vurgulanmaktadır (Rotter, 1990, s. 490; Yeşilyaprak 1988, s. 4). Dolayısıyla dış kontrol odaklı bireyler, davranışları ile davranışları sonucunda ortaya çıkan durumlar arasında anlamlı bir ilişki kuramazlar. Çünkü bireyler, yaşananların özel bir çabayla (Marks, 1998, s. 251) ya da kendi etkilerinden bağımsız bir şekilde (Connolly, 1980, s. 177) yani tesadüfen (Hexel, 2003, s. 1262) oluştuğunu düşünmektedirler. Bu nedenle yaşananları bireyin kontrolü haricinde kader, şans benzeri faktörlerle bağdaştırmaktadırlar (Kutaniş vd., 2011, s.121). Bunun yanı sıra ödülleri ve bunun sonuçlarını, bireysel kontrolleri dışında ve dış etkenlerce belirlenen faktörlerin bir sonucu olarak görmektedirler (Kaufman vd., 1995, s. 44).

Dış kontrol odaklı bireylerin, daha sessiz oldukları, pasif ve çevre içerisinde kontrol gücüne sahip olmadıklarını düşündükleri, sağlıklı iletişim kurabilme açısından yetersiz kaldıkları ve stres yönetimiyle mücadelede zayıf oldukları belirtilmektedir

(Ashby vd., 2002, s. 54; Libert vd., 2003, s. 506; Loosemore ve Lam, 2004, s. 388). Dış kontrol odaklı bireyler, kendilerinin dış güçler tarafından yönlendirildiklerini ve yönetildiklerini düşünmektedirler ve bu nedenle çoğu zaman benlik bunalımları içerisinde kalmaktadırlar (Yaşar, 2013, s. 9). Bu bireylerin bireysel hırsları, iç kontrol odaklı bireylere kıyasla daha düşüktür (Gwandure ve Mayekiso, 2011, s. 332). Dış kontrol odaklı bireyler, yaşamlarındaki bazı olayları değiştirme konusunda temel kaynak olarak kendilerini görmemektedirler. Bu nedenle içerisinde bulundukları durumları geliştirmek ya da onarmak için herhangi bir çaba sarfetmemekte ya da yetersiz bir mücadele göstermektedirler (Marks, 1998, s. 252). Sonuç olarak, dış kontrol eğilimi yüksek olan bireyler, yaşanan olayları kontrol altında tutulamayan kontrol dışı olgu ya da olaylar olarak görmektedirler (Avtgis ve Rancer, 1997, s. 443).

1.1.3. Kontrol Odağını Etkileyen Unsurlar

Alan yazınında kontrol odağının oluşmasında aile (ebeveyn ilişkisi), çevre, toplum ve kültür gibi çeşitli unsurların etkili olduğu belirtilmektedir (Bitsadze ve Japaridze, 2016; Golding vd., 2018; Parsons ve Schneider, 1974; Seçgin, 2014; Yeşilyaprak, 1988). Bunlardan ilki olan aile faktörü, çocukların tavırlarının şekillenmesinde ve kontrol odağına etki etmesinde oldukça etkilidir. Bunun yanı sıra çevre de kontrol odağının oluşması açısından son derece önemli unsurlardan biridir. Bireyin içerisinde bulunduğu toplum ve çevre bireyin sergilediği davranışların şekillenmesini sağlamakta ve bu doğrultuda da kontrol odağına etki etmektedir. Kültür ise bireylerin tüm yaşamına etki ettiği gibi kontrol odağını etkileyen en önemli etkenlerden biridir.

1.1.3.1. Çocukluk Dönemi/Ebeveyn Etkisi

Rotter (1966) tarafından ortaya atılan sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde kontrol odağına ilişkin geliştirilen fikirler, kontrol odağı üzerinde etkili olan unsurların belirlenmesinde oldukça önemlidir. Rotter'in (1966) görüşlerine göre kontrol odağının oluşumu, bireylerin çocukluk dönemlerinde ebeveynleriyle deneyimlemiş oldukları tecrübeler kadar geri gitmektedir. Ebeveynlerin iç kontrol odaklı yaşamları çocukların tavır ve davranışlarına yönelik her zaman tutarlı karşılıklar vermeleri, çocukların daha özgür bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerine imkân sağlamanın

yanısıra neden-sonuç ilişkilerini kurabilmelerine de katkıda bulunduğu öne sürülmektedir (Golding vd., 2018, s. 3).

Carton ve Nowicki (1994), Rotter'in fikirlerinden yola çıkarak kontrol odağı üzerinde etkili olan durumları çeşitli boyutlarıyla ele almışlardır. Kuramcılara göre ailelerin çocuklarının tavırları karşısında takındıkları tutumları ve çocukları üstündeki kontrol düzeyleri, çocukların kontrol odağının şekillenmesine etki etmektedir. Özellikle çocuklar üzerinde olumsuz etki yaratan ebeveyn vefatı ya da ayrılık gibi olaylar sonucunda çocuğun yaşamındaki ebeveyn eksikliği ya da ailelerin ekonomik sorunları gibi faktörler bu etkenlere örnek olarak verilebilir. (Golding vd., 2018, s. 3). Kontrol odağının oluşmasında, bireylerin çocukluk dönemlerinde aile büyükleri ve en çok da ebeveynleriyle paylaşımlarının önemli bir değeri vardır. Rotter'in (1966) sosyal öğrenme kuramında yer alan çerçeveye göre beklenti kavramının oldukça erken dönemde hızlıca meydana gelmesi, kontrol odağının oluşmasında çocukluk döneminin önemini göstermektedir. Okul öncesi sürece denk düşen bu dönem, ebeveynlerin çocukların yaşamlarında oldukça önemli olduğu güçlü bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak Rotter'a (1966) göre, anne ve babaların çocuklarının hal ve tavırları üzerinde tutarlı bir yol izlemleri gerekmektedir. Zira bu durum çocuklardaki iç kontrol merkezlerinin gelişim sürecinin pozitif yönde ilerleyebileceğini sağlayabilecektir.

Rotter (1966), bireylerde etkili dış güçlerin oluşumunun, dış kontrol odağının büyümesine neden olacağını ileri sürmektedir. Kuramcı tarafından, çocukların yaşamlarına çok fazla müdahale eden anne babaların, çocuklar tarafından dış güç olarak algılanmasına ve sonuç olarak çocuklarda dış kontrol odaklılığının gelişmesine neden olacağını belirtmektedir.

Konuyla ilişkili yapılan çalışmalarda, iç kontrol odağı beklentisi yüksek olan çocukların ebeveynlerinin, dış kontrol odağı beklentisi yüksek olan çocukların ebeveynlerine kıyasla duygusal anlamda daha destekleyici, sıcakkanlı, anlayışlı oldukları görülmektedir. Yine konuyla ilgili yürütülen çalışmalar sonucunda ulaşılan sonucunda, bireylerin kontrol odaklılıklarının üzerinde aile faktörünün yanı sıra kültür, sosyo-ekonomik durum, anne babanın eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet gibi faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir. Anne babalar gibi kişilerin etrafında yer alan baskın

bireyler de çocukların dış kontrol odağı gelişimlerine etki edebileceği gibi farklı güçler ve olgular da buna neden olabilmektedir. Genel olarak bireylerin deneyim kazanmak mecburiyetinde kaldıkları çocukluk dönemlerinde çocuğun strese maruz kaldığı olgular da kontrol odağının yönünün belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Ebeveyn ayrılığı gibi olumsuz olaylar, çocuk üzerinde dış kontrol eğiliminin gelişmesine neden olmaktadır.

Bu konuya ilişkin önemli çalışmalar yapan Rotter (1966) çocukluk dönemlerinde meydana gelen dış güç bağlamındaki faktörlerin, bireylerin dış kontrol odağı gelişimlerinin ilerleme göstermesine neden olacağını belirtmektedir şeklindeki görüşlerin arkasında durulmaktadır. Buna ek olarak iç kontrol odağının fazla olduğu çocukların anne babalarının, dış kontrol odağı beklentisi fazla olan çocukların anne babalarına kıyasla daha anlayışlı oldukları görülmektedir.

1.1.3.2. Kültür

Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere kültür ve sosyo-ekonomik değerler kontrol odaklılık üzerinde etkili unsurlar arasında yer almaktadır. Nitekim kültürel farklılıkların kontrol odağındaki önemini araştıran Parsons ve Schneider (1974), Japon öğrencilerin ABD ve İsrailli öğrencilere kıyasla dışsal kontrol odaklarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Japon kültürünün diğer iki ülke kültürüne göre kıyasla daha dominant bir kültüre sahip olması, Japon öğrencilerin daha dış kontrol odaklı olmalarına neden olarak gösterilmektedir. (Yeşilyaprak, 1988, s. 89). Yine konuyla ilişkili olarak Spector ve diğerleri (1997) tarafından yürütülen bir çalışmada, toplu kültür birikimlerinin dış kontrol odağıyla bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır.

1.1.3.3. Eğitim Düzeyi

Kontrol odaklılık üzerinde etkili olan diğer bir unsur ise eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi yüksek olan anne babaların çocuklarını daha eşit koşullarda yetiştirmeleri, çocukların daha özgür bir benliğe sahip olmalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte çocukların alacak oldukları kararları her daim desteklediği bir ortam, çocuklarda iç kontrol odağının gelişmesine katkı sağlamaktadır (Seçgin, 2014, s. 20).

1.1.3.4. Ekonomik Durum

Ekonomik düzey, kontrol odaklılık üzerinde etkili olan unsurlar arasında yer almaktadır. Nitekim Graves (1967) ile Battle ve Rotter (1963) tarafından yürütülen çalışmalarda bu görüşü destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuca göre ekonomik durumu iyi olan bireylerin iç kontrol odaklı olma olasılıkları yüksektir.

Uğurlu ve diğerleri (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, hemşirelerin benlik saygısı ve iç-dış kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda hemşirelerin ekonomik durumları ile iç kontrol odağı toplam puan ortalaması arasındaki ilişkinin ekonomik durumu orta düzeyde olanların iç kontrol toplum puan ortalamasının iyi olanlardan ve kötü olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

1.1.3.5. Cinsiyet

Cinsiyetin kontrol odaklılığı üzerine yapılan çalışmalarda tutarlı bir sonucun ortaya konduğunu söylemek zordur. Zira cinsiyet faktörü bazı araştırmacılara göre Kontrol odaklılık üzerinde etkili değildir. Yapılan çalışmaların bazılarında kadınların daha çok dış kontrol odağı eğilimi gösterdikleri görülürken bazı çalışmalarda ise erkeklerin dış kontrol odağı eğiliminin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu tutarsızlık ise birçok sosyal sınıfın erkek ve kadın üzerinde oluşturmuş olduğu roller ile açıklanabilmektedir (Yeşilyaprak, 1988, s. 96).

Çırakoğlu ve Tezer (2010) kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolünü araştırmışlardır. Kontrol odağı ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.1.3.6. Yaş

Yaş, kontrol odaklılık üzerinde etkili olan bir diğer unsurdur. Konuya ilişkili yürütülen çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin yaş aldıkça anne babalarına karşı bağımlı yönlerinden kurtulup, kendi üzerlerindeki söz hakları arttıkça iç kontrol odaklı olma eğilimlerinin yükseldiği görülmüştür. Aile kontrolünde olan ve davranışlarından dolayı devamlı sorumlu tutulan bireylerin ise dış kontrol odaklı

olduğu sonucuna varılmıştır (Seçgin, 2014, s. 18). Kontrol odağı, bireyin içsel hassasiyetlerini belirten ve sonrasında aynı kalmaya devam eden bir benlik özelliği olarak belirtilmiştir (Wu vd., 2015, s. 102). Benlik özelliklerinin ise ilerleyen yaşlarda herhangi bir değişime uğramayacağı yapılan çalışmalarla desteklenmiştir (Bitsadze ve Japaridze, 2016, s. 9).

Ancak kontrol odağı eğiliminin yaşam içinde farklılık gösterebileceği, daha açık bir ifadeyle bireyin yaşamsal döngüsü içinde kontrol odağının değişebilir olduğuna dair çeşitli çalışmalar da mevcuttur. Söz konusu çalışmaları yürüten araştırmacılar, kontrol odağının değişebilirliğini, Rotter'in (1966) sosyal öğrenme teorisine dayandırmaktadırlar. Zira sosyal öğrenme teorisinde bireyin davranışlarının, bilişsel, davranışsal ve çevresel unsurların karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı savunulmaktadır (Bayrakcı, 2007, s. 199). Bu görüşe göre, iç kontrol odaklılığı sabit ve değişmeyen bir kişilik özelliği olmayıp zaman içerisinde değişim gösterebilen bir olgudur.

1.1.3.7. Diğer Faktörler

Konuyla ilişkili olarak Kağıtçıbaşı (1975) tarafından yürütülen bir çalışmada, yurtdışı eğitim programları kapsamında yurtdışına gönderilen gençlerin iç odaklarının arttığı tespit edilmiştir (Kağıtçıbaşı, 1975). Andrisani ve Nestel (1976) tarafından yürütülen bir çalışmada ise, mesleki pozisyonun ve olumlu performans çıktının, çalışanların iç kontrol odakları üzerinde etkili olduğu ve çalışanların iç kontrol odaklarını arttırdığı sonucuna varılmıştır (Andrisani ve Nestel, 1976).

Kontrol odağını etkileyen diğer faktörler arasında, örgütsel davranış, örgütsel adalet, öz yeterlilik, örgütsel bağlılık gibi konuların yer aldığı görülmektedir. Bu konu kapsamında literatürde birçok çalışmanın yapıldığı da tespit edilmiştir. Meydan ve Basım (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, kontrol odağı ile örgütsel faktörlerden olan adalet algısı ve bağlılığı örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkileri bütüncül bir bakış açısı ile değerlendirilmiştir. Bu kapsamda kontrol odağı, adalet algısı ve bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ortaya konulmuş; bunun yanı sıra kontrol odağı örgütsel vatandaşlık üzerindeki ilişkisinde adalet algısının aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çaylı (2013) tarafından gerçekleştirilen bir

araştırmada ise kontrol odağı- iş tatmini ilişkisi ve örgütsel adalet algısının aracı etkisi değerlendirilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda kontrol odağı ve iş tatmini arasında etkileşim adaletinin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Şeşen (2010) ise kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda kamu görevlileri ile yaptığı çalışma sonucunda bağımsız değişkenlerle örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Bir diğer bulguya göre ise kişilere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının sadece öz yeterlikle ilişkisi olduğunu belirlenmiştir.

1.1.4. Kontrol Odağının Etkilediği Unsurlar

Kontrol odaklılık üzerinde bazı unsurların etkili olması gibi bazı unsurlar üzerinde de kontrol odaklılık etkili olmaktadır. Kontrol odaklılık örgütsel yaşam (liderlik, iş performansı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma ve iş tatmini) ve sosyal yaşam üzerinde etkili olabilmektedir.

1.1.4.1. Örgütsel Yaşam Üzerinde Etkileri

İç kontrol odakları, genellikle eğitim ve iş yaşamındaki performansı olumlu yönde etkileyebilir. Bu bireyler, hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı ve odaklanmış olabilirler. Diğer yandan, dış kontrol odaklarına sahip bireylerde performans düşüklüğü ve sorumluluk alma eksikliği görülebilir. Bireylerin kontrol odakları, örgütsel davranışa etkileri, çalışanların örgüt içindeki rol ve sorumlulukları algılayışları, motivasyonları, başa çıkma stratejileri ve performansları üzerinde önemli bir rol oynayabilir. Bu etkiler genellikle iç kontrol ve dış kontrol odakları arasındaki farklar üzerinden anlaşılır.

İç kontrol odağına sahip bireyler, genellikle kendi eylemlerini ve çabalarını başarılarına bağlama eğilimindedir. Bu durum, çalışanın motivasyonunu artırabilir ve performansını olumlu yönde etkileyebilir.

Dış kontrol odağına sahip bireyler ise başarı ya da başarısızlığı genellikle dış faktörlere (şans, başkalarının davranışları, organizasyonel politikalar) atfederler. Bu durum, motivasyonu düşürebilir ve performans üzerinde olumsuz etki yaratabilir.

İç kontrol odağına sahip çalışanlar, genellikle stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Sorunları kontrol altına alma eğiliminde oldukları için stresle daha etkili bir şekilde baş edebilirler.

Dış kontrol odağına sahip bireyler, çoğu zaman kontrol dışındaki faktörlere odaklandıkları için stresle başa çıkmada daha zorlanabilirler.

İç kontrol odağına sahip çalışanlar, genellikle sorumluluk almakta daha istekli olabilirler. Kendi kararlarını alma konusundaki güvenleri, inisiyatif kullanma konusundaki istekliliklerini artırabilir.

Dış kontrol odağına sahip olanlar ise genellikle sorumlulukları başkalarına atfederler ve bu durum, inisiyatif kullanmada daha çekingen davranmalarına neden olabilir.

1.1.4.2. Liderlik

Runyon (1973) tarafından ifade edildiği üzere liderlik üzerinde etkili olan kişilik değişkenleri arasında kontrol odağının önemi oldukça fazladır. Zira kontrol odağı, liderlik sürecinde yalnızca liderler açısından değil aynı zamanda takipçi açısından da oldukça önemlidir. Konu, lider açısından ele alındığında, kontrol odağının liderlik etme motivasyonuna etkisi takipçi açısından ele alındığında ise bireylerin zihinlerindeki lider modeline etkisiyle açıklanmaktadır. Bununla birlikte kontrol odaklılık boyutu içsel olan bireyler, çevrelerini yönetme yönlendirme yani liderlik etme eğilimi gösterirken, dışsal kontrol odağı yüksek olan bireyler, diğerleri tarafından yönetilme ve yönlendirme eğilimi göstermektedirler.

Yine Runyon (1973) tarafından iç kontrol odaklı olan bireylerin katılımcı bir yönetim tarzına sahip oldukları ve sergileyecek oldukları liderlik tarzlarının da doğal olarak katılımcı liderlik tarzı olacağı ileri sürülmektedir. Bununla birlikte dış kontrol odaklı bireylerin yönlendirici bir yönetim tarzı altında aksiyon alacakları ve haliyle liderlik tarzı olarak da yönlendirici liderlik tarzını benimseyecekleri ifade edilmektedir.

Anderson ve Schneier (1978, s. 694-697), iç kontrol odaklıların lider olarak ön plana çıkma ve liderliği yönetebilme olanaklarının fazla olduğunu ifade etmişlerdir.

Goodstadt ve Hjeelle'e (1973) göre iç kontrol odaklı olanlar enerji kaynağı şeklinde daha fazla ikna yeteneklerini seçerken, dış kontrol odaklı olanlar ise baskı stratejisini tercih etmektedirler.

Konuyla ilgili yürütülen diğer çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, iç kontrol odağı özelliği yüksek olan liderlerin, yenilikçilik niteliklerinin diğer liderlere kıyasla daha yüksek oldukları, strateji geliştirme aşamasında ise daha cesaretli davrandıkları, stresli durumlar ile baş edebilmede çok daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Özbezek, 2018, s. 94).

Konuyla ilgili olarak Lim ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen bir çalışmada ise, çalışanların kontrol odağının örtük liderlik yaklaşımları üzerinde farklılıklara neden olup olmayacağı araştırılmıştır. Araştırma sonunda ise, istatistiki olarak güçlü olmamasına rağmen örtük liderlik boyutları ile kontrol odağı kişilik özelliği arasında anlamlı korelasyon ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

1.4.1.3. Örgütsel Davranış

Örgütsel bağlılık ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi araştıran Luthans ve diğerlerine (1987) göre iç kontrol odağına sahip olan çalışanlar olan çalışanlar çalıştıkları örgüt dışında da çeşitli alternatiflerinin olduğu yönünde algılara sahip olmaları nedeniyle ilgili örgütte halihazırda çalışmayı bir tercih nedeni olarak görmektedirler. Daha fazla alternatifte sahip olmaları düşüncesi nedeniyle çalıştıkları örgüte daha az bağlılık göstermektedirler. Ancak örgütte çalıştıkları süre boyunca oldukları süre boyunca örgütlerine de güçlü bir şekilde bağlılık göstermektedirler. Buna karşılık dış kontrol odağı yüksek olan çalışanların alternatif algıları daha düşüktür ve bu çalışanlar, yer aldıkları örgütü bir şans olarak görmektedirler. Bu nedenle de örgütlerine karşı, iç odaklı çalışanlara göre daha az bağlıdırlar (Balay, 2000, s. 146-147).

1.4.1.4. İş Performansı

Personellerin iş yerindeki performansları ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi inceleme amacıyla yapılan çalışmada iç kontrol odaklı olma ile iş performansı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Chen ve Silverthorne, 2008, s. 572). İç

kontrol odaklıların, ortaya koydukları çabalar sonucunda işlerinde başarıyı yakalayacakları ve bu doğrultuda ödül alabilecekleri konusunda bir beklenti içerisine girmeleri, onların iş performansının artışının bir gerekçesi olarak görülmektedir. Elde edilecek pekiştiricinin ya da ödülün, birey tarafından önemli ve değerli görülmesi de oldukça önemlidir. Bununla birlikte kontrol odağı içsel olan çalışanlar, karmaşık ve devamlı olarak yeni bilgilerin öğrenilmesi temelinde yürütülen işlerde, kontrol odağı dışsal olan çalışanlara göre çok daha başarılıdırlar (Spector, 1982, s. 488-489).

Buna ek olarak gösterilecek çabanın getireceği ödül ile motive olan iç kontrol odaklı personellerin ödül kazandıkça iş memnuniyet düzeylerinin de artacağı öne sürülmektedir (Spector, 1982, s. 490). Kontrol odağı ile iş tatmini arasındaki ilişki hakkında iç kontrol odaklı olmak ile iç memnuniyet arasındaki ilişkinin birbirine paralel olduğunu söylemek mümkündür (Chen ve Silverthorne, 2008, s. 572; Martin vd., 2005, s. 145; Mitchell vd., 1975, s. 627).

Kontrol odağı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ise, diğer faktörlere göre biraz daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bir yandan iç kontrol odağına sahip çalışanların iş tatminlerinin diğerlerine göre daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin yine diğerlerine göre daha düşük olması beklenirken, öte yandan memnun olmadıkları durumlar karşısında pratik bir biçimde eyleme geçerek tatmin olmadıkları bir işten hızla ayrılma niyetini beklemek, bahsi geçen karmaşık yapının temelini oluşturmaktadır (Spector, 1982, s. 493).

1.4.1.5. Sosyal Yaşam Üzerinde Etkileri

Bireylerin kontrol odakları, kişilik yapısını etkileyebilmektedir. İç kontrol odaklarına sahip bireyler genellikle daha özgüvenli, motivasyonlu ve sorumluluk sahibi olma eğilimindedir. Diğer yandan, dış kontrol odaklarına sahip bireylerde ise genellikle pasiflik, çaresizlik ve motivasyon eksikliği görülebilmektedir. Kontrol odakları, stresle başa çıkma stratejilerini etkiler. Özellikle iç kontrol odaklarına sahip bireyler, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirken, dış kontrol odaklarına sahip olanlar, çoğu zaman stresli durumları kontrol etme konusunda daha zorlanabilirler. İç kontrol odaklarına sahip bireyler, ilişkilerinde daha bağımsız ve girişken olabilirken, dış kontrol odaklarına sahip olanlar, ilişkilerinde genellikle

başkalarına daha fazla bağımlılık gösterebilirler. Kontrol odakları, toplumsal dinamikleri ve kültürel farklılıkları da etkileyebilir. Örneğin, bazı kültürlerde bireyin kontrolünü elinde tutması önemliyken, diğer kültürlerde kolektif bir kontrol anlayışı daha baskın olabilmektedir (Taş, 2011, s. 43; Varıcıer, 2019, s. 12).



2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramını ele almadan önce, iş tatmini kavramını ortaya çıkaran “iş” kavramını ele almak gerekmektedir. Bu bağlamda iş, örgütsel düzeyde belli bir sürede meydana gelen, bazı ilişkileri ortaya çıkaran ve tüm bunlarla birlikte ücret karşılığında mal ve hizmet üretme çabası olarak açıklanan bir olgudur (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56). İş kavramına yönelik verilen tanımdan hareketle iş tatmini ihtiyaç, istek ve arzuların yeterince karşılanması sonucunda ortaya çıkan memnuniyet hali olarak açıklanabilmektedir (Halsey, 1979, s. 884). İş, çalışanın yaşamını devam ettirebilmesi, sosyal yaşamında önemli bir rütbeye erişebilmesi ve kendisi adına yaşam şartlarını iyileştirebilmesi adına oldukça önemli bir unsurdur. Ayrıca bireyin vaktinin büyük bir kısmının geçtiği alandır. Bununla birlikte iş bireyin yeteneklerini sergileyerek ürettiklerinden doyum almasını sağlamaya yol açması açısından bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan birini oluşturmaktadır. Bu nedenle, çalışanların mevcut işlerinde yüksek oranda verimlilik sağlayabilecekleri sorulardan bir tanesi, çalışanların işleri üzerinde performansın nasıl yükseltilebileceği ve tatminin nasıl sağlanacağı hakkındadır (Janssen ve Yperen, 2004, s. 368).

Özer ve Aksu’ya (2022) göre iş tatmini, çalışanların örgütteki görevini yürütürken aldıkları doyum durumudur. Ayrıca çalışanların iş yaşamları ile iş tatmini doğru orantılıdır. İş tatmini, bireyin çalıştığı yere yönelik açığa çıkardığı davranışların bütünü olarak belirtilmektedir (Erdoğan, 1996, s. 231). İş tatmini konusunda günümüze kadar pek çok inceleme yapılmıştır. Özellikle sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında benzeri çeşitli alanlarda çalışmalar yürütülmüştür (Çarıkçı, 2000; Locke, 1969; Naumann, 1993; Oshagbemi, 1999; Speroff, 1955; Tengilimoğlu, 2005). İş tatmini konusu yaklaşık bir asırdır ele alınan bir konu olması dolayısıyla birçok tanımın yapılmasını sağlamıştır. İş tatmini kavramı, çalışma yaşamının farklı tarafları ile ilgili tavırların bir bütünü şeklinde de açıklanabilmektedir (Spector, 1997, s. 2). Locke’a (1969) göre iş tatmini kavramı, bireyleri çalışma yaşamındaki değerler kapsamında amaçlarının elde edilmesini sağlayan olayların

değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan iyi hissetme duygusudur. Oshagbemi (1999) tarafından iş tatmini, bireyin çalışmaları doğrultusunda arzu ettiği ve beklediği sonuçların harmanlaması ile meydana gelen duygusal bir reaksiyon olarak betimlemiştir. Vroom (1964) ise bu kavramı, bireylerin işlerine yönelik duygusal yönelmelere gönderme yapılan bir kavram olarak ele almıştır.

Vroom'a (1964) göre, çalışma esnasındaki olumlu tavırlar iş tatminini açığa çıkarırken çalışma yaşamı üzerinde oluşan olumsuz tavırlar iş tatminsizliğini meydana getirmektedir. İş tatmini bireyin işinde yaşamış olduğu deneyimlerle oluşan hislerin analizi sonucunda elde edilen ve iyi hissettiren bir duygusal (Kayabaşı, 2019, s. 49), bireyin çalışma yaşamındaki beklentileri ile açığa çıkan beklentileri arasındaki uyum (Oksay, 2011, s. 9), bireyin ruhsal ve sosyal gereksinimleri ile beraber düşünülme düzeyi (Hoş ve Oksay, 2015, s. 2), bireyin çalışmaları ile ilgili faaliyetlerini kapsayan duygu ve davranışlar (Aşan ve Özyer, 2008, s. 135), bireyin iş ve çalışma yaşamlarındaki beklentileri idrak etmesi neticesinde arada oluşan fark (Tengilimoğlu, 2005, s. 27), bireyin çalışmalarının diğer tarafları ile ilgili hissedilen tutumların tamamı (Çarıkçı, 2000, s. 155), bireyin işiyle ilgili inancını, davranışlarını, tutumlarını konu alışı (Yüksel, 1990, s. 3) gibi birçok farklı tanımla açıklanmıştır. Kısaca iş tatmini; çalışma yaşamı içerisine yönelik bütünsel bir tutumdur (Oshagbemi, 2000, s. 88). Genel bir tanımla ise iş tatmini, çalışan kişinin işine karşı takındığı genel bir tutumdur (Erdoğan, 1996, s. 231-232).

2.2. İş Tatminin Önemi

İş tatmini, olumlu ve olumsuz tutumlar, duygusal durum, değerlendirme ve beklentilerin karşılanması kavramları üzerinde inşa edilen bir olgudur. Bireyin işinden elde ettiği olumlu çıkarımlar iş tatminini, olumsuz çıkarımlar ise iş tatminsizliğini meydana getirmektedir. İş tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluklar, çalışanı negatif yönde etkilemektedir. Bu durum, çalışanın performans düşüklüğü yaşamasına neden olabilmektedir. İş tatmini, sadece bireyin iş yaşamıyla ilgili bir kavram olmayıp aynı zamanda bireyin hem yaşam doyumu hem de üretkenliğiyle de ilgili bir kavramdır. Bu yüzden de hem birey hem de örgüt açısından oldukça önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akşit-Aşık, 2010, s. 32).

İş tatmininin sağlanması bireyin iş yaşamından ve psikolojik durumundan duyduğu memnuniyet, örgütün başarılı olması ve devamlılığının sağlanması için önem arz etmektedir (Karakuş, 2011, s. 50). Bu nedenle örgütlerde çalışan kişilerin iş tatmininin yüksek olmasının kişinin iş performansını arttırdığı, işten ayrılma niyetini ve devamsızlığı azalttığı, örgütsel bağlılığını arttırdığı (Nam, 2018, s. 49) ve bireyin yaşam doyumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu açıdan iş tatmininin sağlanması hem örgüt hem de çalışan için önemli bir unsurdur.

Genellikle çalışanların işlerine karşı duygusal tepkileri olarak nitelendirilen iş tatmini kavramına ilişkin araştırmaların başlangıcı, Hawthorne'un araştırmalarına dayanmaktadır. Bununla birlikte, F.W. Taylor tarafından formüle edilen Taylor'ın Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, bireyleri üretkenliği artırma konusunda motive edebilecek stratejiler önererek iş tatmini araştırmalarını etkilemiştir (Şengül, 2008, s. 38). Diğer kaynaklara göre ise iş tatmininin açıklaması 1931 yılında Fisher ve Hanna'nın yapmış olduğu incelemelere dayanmaktadır. Bu projeler de Fisher ve Hanna (1931) iş tatminini, değişken ruh durumunun bir neticesi olarak görmüştür (Zhu, 2013, s. 293).

İş tatmini, bireylerin işleri, yöneticileri, meslektaşları ve genel çalışma ortamına ilişkin elde ettikleri duygu durumlarıyla ilgilidir. Bu anlamda iş tatmini, çalışanların çalışma ortamlarına verdikleri benzersiz tepkileri ifade etmektedir (Jhonson ve Jhonson, 2000, s. 540). Genel olarak işe yönelik iyi duygular ya da farklı bakış açılarından oluşan işle ilgili tutumların bir toplamı olarak tanımlanmaktadır (Lu vd., 2004, s. 212). Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak iş tatmini, çalışanların işlerinden ve işin farklı yönlerinden elde ettikleri memnuniyet duygusu olarak görülmektedir.

İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar, öngörülere göre konumundan memnun olacak, iş yeri ile gurur duyacak ve neticede yüksek olasılıkla verimliliği de artacaktır (Bilgin, 2019, s.25).

Öte yandan iş tatmin düzeyi düşük olan çalışanların işleriyle ilgili yeterli düzeyde ilgilenmeyecekleri, çalıştıkları iş yerine yönelik bağlılık hissinin düşük olacağı ve bu nedenle de iş yerinde istenen performansı göstermeyeceği öne sürülmektedir (Hagedorn, 2000, s. 9). Bu nedenle iş tatmini, çalıştığı işten memnun

olan bir çalışanın daha verimli yüksek işler yapacağı n grsnden yola çıkararak tüm iş yerler açısından oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. İş Tatmin Kuramları

İş tatmini, tutum ve davranış içeren motivasyon kavramı ile farklılık göstermesine karşın literatürde ilk kez motivasyon kuramları ile beraber ele alınmıştır. Ancak, bireylerin tutumlarının tutarsızlığı sebebiyle motivasyon teorilerinin iş tatmini konusunda bir bütün oluşturabilmelerinin oldukça güç olduğu vurgulanmaktadır (Karapınar, 2010, s. 74). Bu nedenle iş tatmininin genel çerçevesini belirlemek amacıyla (İş zellikleri Modeli ve Cornell Modeli, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, ift Faktör Teorisi, ERG Yaklaşımı, Beklenti Teorisi, Amaç Teorisi, Eşitlik Teorisi) eşitli teoriler oluşturulmuştur. Aşağıda bunlara kısaca değinilmiştir.

2.3.1. İş zellikleri Modeli

Bu yaklaşıma göre iş tatminini etkileyen temel faktör işin temel özellikleridir. Söz konusu özellikler, gerekli becerilerin çeşitliliği, görevlerin eksiksizliği, görevlerin önemi, bağımsızlık düzeyi ve geri bildirim sağlanması olarak tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1980, s. 90).

Bu model içerisinde görülen boyutlar ile çalışma esnasında karşılaşan bir birey, her bir tutuma göre psikolojik bir tutum geliştirir ve bu tutumlar kişinin çalışmasına odaklanabilmesini ve bu nedenle de hem kendisi hem de iş yeri bakımından olumlu tutumların oluşmasına neden olur. İş zellikleri modeli içerisinde beş farklı boyut yer almaktadır. Bu boyutları şu şekildedir (Kaplan, 2011, s. 81; Mukul vd., 2013, s. 190; Nakhata, 2010, s. 221; zarslan, 2010, s. 105; Savaş, 2012, s. 82).

Beceri eşitliliği: Çalışmanın beraberinde gerektirdiği, çeşitli yetilerin ve zekanın durumunu tanımlamaktadır (Nakhata, 2010, s. 221);

Görev btnliğ: Çalışmanın ne derecede ne kadar kısmının yapılacağı (Aydoğmuş, 2011, s.49) ya da çalışmanın hangi lde başlangıçtan sona kadar belirli kişi tarafından sürdürülüp srdrlmeyeceğini (Mukul vd., 2013, s. 190);

Görevin nemi: zerinde durulan işe evre tarafından verilen önemin hesaplamasını (Kaplan, 2011, s. 81) ya da çalışanın işi ne seviyede mühim algıladığı,

Özerklik: Çalışmanın hangi ölçüde kişiye özgürlük vadettiğini (Savaş, 2012, s. 82)

Geribildirim: Çalışanların yükümlü oldukları çalışmalarla ilgili olarak başarı ya da başarısızlıklarının kendilerine bildirilmesidir (Özarslan, 2010, s. 105). Fakat bu geribildirim sadece yöneticiler tarafından gerçekleştirilmez aynı zamanda çalışanların yaptıkları işin sonucunu görme yetilerini de barındırmaktadır (Arnold vd., 1998, s. 204). Bu tutumlar, çalışanların psikolojik hallerine etki etmektedir. Bu kapsamda yetilerin çeşitliliği, görevlerinin tamlığı ve görevlerinin önemi, riskli psikolojik hallerden çalışmanın anlamlı olmasını, özerlik, çalışmanın sonuçları ile ilgili yükümlülük altına girmeyi geri dönütler de iş faaliyetlerinin sonuçlarından haberdar olmayı etkilemektedir. Riskli psikolojik haller de bütün olarak, iç güdülemesini, iş tatminini ve çalışanın devir hızı ile performansının sürdürülebilirlik düzeyini belirlemektedir (Bolat, 2003, s. 209).

2.3.2. Kapsam (İçerik) Teorileri

Kişinin içerisinde bulunduğu ve kişiyi bazı tavırlara iten faktörleri araştırmaya ve anlamaya odaklanan kuramlar dahilindedir (Koçel, 2014, s. 733). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Unsur Kuramı, ERG Kuramı, McClelland'a ait Başarı Motivasyonu Kuramı bunlara dahil kuramlar içerisinde.

Herzberg (1965) tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi, Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi'sini takip eden, literatürde oldukça tanınmış bir teoridir. Ayrıca bu teori çoğu zaman iş tatmini ile ilgili olarak formüle edilen en önemli yaklaşımlardan biri olarak kabul edilmektedir (Drafke ve Kossen, 1997, s. 281). Herzberg (1965) tarafından öne sürülen bu teori, işyerindeki farklı değer sistemleri kapsamında çalışanların beklentilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Hangi faktörlerin çalışanları en çok motive ettiğini, hangi çalışma koşullarının yetersiz olduğunu ve işe karşı isteksizliğe yol açtığını belirlemeyi amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 115).

2.3.3. Süreç Teorileri

Bireylerin nasıl ve hangi amaç çerçevesinde motive edildiklerinin vurgunu yapan teorilere süreç teorileri adı verilmektedir. Süreç teorileri, kişilerin bir tutumu yinelemesi ya da yinelemesini nasıl sağlayabileceği yönündeki soruları cevaplandırmaktadır. Bu teorilere göre ihtiyaçlar, sadece bireylerin ne yönde bir tutum izleyeceklerine karar vereceklerinin etkileyen bir unsurdur (Stoner, 1982, s. 446). Adams'ın Hedef Kuramı, Sonuçsal Koşullandırma Kuramı, Eşitlik Kuramı, Vromm'a ait Beklenti Kuramı ve Lawler ile Porter'in iyileştirmiş olduğu Beklenti Kuramı bu kuramlar arasındadır.

Hulin, Roznowski ve Hachiya (1985) tarafından önerilen modele göre iş tatmini, rol girdileri ve rol çıktıları arasındaki denge tarafından belirlenmektedir. Rol girdileri, bireyin istihdam rolüne dahil ettiği belirli görev ve sorumlulukları ifade eder. Bu faktörler eğitim, deneyim, zaman ve çaba gibi çeşitli unsurları kapsamaktadır. Rol sonuçları, bir kişinin işiyle ilgili olarak elde ettiği faydalar ve ödüllerle ilgilidir. Bu kriterler ücret, pozisyon, çalışma koşulları ve iç faktörleri içerir. Diğer tüm faktörlerin aynı kaldığını varsayarsak, çalışanın pozisyonunun sonuçları, işine gösterdiği çabaya kıyasla nispeten daha büyük olduğunda memnuniyet yüksek olacaktır. Bir bireyin girdilere atadığı değer, onların fırsat maliyetinden etkilenir. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, iş piyasasındaki rekabetin artması, çalışanın iş pozisyonunun fırsat maliyetinin düşmesine neden olur. Sonuç olarak çalışan, görevi için gereken girdilere daha az önem verecektir. İşsizlik arttıkça, bireylerin rollerinde yaptıkları katkıların algılanan değeri düşecek ve bu da sonuçlara kıyasla bu katkıların öznel değerinde bir düşüşe yol açacaktır. Sonuç olarak bu durum memnuniyetsizliğin artmasına neden olacaktır. Çalışanların geçmiş deneyimlerinden etkilenen referans çerçeveleri, şu anda elde ettikleri sonuçları nasıl gördükleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu algı, ele alınan modele bağlı olarak değişebilir (Judge vd., 2002, s. 31).

Beklenti Teorisi oldukça ünlü bir bilişsel teoridir. Gerekli bilgi ve yeteneklere sahip olmak, bireyin bir görevi başarma kapasitesini önemli ölçüde etkiler. Bu yetenekler olmadan hiçbir çaba sizi başarıya götürmez. Tam tersine, rol çatışmalarının ortaya çıkmasını önlemek ve en iyi performans sağlama için her çalışanın organizasyon içindeki işlevlerine ilişkin net bir anlayışa sahip olması zorunludur.

Ayrıca Vroom'un hipotezinin aksine algılanan eşit ödül değişkeni kavramı da bulunmaktadır. Çalışanlar kendi performanslarını akranlarının performansına göre değerlendirerek alacakları ödüle ilişkin bir bakış açısı oluştururlar. Bireyin aldığı ödül, yarattığı ödül izleniminden düşükse doyum yaşamayacaktır (Koçel, 2014, s. 318). Bir bireyin adalet duygusu ve motivasyonu, aynı göreve farklı gelirler atandığında, ödülün değerini başkalarının elde ettiği faydalara göre değerlendirdiğinden önemli ölçüde etkilenebilir. Ayrıca çalışanın, hak ettiği tazminatı aldığına inansa bile, hak etmeyen bir kişinin de ödüllendirildiğine tanık olması, adalet algısının zedelenmesine neden olacaktır. Dolayısıyla bireyler yaptıkları çabanın benzersiz olmasını isterler (Şimşek, 2013, s. 186).

Edwin A. Locke'un Cornell Üniversitesi'ndeki doktora tezi, hedef teorisine ilişkin teorik iddiaları ortaya koyan ilk tez olmuştur. Tez, arzu edilen başarı derecesi ile gerçek başarı düzeyi arasındaki ilişkiyi kurmaya çalışmıştır. Daha sonra Gary P. Latham bu hipotez üzerine araştırma yaparken ona katıldı (Miner, 2007, s. 111). Hedef teorisi, yaklaşık 25 yıllık bir süre boyunca yürütülen 400'ün üzerinde laboratuvar ve saha deneyinden yararlanılarak tümevarımsal yaklaşımla formüle edildi. Bu çalışmalar, yüksek ya da zorlayıcı hedefler koymanın, kişinin elinden gelenin en iyisini yapmak gibi kolay ya da belirsiz hedefler koymaya kıyasla daha yüksek düzeyde performans ve motivasyonla sonuçlandığını göstermiştir.

2.4. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu unsurlar farklı formlarda toplanmıştır. Mullins (2010, s. 282-283) iş memnuniyetini etki altına alan unsurları beş kısımda birleştirmiştir. Bu unsurlar da kendi içlerinde pek çok çeşitte ayrılmıştır. Bahsi geçen unsurlar aşağıda bulunmaktadır.

- **Bireysel Faktörler:** Eğitim düzeyleri, medeni hal, zekâ, yetenekler, adaptasyon, yaş, kişilik.
- **Sosyal Faktörler:** Ekip çalışması ve kalıplar, iş arkadaşları ile bağlar.
- **Kültürel Faktörler:** Kişinindavranışları, değerleri.
- **Örgütsel Faktörler:** İş ortamı, çalışanların bağları, kontrol ve yönetici çeşitleri, insan kaynakları, çalışma şartları.

- **Çevresel Faktörler:** İdari, sosyal, ekonomik etkilere sahiptir.

Mullins'in (2010) yaptığı sınıflandırmaya benzer yönde yapılan bir sınıflandırmaya göre iş tatmini, iş memnuniyetini etkisi altına alan bireysel unsurları yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, deneyim, kişinin özellikleri, statü, işe karşı gösterilen tutumu etkilemektedir (Özpehlivan, 2018, s. 23-51).

İş tatminini etkileyen faktörler örgütsel ve bireysel olarak iki ayrı düzeyde incelenmektedir (Erdoğan, 1996, s. 234). Kişinin duygu ve düşünceleri, beklentileri ve güvenlik gereksinimleri ile ilgili unsurlar kişisel unsurları meydana getirirken iş ile ilgili fiziksel şartlar ve şartların kişinin beklentilerini karşılamasını sağlayan faktörler örgütsel unsurlardır (Bayrak-Kök, 2006, s. 293).

Bir örgütte çalışanların iş ve örgüt haricindeki yaşamları ile bağlantı kurmaları dolayısıyla çalışanların iş memnuniyetinin içsel ve dışsal unsurların da etkisi altında kaldığı söylenebilir. İçsel unsurları çalışan kişinin kendi bireysel özellikleri gibi unsurlar oluştururken; dışsal unsurları ise çalışanların çalışma ortamıyla ilgili çevresel şartları içerisine dahil eden faktörler oluşturmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 21). İş memnuniyetini etkileyen çok fazla unsur bulunmasının yanında literatür içerisinde ödüller, yükselme olanakları, çalışma alanı, çalışan ilişkileri gibi değişkenlerin çalışanlar üzerindeki iş tatmin seviyelerinin ayarlanmasında fazla tercih ettiği dikkati çekmektedir (Kayabaşı, 2019, s. 71). İş memnuniyetinin tüm çalışanları kapsayan tek bir doğrusu mevcut değildir. Her yerin şartları kendi içerisinde değişiklik gösterebilir. Bu nedenle de iş memnuniyetine etki eden pek çok unsur yer almaktadır (Güçlü ve Zaman, 2011, s. 543).

Örgütsel unsurlar ise özendirme, çalışma alanı, iş arkadaşları, stres, yükselme olanakları, iletişim, teknoloji düzeyi şeklinde ele almıştır.

2.4.1. İş Tatmininin Sonuçları

Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde harcamakta, çalışmaya kendilerinden, çevrelerinden ve özel yaşamlarından daha uzun saatler ayırmaktadır. Bu nedenle, iş tatmininin ya da tatminsizliğinin kişisel yaşamda pek çok olumlu ya da olumsuz neticesi oluşmaktadır.

2.4.1.1. Bireyler Sonuçlar

İş tatmini öncelikle çalışanın kişisel memnuniyetini ve aile yaşantısına etki etmektedir. Çalışma sırasında memnuniyeti yüksek olan bir çalışanın kendi sosyal çevresinin de tatmin oranı yüksek olacaktır. Ancak çalışan iş yerindeki keyifsizliğini sosyal çevresine de yansıtacağı için bu durum kendisi dahil bütün çevresini olumsuz yönde etkilemektedir (Bolat, 2003, s. 209).

Bu bölümde yapılan araştırmaların büyük bir oranında iş tatmini ve yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir bağlantı mevcuttur.

Öğretim elemanları bünyesinde mevcut iş memnuniyetlerinin araştırıldığı bir çalışmada kazanılan veriler, iş memnuniyetinin içsel ve dışsal olarak elde edilen puanların; medeni hal, cinsiyet gibi değişken unsurlarından yoğun bir şekilde etkisi altına girmediğini ifade etmektedir. Lakin içsel bir tatmin aşamasında, yaş, rütbe değişkenlerine göre farklılıklar gösterebileceği bilinmektedir. Bu nedenle; yaş bakımından büyük olan görevlilerin, küçük olanlara karşın daha yoğun içsel bir tatmin içerisinde oldukları ve 21 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğreticilerin, 5 ve daha az kıdeme sahip öğreticilerin karşısında daha yoğun bir içsel memnuniyet yaşadıkları belirtilmiştir. Bunun haricinde öğretim üyelerinin, görevliler ile karşılandığında daha yoğun bir içsel memnuniyet yaşadıkları fark edilmiştir (Bilge vd., 2007, s. 25). Akademisyenlerin iş memnuniyet seviyeleri pek çok değişken unsur açısından değerlendirildiğinden mütevellit kazanılan bu veriler; yaş, meslekte elde edilen tecrübeler, cinsiyet değişkenlerinin iş memnuniyeti seviyesi üzerinde mühim bir oranda etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Lakin, medeni hal değişkeninin iş memnuniyeti içerisinde büyük oranda etkisinin bulunduğu, bu doğrultuda evlenmiş olan akademisyenlerin bekarlara oranla iş memnuniyetini daha yoğun yaşadıkları belirtilmiştir (Aydın ve Göksel, 2020, s. 1178). Karakaş ve Gökmen (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, memurların iş yaşamında sürekli olarak karşılaştıkları duygusal emek tatmini ve iş stresi değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda duygusal emek davranışının iş stresini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiş olup duygusal emek davranışının iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Polat (2014) tarafından yapılan bir araştırmada, spor yapan ve spor

yapmayan Emniyet memurlarının yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulguları, düzenli spor faaliyetleriyle uğraşan kamu görevlilerinin, yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinde kayda değer farklılıklar sergilediğini ve sporla uğraşmayan meslektaşlarına göre onları tercih ettiğini göstermektedir. Raslan ve Göçen (2021), öğretmenlerin iş tatmini ile yaşam doyumuna ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırmaya 2019-2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde görev yapan 416 öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin iç, dış ve genel iş doyumları ile yaşam doyumları arasında nispeten önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Güneyli ve diğerleri (2018), ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler arasında iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi kurmayı amaçlamıştır. Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin yaş, personel ve cinsiyet gibi kriterlere göre iş tatmini ve yaşam doyumu tutumlarında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Bağcı ve Kolbaşı (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kamu kurumlarında çalışan 131 personelin iş tatmini ve yaşamları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmininin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.4.1.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel bakımdan ise çalışma yaşamında bir doyumun oluşmadığı anlarda çalışan devir oranı hızı artmakta, stres çoğalmakta, çoğalan stresle birlikte farklı rahatsızlıkların meydana gelmekte, tüm bunların sonucunda verimlilik düzeyi azalmakta ve işyerine duyulan bağlılık düşmektedir. Bu manada çalışandaki yüksek seviyedeki iş memnuniyeti; çalışanların iş yerinden keyif almasını arttırmakta, üzerinde durdukları işe ve iş yerlerine fazlaca bağlılık duymalarına, performanslarını daha verimli bir şekilde sürdürmelerine, performanslarında artış yaşanmasına, devamsızlık oranlarının düşmesine neden olmaktadır (Aydoğmuş, 2011, s. 47).

İçerisinde bulunduğu işten memnuniyet duymayan ve iş yeri içerisinde rahat bir çalışma ortamına ulaşamayan kişilerde yüksek seviyelerde motivasyon düşüklüğü

meydana gelmektedir. Bununla beraber işe gitmek istememe ya da işi bırakma isteği gibi hissiyatlar meydana gelmektedir (Rocca ve Kostanski, 2001, s. 25). İş tatmininin yaşam doyumu ile ilişkili olduğu ve bu tanımların bireylerin ruhsal durumları içerisinde direkt etkisi olduğu ifade edilmektedir. İş tatmini ile birlikte üretkenlik içerisinde direkt bir bağ bulunmadığı halde, iş tatminsizliğinin meydana getirdiği stres ve adaptasyon sorunları dolaylı etkisi bulunan faktörlerin mühim olduğunu açığa çıkarmaktadır. Sanayi ve çalışılan yerin psikolojisinin teorik incelemelerine bakıldığında; iş memnuniyetinin, iş tutumları ile ilgili araştırmaların ana inceleme bölümü olduğu fark edilmektedir (Ergin, 1997, s. 26-28).

Üretimde Artış/Verimlilik: Çalışan performanslarının etkileri üzerinde araştırma yapan Hawthorne, belirli bir zaman sonrasında “mutlu çalışan, verimli çalışan” yargısına değinmişlerdir. Ortaya çıkan araştırmalar sonucunda iş tatmini yüksek durumda olan çalışanların daha verimli olacağına yönelik genel bir yargı bulunmaktadır. İş memnuniyeti çalışanların mutluluğunu yükseltmekte, çalışmalarını ve çalışma ortamlarına daha çok bağlılık duymalarına, randımanın artmasına neden olmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 44).

Devamsızlık: Özürlü ya da özürsüz şekilde iş yerine gitmeme hali, bir başka ifade ile sağlık sorunları ya da herhangi bir nedenden oluşan devamsızlıklardan uzak durulmalıdır. Devamsızlık işin işleyişinin aksamasına neden olabilmektedir (Hackett ve Guinon, 1985, s. 346). İşleyiş üzerindeki aksamaların önüne geçmek maksadıyla devamsızlık yapan çalışanın vazifesi çoğunlukla iş yükümlülüğü az olan farklı bir çalışana aktarılmaktadır. Bu olay hem işe gelmeyen çalışan üzerindeki tatminsizliği sürdürmekte, hem de ekstra bir sorumluluğun yüklendiği çalışan üzerindeki iş tatmininin seviyesini düşürerek mühim bir sorun haline gelmektedir (Hackett ve Guinon, 1985, s. 346).

İşgücü Devir Oranı: İşgücü devir oranı, bir örgütte meydana gelen ayrılma ve katılma hareketleri şeklinde tanımlanabilir. Söz konusu hareketler, oransal olarak değerlendirildiğinde, insan kaynakları açısından oldukça önemlidir (Kılıç, 2004, s. 66). Çalışan devir hızının yükselmesi ile birlikte hem çalışan hem de işyeri bakımından mühim bir ekonomik ve sosyal neticeleri barındırır. Çalışan bakımından düşünüldüğünde, farklı bir iş arayışına girmesi ve bunun neticesinde omuzlanacağı bir

maliyet vardır. Ayriyeten, psikolojik boyutta hem kendisi hem de tüm sosyal çevresi etkilenmektedir. İşyeri bakımından, çalışmaya yeni başlayacak bireyleri bulmanın, işyerine uyum sağlama maliyeti, işyeri içerisindeki kaza oranlarının artış halinde olması geride kalanları olumsuz etkilemektedir (Medina, 2012, s. 6)

İş Kazaları ve Hata Yapma: İş memnuniyetsizliğinin neticeleri arasında yer alanlardan bir tanesi de iş yerinde meydana gelen kaza oranlarının yükselmesi ve hata yapma ihtimalinin yükselmesidir. İş tatminsizliği sebebiyle işe adapte olamayan, işe daha mesafeli hisseden çalışanların meydana getirdiği kazaların yanında; iş yeri içerisinde kazanın meydana geldiği ya da kazanın meydana gelme ihtimalinin fazla olduğu bir iş yerinde iş yaşamını sürdürmek, stres oluşturmakta ve iş üzerindeki memnuniyet oranının artmasına neden olmaktadır (Budak, 2006, s. 75). Bununla birlikte araştırmalarda iş memnuniyetsizliği, yaşamdan doyum duyamama, özgüven eksikliği ile bağlantılıdır (Seashore ve Taber, 1975, s. 359).

Sağlık: İş tatmininin hem olumlu hem olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Sağlık açısından olumlu sonuçları, uyku kalitesinde artış, duygusal iyi oluş, düşük stres ve motivasyon artışı gibi özetlenebilir. İş tatminine sahip olan bireyler genellikle daha pozitif bir duygusal duruma sahiptirler. İşlerinden duydukları memnuniyet, genel yaşam kalitelerini ve mutluluk düzeylerini artırabilir. İş tatmini, işteki stresi azaltabilir. Tatmin edici bir iş ortamında çalışmak, stresle başa çıkma yeteneğini artırabilir ve bu da fiziksel ve zihinsel sağlığı olumlu etkileyebilir. Düşük stres düzeyi, kan basıncının kontrol altında tutulmasına, kalp sağlığının iyileştirilmesine ve bağışıklık sistemini güçlendirmeye katkıda bulunabilir. Tatmin edici bir iş, bireyin daha yüksek performans göstermesine ve işle ilgili hedeflere daha etkili bir şekilde odaklanmasına katkıda bulunabilir. Stres ve endişe azaldıkça, kişi daha rahat bir şekilde uyuyabilir, bu da genel sağlığı ve enerji seviyelerini olumlu yönde etkileyebilir. İş tatmininin bu olumlu etkileri, bireyin genel sağlığına önemli katkılarda bulunabilir. İşyerlerinde tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturmak hem bireyin hem de işyerinin uzun vadeli başarısı için önemlidir.

İş tatminsizliğinin olumsuz sonuçları ise, çalışanın yaşam kalitesi ve psikolojik sağlığına etki edebilmektedir. İş tatminsizliğinin mühim neticelerinden bir tanesi de çalışanların sağlığı üzerindeki etkisidir. Bu anlamda iş memnuniyeti çalışanın ruhsal

ve fiziksel anlamda sağlığında doğrudan bir şekilde yer tutar. Henne ve Locke (1985, s. 232-233) araştırmaları içerisinde iş memnuniyetsizliğinin çalışanlar bünyesindeki bazı hastalıklar üzerinde tetikleyici nitelikte olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde iş memnuniyetsizliğinden dolayı meydana gelen ruhsal sağlığı olumsuz etkileyen stresin dönem dönem kronik baş açısı, kalp hastalıkları, ülser benzeri farklı fiziksel sorunları beraberinde getirdiği görülmüştür.



3. BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

3.1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumuna yönelik genel kabul gören bir tanım olmadığı gibi kavramına ilişkin literatürde yaklaşık yüz kadar tanıma rastlanmaktadır (Galloway vd., 2006, s. 11). Her alan kendi inceleme kısmına uygun bir şekilde tanım oluşturmaktadırlar. En çok karşımıza çıkan tanımlardan biri ise Dünya Sağlık Örgütü'ne aittir. Bu tanıma göre yaşam doyumunu; “bireylerin yaşamlarındaki durumlarını içinde yaşadıkları kültür ve değerler sistemi bağlamında ve amaçları, beklentileri, standartları ve kaygılarıyla ilişkilendirerek algılamalarıdır” (WHOQOL, 1993).

Shin ve Johnson’a (1978) göre, yaşam doyumunu, bireyin seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesinin bütüncül bir şekilde değerlendirilmesini içermektedir (akt. Diener vd., 1985). Veenhoven’e (1996) göre, yaşam doyumunu, bireyin genel yaşam niteliğinin bir bütün şeklinde olumlu açıdan değerlendirilmesidir. Yaşam doyumunu değerlendirmenin temel amacı, bireyin yaşamını bir bütün şeklinde ele alma amacıyla ilgilidir. Yaşam doyumunu, yaşam kalitesinin sübjektif bir biçimde değerlendirilmesini kapsamaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670).

Yaşam doyumunu, temel ihtiyaçların karşılanması ve diğer hedeflerin ulaşılabilirlik derecesini ele almaktadır. Buradan hareketle daha az avantajlı şartlara sahip olan bireyler açısından temel gereksinimlerin giderilmesi daha merkezi bir öneme sahip olacaktır. Dolayısıyla da yaşam doyumunu bilişsel ve yargılayıcı bir süreci kapsamaktadır (Diener vd., 1984, s. 547).

Yaşam doyumunu kişinin genel refahının bilişsel değerlendirmesini ifade eder. Memnuniyeti değerlendirmek, bireylerin mevcut durumu kendilerine uygun normlarla karşılaştırmasına dayanır (Diener vd., 1985, s. 71). Hedeflerine ulaşmayı arzulayan bireyler sürekli olarak iç gözlem ve öz-düşünüm ile meşgul olurlar. Bu hedefler bireylerin yaşam doyumunun önemli belirleyicileridir. Dolayısıyla günümüzde hemen hemen tüm gelişmiş ülkeler halklarının memnuniyetini ön planda tutmaktadır.

1920'li yıllarda ortaya çıkan bir terim olan iş yaşamı doyumu, çalışanların mesleklerine karşı duygusal tepkilerini ifade etmektedir. Kişilerin genel yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55-56). Örneğin, profesyonel ortamda bir bireyde yetenek ya da kişilerarası beceriler gibi belirli niteliklerin geliştirilmesi, onların kişisel önem ve değer algısını etkiler. Yaşam doyumu, yaşamın dinamik doğası ve bireysel önceliklerin değişkenliği nedeniyle tanımlanması karmaşık bir terimdir ve birden fazla olası anlamla sonuçlanır. Yaşam doyumu genel olarak bireyin kendi yaşamından duyduğu genel memnuniyet olarak tanımlanabilir. Genel yaşam doyumunu belirleyen temel unsurlar, bireyin hem iş yaşamından hem de iş dışı (özel yaşamından) elde ettiği tatmindir (Can ve Soyer, 2008, s. 24-25).

Bireyin mesleki yaşamındaki haz ve tatmini, kişisel yaşamını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Örneğin kişinin iş yaşamındaki hoşnutsuzluğu, kişinin aile ve sosyal bağlarını da olumsuz yönde etkileyebilir. Tam tersine birey, kişisel yaşamında ortaya çıkan sorunları mesleki alanda da ortaya koyabilir, bu da üretkenliğin ve performansın düşmesine neden olabilir. Üstelik bu kişiler kendilerini tamamen mesleklerine adanarak verimliliklerini artırabilirler, böylece kişisel konularla meşgul olmaktan kurtulurlar. Ayrıca, yaşamlarından genel olarak tatmin olan mutlu bireylerin üretkenliğinin arttığı da yaygın olarak kabul edilmektedir (Akman, 2021, s. 39).

3.2. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumunun kavramsal temellerini oluşturan çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bu teoriler, sosyal karşılaştırma kuramı, etkinlik kuramı, adaptasyon/uyum kuramıdır.

3.2.1. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

1950'li yıllarda kişilerin nitelendirilmesi üzerine doğan Sosyal Karşılaştırma Kuramı, Festinger'in (1954) kişinin etrafında yer alan ve kendisine yakın olan kişileri bir standart olarak ele aldığı düşüncesini ortaya koymasıyla literatürde yerini almıştır (Yetim, 2001, s. 264). İlk detaylı sosyal karşılaştırma teorisini oluşturan Festinger (1954) sosyal karşılaştırmının toplumsal ilişkiler içerisinde değişken bir faktör

olduğunu belirtmiştir (Karasakal ve Aksu, 2014, s. 105). Çağımızda ise sosyal karşılaştırma Festinger'in (1954) ileri sürdüğü rasyonel karşılaştırma ve bilgiye sahip olma aşamasının aksine, objektif bir iyi oluşu destekler nitelikte değerlendirilmektedir (Teközel, 2007, s. 4). Sosyal karşılaştırma teorisi Festinger (1954) tarafından sosyal ve küresel bir seviyede kabul görmüştür. Festinger (1954) toplumsal karşılaştırma ile devletlerin iyi olma derecelerini değerlendirmiş lakin bir ayrım yapamamıştır. Bunun sebebi ise, kişilerin bazı olaylarda örneğin, gelir bahsi geçince karşılaştırmalarını aralarında gerçekleştirmiş oldukları ile ilişkilendirmektedir (Yetim, 2001, s. 265).

Festinger'in klasik sosyal karşılaştırma teorisi (1954, s. 117-118), bireylerin öz değerlendirme için bir sosyal referans noktası seçme sürecinin ana hatlarını çizmektedir. Bireylerin yeteneklerini değerlendirmek için birini seçerken kullandıkları kriterler, fikirlerinin doğruluğunu doğrulamak için başkalarını seçerken kullandıkları kriterlerden farklıdır. Bu kavrama göre, kendi bakış açılarının geçerliliğini değerlendirmeye çalışan bir birey, benzer inançlara sahip başkalarıyla karşılaştırma yapma eğilimindedir. Sonuç olarak, bireyin kendi görüşlerinin doğruluğuna olan güveni artar ve bu da onaylanma hissine yol açmaktadır. Alternatif olarak, yeteneklerini değerlendirmek isteyen bir kişinin kendisinden biraz daha yetenekli biriyle karşılaştırma yapması avantajlı olabilir. Bu yaklaşım, bireyi yeteneklerini geliştirmek ve sonuçta karşılaştırma hedefinin düzeyine ulaşmak için daha fazla çaba göstermeye motive edecektir. Bu tür karşılaştırmalara, yukarı doğru karşılaştırma adı verilmektedir.

Kendini aşağı ya da daha düşük statüde algılanan başkalarıyla karşılaştırma eylemine girişilmesine "aşağıya doğru karşılaştırma" adı verilmektedir (Biernat, 2005, s. 157). Festinger (1954, s. 127), aşağı doğru karşılaştırma hedeflerinin belirlenmesinin, bireyin diğerlerine göre yeteneklerini etkili bir şekilde belirlemediğini ve dolayısıyla kişinin yeteneklerini geliştirmenin işlevsel bir yolu olarak hizmet etmediğini savunmaktadır.

Zaman içerisinde çeşitli akademisyenler Festinger'in (1954) klasik sosyal karşılaştırma teorisini yeni bakış açılarını da dahil ederek geliştirmişlerdir. Sosyal karşılaştırmalara girdiğimiz koşullar konusunda Festinger'le aynı fikirde olmadığını ifade eden kişiler bulunmaktadır. Ayrıca sosyal karşılaştırma yaptığımız alanları

araştıran araştırmacılar da var. Ayrıca sosyal karşılaştırma sürecinin bilinçli mi yoksa bilinçsiz mi olduğu konusunda araştırmalar yapılmıştır. Birinci gruptaki araştırmacılar, sosyal karşılaştırmanın yalnızca objektif standartların olmadığı durumlarda değil, objektif kriterlerin mevcut olduğu durumlarda da gerçekleşebileceğini savunmuştur. Objektif kriterlerin varlığına rağmen yeteneğin derecesini ya da bakış açısının kesinliğini değerlendirmek hala zor olabilmektedir (Teközel, 2000, s. 288). İkinci grupta yer alan araştırmacılar, fiziksel görüntü, sosyal ilişkiler, yaşam tarzı, kişilik gibi birçok alanda kendilerini başkaları ile kıyasladıklarını göstermişlerdir (Wheeler ve Miyake, 1992, s. 764). Son olarak üçüncü grupta yer alan araştırmacılar ise kuramı üç pozisyona ayırmışlardır:

- Bireyler, kendilerini kim ile karşılaştıracağını bilinçli bir şekilde seçmektedir.
- Çeşitli karşılaştırma hedeflerine maruz kalarak onlar ile kendisi arasında otomatik olarak karşılaştırılmaktadır.
- Çevredeki herhangi bir sosyal karşılaştırma hedefi ile karşılaşıldığında bireyler kendilerini bilinç dışı bir şekilde kendisi ile karşılaştırmaktadır. Ancak bu hedefin uygun bir hedef olmadığı anlaşıldığında kendisini onun ile karşılaştırmaktan vazgeçmektedir (Olson vd., 2000, s.384).

3.2.2. Etkinlik Kuramı

Kaynağı Aristo'ya kadar geri giden etkinlik teorisi, kişilerin elde ettikleri yetilerini üst seviyede ortaya koymalarının mutluluk getireceğini savunmaktadır. Teori içerisinde kişisel farkındalık oranının da mutluluğu negatif bir yönde etkilediğinden söz edilmektedir. Mutluluk bir tesadüf eseri değildir ve dışarıdaki durumlardan kaynaklı değil bireylerin bu durumları nasıl yorumladığı ile ilişkilidir (Canbay, 2010, s. 21).

Etkinlik ile yaşam doyumu arasındaki bağı en iyi şekilde ele alan akıl formülasyonudur. Buna göre bireylerin sahip oldukları beceriler, yapılan etkinlik için yeterli düzeyde olursa karşısına çıkan engellerin aşılması bireye haz vermekte, yapılan etkinliğin basit olması birey açısından sıkıcı ve zor ise endişe durumu meydana gelmektedir. Yılmaz'a (2001) göre yapılan etkinlikte beceri ve zorluk düzeyi eşitse

bireyler bu etkinlikten haz duyarak mutlu olur. Etkinlik kuramcıları, yapılan etkinlik sayesinde bireylerin sergiledikleri davranışlar sonucunda mutlu oldukları vurgulamaktadırlar (Csikszentmihaly, 1990, s. 16).

3.2.3. Adaptasyon/Uyum Kuramı

Genel anlamı ile öznel iyi oluş düzeyi ve yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarında meydana gelen değişimlere uyum sağlaması sonrasında eski düzeyine geçmektedir. Bu teorinin merkezi kavramı, öznel iyi oluştur. Bu kısımda kişinin adaptasyon süreci araya girmekte ve bu aşama öznel iyi oluş konusunda etkisini göstermektedir. Adaptasyon, kişilerin pozitif ve negatif olaylara uyumlanma yetisini belirtmektedir. Adaptasyon teorisine göre kişiler kendilerini iyi hissetmedikleri olayların karşısında uzun vade de mutsuz kalamaz, bununla birlikte iyi hissettikleri durumlar sonrasında mutlulukları uzun vadeli değildir.

Bireyler, kısa bir süreliğine karşılaştığı (deneyimledikleri) olumlu ve olumsuz olaylardan belirli bir süre geçtikten sonra yeniden dengeyi sağlamaktadırlar (Tuzgöl-Dost, 2004, s. 37). Yaşam şartlarında ortaya gelen bir olumlu ya da olumsuz gelişmeler çerçevesinde kişilerin süreç içerisinde yeni şartlara adaptasyon sağlayabileceklerini, tatmin seviyelerinin bir değişikliğe uğramadan ya da çok az bir değişiklik ile birlikte yeni bir dengeye erişebileceğini ifade etmektedir. Gelir konusunda öncelikle ana gereksinimi etkisi altına alabilecek seviyede bir değişiklik meydana gelirse, öznel iyi oluş seviyesi kısa bir vakit içerisinde artışa ve azalışa uğrayabilmektedir. Ancak uyum kuramının bir sonucu olarak, kişi yeni gelir seviyesine belli bir aşamadan sonra alışmakta ve öznel iyi oluş düzeyi önceki düzeyine evrilmektedir (Gül, 2017, s. 81).

Öznel iyi oluş, mutluluk kavramının tanımında sıklıkla tercih edilmektedir. Her iki kavram da “*bireyler tarafından beklenen yaşam düzeyi kalitesinin yargılanması*” olarak tanımlanmıştır (Veenhoven, 1995, s. 36).

Bradburn’un 1969 senesinde yapmış olduğu incelemelerinde vurguladığı öznel iyi olma; pozitif ve negatif duyguların bir bütünü formundadır. Bradburn (1969) mutluluğun pozitif ve negatif olarak iki ayrı bileşenden meydana geldiğini, bu nedenle mutluluk, kişilerin negatif ve pozitif duygu durumlarının karşılaştırılması neticesinde ulaşılan büyük bir yargı niteliğinde ifade edilmiştir (Diener, 1984, s. 547). Şahsi bir

iyi olma hâli, kişinin bütünüyle yaşamının duyuşsal ve bilişsel bir biçimde analiz edilmesi olarak belirtilmektedir (Diener vd., 2002, s. 65-70). Bu bakımdan şahsi iyi oluş, duyuşsal ve bilişsel bakımdan olmak kaydı ile iki ana kısımdan meydana gelmektedir. Duyuşsal taraf bireyin günlük yaşamındaki ruhsal durumlarını ve pozitif-negatif duyguların var oluşu ile, bilişsel taraf ise kişinin yaşamından aldığı doyum duygusu ile tanımlanmaktadır (Pavot ve Diener, 1993, s. 165-167). Diener 1984 yılında yaptığı incelemeyle şahsi bir iyi oluş düzeyi yüksek olan kişilerin yaşamlarından fazla tatmin olduklarını ve pozitif bir etkisinin oluştuğunu fark ederken, şahsi iyi oluşun daha aşağı düzeyde olduğu kişiler adına negatif bir etki alanının muhtemel olduğu görülmektedir.

3.2.4. Yaşam Doyumunun Ölçülmesi

Yaşam doyumunun belirlenebilmesi ile ilgili ilk incelemeler 1960 yıllarında meydana gelmiş 1980 sonrası ise öncelikle pozitif bir psikoloji ile ilgili çalışmalarla hızlanmıştır. Bu süreçte yaşam doyumunun güvenli bir şekilde ölçülmesine yönelik tartışmalar ve ölçek geliştirme araştırmaları da oluşmuştur. Bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde bakıldığında yaşam doyumunu hesaplamalarının çoğunlukla kişilerin bildirimine uzandığı fark edilir. Bu strateji ile bireylerin gösterge şemaları üzerinde belli bir numarayı tercih ederek yaşamlarından ne denli tatmin olduklarını ifade etmektedirler. Kişilerin bildiriminin temel alınmasının ana sebebi soruyu cevaplayan kişinin kendi yaşam doyumunu bilmesi ve bunu bildirmesi bakımından bir önceliğinin oluşmasıdır. Sadece değerlendirme içerisinde bulunan birey, kendi acılarını ve hazlarını ölçüp, yaşamından ne denli memnun olduğuna ilişkin bir değerlendirme gerçekleştirebilir. Yaşam doyumunun tek ve çok maddeli şekilde ölçümleri bulunur. Tek maddeli ölçümler içerisinde kişilere belli bir soru ile yaşamlarından ne denli tatmin oldukları sorulur. Çok maddelilerde ise birkaç soru ile genel bir memnuniyet düzeyi ölçümü yapılır (Karaaslan vd., 2021; Köse vd., 2022; Korkmaz vd., 2015; Saygılı vd., 2017).

3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Araştırmacılar, yaşam doyumunu belirlemeyi amaçlarken ilk olarak yaşam doyumunun saptanmasında etkisi olan unsurların üzerinde durmaktadırlar. Bu unsurların listelenmesi ile ilgili meydana getirilen incelemelerin neticesinde benzer yönleri bulunan lakin birbirlerinden farklı oldukları büyük bir yelpaze ile karşı karşıya kalmaktayız. Allardt (1993) kişilerin yaşam şartlarının değerlendirilmesine yönelik olarak var olmak, sahip olmak ve sevmek şeklinde üç ana gruptan oluşan öznel ve nesnel göstergelerin bulunduğu bir şema oluşturulmuştur.

Sahip olmak unsuru yaşama tutunmak ve fakirlikten kaçınmak adına gerekli görülen maddi şartlar belirtilmektedir. Bu bölüm; ekonomik kaynaklar, barınma, eğitim ve sağlık gibi unsurları barındırmaktadır.

Sevme unsuru kişilerin toplumsal bir kimlik meydana getirme ve farklı kişiler ile bağ kurabilme gereksinimlerini içermektedir. Bu kısım içerisinde ise aile ve arkadaşlık bağlantıları, kişilerin iş ortamları içerisinde kurdukları bağlar şeklinde değerlendirilebilir.

Var olma unsuru ise çevre ile adaptasyon içerisinde yaşamını devam ettirme ve sosyal birleşme gereksinimini belirtmektedir. Bu alanın olumlu yanı kişisel gelişim olarak nitelendirilirken, olumsuz yönü ise yabancılaşma olarak nitelendirilmektedir. Kapsamı ise serbest zaman etkinliklerinde bulunmak, iş yaşamındaki amacına ilişkin imkanlardan faydalanmak, doğa ile bütünleşmek, birey yaşamında önemli etkisi bulunabilecek kararlara ya da etkinliklere katılabilme düzeyi ve siyasi etkinlikler göstergeleri olarak sıralanabilir (Allardt, 1993, s. 89).

Allardt (1993) ve Jan Delhey'in (2004) kavramsal şeması üzerinden gidilerek yaşam doyumunu ölçmek adına düzenlediği kısımları dört ana unsurdan oluşmaktadır. Delhey'in (2004) öznel ve nesnel göstergelerinden yola çıkarak yaşam doyumunu ölçmek adına meydana getirdiği bu kısımlar sahip olmak, var olmak, sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek, sevmek üzerinedir. Bu anlamda 'sahip olmak' üzerine oluşturulan ekonomik faaliyetler gelir düzeyleri ve yaşam standartları, 'sevmek' ile birlikte çevreyle olan ilişkilerde, 'var olmak' ile ise kariyer, 'sağlıklı yaşamak' ile fiziksel boyuttaki sınırlandırmaları yokken de yaşıyor olma şeklinde açıklanır (Delhey, 2004, s. 29).

Frijns (2010) ise, yaşam doyumuna etki eden pek çok unsur olduğunu belirterek, bu unsurları kaba bir tabirle mikro-sosyal yaşam alanları ya da şahsa özel yaşam koşulları ve makro sosyal yaşam alanları ya da toplumsal şartlar olarak ayırmıştır.

Mikro-sosyal yaşam alanları içerisinde istihdam durumu, gelir seviyesi, medeni hal, sağlık durumlarını; makro-sosyal yaşam alanlarını ise devletin performansı, refah seviyesindeki iyileşmeler ve ekonomik durumların eşitlik benzeri unsurlar yer almaktadır. Sujarwoto ve diğerleri (2018) yapmış olduğu araştırma içerisinde yaşam doyumunu değişkenleri kişisel ve bağlamsal olarak iki kısımda irdelenmiştir. Kişisel faktörler medeni hal, yaş, sağlık, toplumsal cinsiyet vb. değişkenleri barındırırken; bağlamsal faktörler ise demokrasi, gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH), şiddet, yerel çatışma vb. gibi küresel boyuttaki değişkenleri içermektedir.

Kubiszewski ve diğerleri (2018) kişinin yaşamındaki nesnel ve öznel taraflar ile yaşam doyumunu bağdaştırarak, değişkenleri nesnel ve özel şeklinde kategorileştirmişlerdir. Öznel göstergeler kişilerin yayımladıkları tatmin seviyesini belirtmekteyken; nesnel göstergeler ise eğitim, yaş, gelir düzeyi gibi hususları barındırmaktadır.

Jagodzinski (2010) doyumunu ve sermaye bağlantısına odaklanarak yaşam doyumunu tetikleyen unsurları toplumsal, mali ve kültürel boyutta olacak biçimde sınıflandırmışlardır. Bu alan içerisinde yaşam doyumunun medeni hal, yaş, cinsiyet, gelir seviyesi, toplumsal ilişkiler ile ilişkisi belirtilmektedir.

Yaşam doyumunun yukarıda sayılan faktörlerin yanı sıra bireylerin demografik özellikleri de yaşam doyumunu etkilemektedir. Bireylerin sosyo-demografik özellikleri içerisinde yer alan toplumsal cinsiyet, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, istihdam durumu, sağlık durumu, sosyal ilişkiler, çevresel unsurlar, sosyal sermayeye ilişkin faktörler gibi özellikler yaşam doyumunu etkilemektedir.

3.3.1. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında araştırmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. Literatürde bulunan bazı çalışmalar erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlardan daha fazla olduğunu (Meisenberg ve Woodley, 2015, s. 1540), bazı çalışmalar ise kadınların yaşam doyumunun daha fazla olduğunu (Joshano ve Jovanović, 2020, s. 333) belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet ve yaşam doyumu bağlantısı üzerinde anlamlı bir birleşim olduğunu gösteren incelemelerin haricinde bu bağlantıda farklı faktörlerin de etkisi altında olduğunu niteleyen incelemeler bulunmaktadır.

Graham ve Chattopadhyay (2013), incelemede yaşam doyumu ve toplumsal cinsiyet üzerindeki bağlantıda medeni hal, eğitim, gelir, refah seviyesi faktörlerinin etkisi altında kaldığını belirtmektedir. Dünya Değerler Araştırması bulgularından yola çıkarak bir araştırma yapan Meisenberg ve Woodley (2015) ise erkeklere oranla kadınların yaşam doyumunun yüksek olduğu sosyo-kültürel şartları incelemiştir.

Yaptıkları araştırma sonuçları erkeklerin yaşam doyumlarının fazla olduğu ve toplumsal cinsiyet ile yaşam doyumu bağlantısını sosyo-kültürel şartlara, küresel benliğe, yaş benzeri değişken faktörler ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Yaşam doyumu belirleyicilerinde toplumsal cinsiyete uzanan farklılıklar bulunsa da toplumsal cinsiyet ile yaşam doyumu bağlantısında direkt bir ilişki yer almamaktadır (Kolosnitsyna vd., 2017, s. 354-365).

Toplumsal cinsiyet faktörünün yaşam doyumuna etkisini belirleme amacıyla yapılan ve farklı sonuçlar ortaya koyan araştırmalar toplumsal cinsiyet ile yaşam doyumu bağlantısı üzerinde fazlaca unsurun etkisinin olabileceğini belirtmektedir (Joshano ve Jovanović, 2020, s. 334). Bununla birlikte toplumsal cinsiyet faktörünün yaşam doyumuna yakın seviyede etkisi erkek ve kadın adına yaşam doyumunun; toplumsal ilişkiler, kültürel şartlar, medeni hal, gelir düzeyleri gibi faktörler ile ilişkili olduğu yönündedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670). Toplum içerisindeki cinsiyet rolleri kapsamında istihdamı sağlama, erkek ve kadınların yaşam doyum seviyelerini etki altına almaktadır. Kadın üzerinde oluşturulan toplumsal rollerin baskılarından istihdam içerisinde çok fazla yer alamamaları, erkeklerin ise üzerlerinde

çoğunlukla böyle bir baskı oluşmadığı için yaşamdoyumunu seviyesinde istihdamın daha kuvvetli bir etkisi olduğu fark edilmektedir.

Diğer bir deyişle erkekler için benlik kavramı üzerinde etkili olan unsur istihdam olurken, erkekler ile kadınlar karşılaştırıldığında kadınlardan daha fazla yaşam doyumunu seviyesini yükseltici bir unsur olarak görülmektedir. Bu olgu sadece toplumsal cinsiyet rollerinin daha esnek bir hale evrilmesi ile farklılaşabilir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670). Devletlerin kadın erkek eşitliğine verdiği önem ve fırsatlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Eşitlikçi bir kültür anlayışını benimseyen devletlerde istihdam içerisinde dahil olan kadınlar kurumsal alanlarda fazlaca avantajlıyken, ev hanımları ise sosyal anlamda kapının dışarısında kalmış gibi hissedebilmektedirler. Bunun tersi yönünde ise, biraz daha az eşitlikçi bir anlayışın benimsendiği devletlerde çalışma yaşamında yer alan kadınlar, erkek egemen sektörler içerisinde oldukça fazla dezavantajlara mahrum bırakılırken, ev hanımları toplumsal kalıplara adapte olarak hareket ediyormuş gibi düşünülmektedir. Bu nedenle diğer devletlerde, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde mevcut olan cinsiyet eşitsizliğine dayandırılarak istihdam içerisinde yer alma yaşam doyumunu içerisinde çeşitli şekillerde ortaya çıkabildiği fark edilmektedir (Başlevent ve Kirmanoğlu, 2017, s. 120). Toplumsal cinsiyet rolleri, esasında cinsiyetlerin neden daha mutlu ya da daha az mutlu olduklarını açıklayıcı faktördür. Buna örnek olarak erkeklerin yaşam doyumları düşüktür çünkü erkeklere toplum tarafından dayatılmış olan “ev geçindirme ve ailenin ekonomik yükünü çekme” gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

3.3.2. Yaş

Kişinin yaş aldıkça yükselen tecrübesi yaşamından doyma algısı üzerinde etkin bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Bu hususta yaşam doyumunu ölçeğinde yer alan maddelerin değerlendirilmesinde yaş etkili bir unsur olarak açığa çıkar. Yapılan incelemelerde yaşam doyumunu ve yaş bağlantısında ter bir U formunda bir ilişkinin mevcut olduğu; genç ve yetişkinlik süreçlerinde bireylerin yaşam doyumunun fazla, olgunluk ve orta yetişkinlik dönemlerini içerisinde alan 32 ve 50 yaş aralığında ise az yaşam doyumunu seviyesini barındırdıkları öne sürülmüştür (Dolan vd., 2008, s. 96-99). Konusu geçen eğri ilişkisi yaşam döngüsü sürecince kişilerin tecrübelerini yansıtan

yaşlana etkisinden ya da kişisel heterojenlikten meydana gelen kuşak etkisinden oluşabilmektedir (Gwozdz ve Sousa Poza, 2010, s. 400).

Bartram (2021) ise yaşam doyumu içerisinde ters U formuna ilişkin çoğunlukla cinsiyet, gelir vb. kişisel seviyede kontrol faktörleri olmayan incelemelerde meydana geldiğini belirterek bu düşüncenin doğru görülmediğinden ama yaş faktörünün pek çok ülke içerisinde yaşam doyumu seviyesinde etkisi altına aldığını savunmaktadır. Yine aynı araştırma kapsamında orta yaş sonrası kişilerin yaşam memnuniyetinde belirgin düzeyde bir artışın olmadığı ve bu nedenle de ters U şeklinde bir ilişki bahsetmenin doğru olmadığı, ters nedensellik olasılığının da bu sonucu güçlendirdiği belirlenmiştir.

3.3.3. Medeni Durum

Peiro (2006) mutluluk ve tatminin sosyo-ekonomik şartlar ile olan ilişkisini anlamak için 15 seçilmiş ülkede yaptığı çalışmasında medeni halin yaşam doyumu üzerinde etkisi olan unsurlardan biri olduğuna ulaşılmıştır. Perio (2006), medeni hali evli olanların çoğunlukla bekarlara oranla yaşamlarından daha memnun oldukları yargısına varmıştır. Bu fark evli ve evlenip ayrılmışlar içerisinde daha da kuvvetli bir hale dönüşmektedir. Evli bireyler boşanmış bireylere göre yaşamlarından daha fazla doyum almaktadırlar. Stutzer ve Frey (2006) de evli olmayıp birlikte yaşamayı sürdüren kişilerin evlenmemiş kişilere bazı durumlarda evlilere oranla daha yüksek yaşam doyumuna ulaştıklarını ve bunun nedeninin de yaşanılan alanın yapısı ve kültürü ile bağlantılı olduğuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte bazı incelemelerde kadınların yaşam doyumlarının kadınların yaşam doyumunda medeni hal mühim oranda etkili olan bir unsur iken (Kolosnitsyna vd., 2017, s. 354-370) bazı incelemelerde ise erkeklerde daha gözle görülür bir etken olduğu fark edilmiştir. Çocuğun ya da eşin mevcut olması yaşlı kişilerde, özellikle de yaşlı kadınlarda yaşam doyumuna pozitif bir yönde etki etmektedir (Kolosnitsyna vd., 2017, s. 354-370). Erkekler adına ise medeni halin yaşam doyumu üzerinde müdafaa altına alan bir etkisi oluşmaktadır. Eşler arasındaki birbirlerine karşı duyulan memnuniyet seviyesi de yaşlılardaki yaşam doyumunun ana belirleyicileri arasında yer almaktadır.

3.3.4. Eğitim Durumu

Araştırmacılar, genel anlamda eğitim seviyesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin az olduğu sonucunda oydaşmaktadırlar. Fakat eğitim düzeyinin yükselmesi ile mesleki rütbenin ve gelirlerin artış halinde olması ile eğitim ve yaşam doyumu ilişkisini de olası kılmaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670). Eğitim, istihdama dahil olmak isteyen ve belli bir gelir seviyesine varmak adına bir araç şeklinde nitelendirilmektedir. Her şeyden önce mali boyutta pek iyi durumda olmayan ülkelerde yaşamını devam ettiren kişiler adına eğitimin yaşam doyumu bünyesinde sahip olduğu etkisinin daha yüksek olması umulmaktadır.

Cheung ve Chan'a (2009) göre ise gereksinimler giderildiğinde yaşam doyumunun da yükseldiğini tahmin eden "aşağıdan yukarıya prensibi" kapsamında eğitim yaşam boyunca yaşam doyumu düzeyini yükseltmektedir. Bu bağlamda yaşam doyumu ile önemli oranda etkileşim içerisinde olmadığından eğitim, yaşam doyumu üzerinde etkili olan ana etkenler arasındadır. Buna karşın eğitimin, kişinin yaşamı boyunca gelir seviyelerini arttırmak adına karşısına çıkabilecek yaşam standartları üzerinde etki alanının oluşması eğitim faktörünün yaşam doyumunu dolaylı bir şekilde etkileyen bir husus olarak görülmesine neden olmaktadır (Ngoo vd., 2015, s. 142-145).

3.3.5. Gelir Durumu

Gelir durumu, bireylerin yaşam şartlarına etki ederek daha iyi sağlık hizmetlerinden faydalanmasında, boş zamanlarını değerlendirirken çeşitli deneyimler kazanmasında ve çeşitli ürünleri satın olmasında oldukça önemli bir araç olması dolayısıyla bireyin yaşam standartlarını maksimize etmesinde kapsamlı etkisi bulunan faktördür (Diener vd., 2018, s. 15). Fakat mali yönden tatmin olma duygusu içerisinde güçlü bir bağ mevcut olsa da yaşamdoyumu ile zayıf bir bağlantısı olduğu fark edilmektedir. Bu durum devletler ve gelir seviyeleri göre değişiklik göstermektedir. Farklı bir deyişle ise gelir veya yaşam doyumu bağlantısında bir ilişki mevcut olup bu faktör, küresel bir boyutta değişiklik gösterebilmektedir. Aynı toplumda gelir düzeyinin yüksek olduğu kişiler, az düzeydeki kişilere kıyasla daha fazla memnuniyet duymaktadırlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2-4).

Bununla birlikte gelir seviyeleri ve sosyal kesimler içerisindeki mali farklardaki gelişme genel anlamda yaşamdan doyumsuzluk seviyesi ile sınıflar üzerindeki memnuniyet seviyesindeki eşitsizliği de yükseltmektedir. Yüksek boyutta ele alındığında ise küresel rahatlama yükseldikçe bireylerin yaşamlarından doyum seviyeleri de yükselmektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 640). Bu bağlamda fakir devletlerde durumu iyi devletlere göre gelir kazanmanın daha çok ehemmiyetli olması, gelir faktörünü bu devletlerde yaşam doyumunun kuvvetli bir saptamasını yapmaktadır. Çünkü fakir devletlerde nüfusun çoğunluğunun ana gereksinimleri giderilmediğinden kişilerin gelir karşısındaki bağımlılıkları artış halindedir. Bu hususun aksi yönde refah düzeyinin fazla olduğu devletlerde kişilerin gelirlerinin bulunması devletin mali şartlar bakımından zor durumda da olsa onların ülke içindeki asgari yaşam şartlarından faydalanabilme olasılıklarını daha fazla görmektedir. Kısa bir şekilde refah seviyesi fazla devletlerde kişilerin gelir seviyelerinde oluşabilecek olası bir düşüşte toplumsal güvenlik, sağlık vb. güvenlik ile ilgili ağlar ile kişilerin yaşam doyumlarında düşüşün konusu bile geçmemektedir (Schyns, 2002, s. 28).

3.3.6. İstihdam Durumu

Kişinin istihdam durumu, yaşam doyumlarını gelirden ayrı bir şekilde etkisi altına aldığı düşünülmektedir. İstihdamda yer alma, yaşam doyumunu pozitif bir yönde etkiliyorken (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 640) işsizlik, yaşam doyumlarını negatif bir yönde etki altına almaktadır. İşsizlik faktörü kişinin yaşam doyumunu kalıcı bir etki altına almaktadır. İşsiz kalan bir kişi yaşam doyumunda mühim bir oranda düşüşe uğrayabilme ihtimali kaçınılmazdır. Yaşam doyumunda açığa çıkan düşüş sonrası bu kişiler yeniden istihdam edilse bile tatmin seviyelerinin aynı seviyede seyrettiği fark edilmektedir (Lucas vd., 2004, s. 11). Kısaca iş kayıpları ile yaşam doyumunu üzerinde negatif bir bağlantı mevcuttur. Örneğin; iş kaybı yaşamış birinin yaşam doyumsuzluğu yoğun bir artışa uğramaktadır. Ancak her işsizlik çeşidi yaşam doyumunu içerisinde aynı etkileri barındırmamaktadır. Örneğin, yeni yeni ilk kez iş arayan kişiler, çok uzun saatler çalışanlar gibi pek çok yüksek seviyede refah düzeyini bulundurmamaktadırlar.

Bunun haricinde çalışma formu yaşam doyumunu etkisi altına alan başka bir unsurdur. Esnek çalışan kişiler yaşamlarındaki farklı alanlarda daha çok vakit

ayırabildiklerinden aynı şekilde işlere imza atmasalar da ücretli işlerde olanların aksi yönde çoğunlukla yaşamlarından oldukça memnuniyet duymaktadırlar. Ayrıca rahat bir meslekte çalışıyor olmak mavi yakalı ve düşük kalifiyeli meslek gruplarında yer almak sebebiyle meydana gelen düşük yaşam doyumunun üzerinden gelebilmek adına kişilere destekte bulunabilmektedir (Hessels vd., 2017, s. 735).

3.3.7. Sağlık Durumu

Bireylerin yaşamlarında meydana gelen fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar onların yaşam doyumlarını etkilemede önemli roller oynamaktadır (Diener vd., 2018, s. 15). Bu nedenle sağlık, tatmin kavramı ile önemli derecede bağlantılıdır. Kişinin iyi oluş düzeyini olumsuz bir biçimde etkisi altına alan olumsuz sağlık şartlarının da tatminsizlik ile kuvvetli bir bağlantısı mevcuttur. Bunun dışında yaşam doyumu bireysel ruh sağlığını da önemli boyutta etkisi altına almakta ve ruhsal durumu kötü halde olan kişiler, zayıf yaşam doyumu seviyelerine sahip olmaktadır (Lombardo vd., 2018, s. 7). Yaşlı kişilerin adına yaşam doyumunun değerlendirilmesi durumunda sağlık mühim bir saptayıcı niteliğindedir (Kolosnitsyna vd., 2017, s. 354-367).

3.3.8. Sosyal İlişkiler

Sosyal ilişkiler, kişiler adına sosyal bağlantılar içerisinde farklı faydalı bilgilerin, sosyal ağlarının ve duygusal yardımın mevcut olduğu bir havuz meydana getirmektedir (Amati vd., 2018, s. 5-8). Toplumsal ilişkiler, güven hissi, mali destek ve toplumsal yardım gibi unsurları içerisinde barındırmaktadır. Toplumsal ilişkiler içerisinde yer alan bu üç unsur, somut destek, duygusal yardım ve ortak ilgi merkezi gibi bireylerin ihtiyaç duyduğu alanlara olumlu etki etmektedir (Strack vd., 2007, s. 29). Her şeyden önce kişiler arasındaki ilişkilerin duyguları da etki altına aldığı ve toplumsal yardımın fazla yaşam doyumu ile kuvvetli bir bağlantısının mevcut olduğunu pek çok inceleme ile desteklemektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 640). Kişinin diğer kişilere güven duyması, pozitif bir yaklaşımı benimsemesi, yaşlıları ve arkadaşları ile farklı tecrübeler kazanması yaşam doyumunun mühim yönleri içerisinde bulunmaktadır. Daha olumlu yaklaşımlar sergileyenlere güven duyan, kuvvetli sosyal bağlantılar kurabilen kişiler yaşamdan daha memnun olma durumundadırlar (Amati vd., 2018, s. 5-8). Toplumsal ilişkiler ile yaşam doyumu

içerisinde toplumun, cinsiyet rolleri üzerine yüklediği sosyo-kültürel unsurlar anlamında cinsiyete dayalı değişikliklerde yer almaktadır.

Örnek verilecek olursa erkeler üzerinde aile bağları, kadınlar üzerinde arkadaşlık bağları yaşam doyumu üzerinde aktif bir rol almaktadır. Bunun sonunda toplumsal ilişkiler içerisinde bahsedilen başka bir unsur, kişilerin çocuklara sahip olmasıdır. Evladının olması yaşam doyumunu yükseltmese de evladı olan kişilerin evlatları ile oluşturmuş oldukları bağın niteliği, hayatlarından memnun olma seviyelerini büyük bir oranda etkisi altına almaktadır. Bununla birlikte çocuk sayısındaki artış ise yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670).

3.3.9. Çevresel Unsurlar

Kişinin yaşam doyumu üzerinde yaşamış oldukları evin fiziki özellikleri, toplum içerisindeki konumu, bulunduğu alanın imkanları ve güvenlik gibi yaşam konumu ile ilgili faktörler mühim bir yer edinmektedir. Çünkü evin özellikleri ve imkanları, ev tatmininin dışında kişinin genel hayat tatmini üzerinde de etkisi olan bir faktördür (Zhang vd., 2018, s. 40). Bu nedenle, ev memnuniyeti kişilerin tüm yaşam doyumları üzerinde pozitif bir etki alanına sahiptir. Bunun haricinde Tran ve Vu'ya (2018) göre, hayatı sürdürülen alanın ve bölgenin ev memnuniyeti ve yaşam doyumları üzerinde bir etkisi oluşmaktadır. Örnek verilecek olursa kırsal kesimde hayatını sürdüren kişilerin şehirde hayatlarını sürdürenlere oranla evlerden ve hayattan memnun olma durumlarının daha fazla olduğu fark edilmiştir. Nakazato ve diğerleri (2011) ise kişilerin daha iyi bir eve yerleşmelerinin yüksek seviyede gelir manasına gelmesinden kaynaklı hayat tatminine etkisinin olmadığı düşüncesini savunmaktadır. Ancak bu olaya rağmen giderleri en az seviyede olan bazı kişilerin ev tatminleri yükselirken hayat tatmininde yükseldiği gözlerden kaçmamaktadır. Arun'a (2008) göre ise evler ile ilgili imkanların ve özelliklerin yaşlılıkta hayat tatmini üzerinde direkt bir etkisi yoktur. Bunun sebebi barınma gereksiniminin ev içerisindekilerin gelir düzeylerine bağlı olması ile ilgilidir. Ek olarak Phillips ve diğerleri (2005) ısı, merdiven, havalandırma tarzında iç mekân şartlarının, kamusal bölgeler, dinlenme bölgeleri, parklar tarzındaki dış mekân şartlarından daha yoğun bir etki altına aldığı belirtilmektedir

3.3.10. Sosyal Sermayeye İlişkin Faktörler

Ulusal faktörler, ana unsur olarak toplumsal sermaye, demokrasi, ülkenin mevcut durumu gibi farklı unsurları içerisine dahil etmektedir. Toplumsal sermayenin meydana getirdiği bağlantının ve katılımın yaşam doyumu içerisinde pozitif bir etkisi mevcuttur. Örnek verilecek olursa Lim ve Putnam'ın 2010 yılında yapmış oldukları inceleme kişilerin dini hizmetlere sık sık katılımlarının hayat tatminlerini pozitif bir yönde etkisi olduğu belirtilmiştir. Pacheco ve Lange'nin 2010 yılında yaptıkları incelemeye göre ise siyasi katılımlarda hayat tatminini pozitif bir çizgide etki altına almaktadır. Bu bilgiye ilave olarak siyasi katılım, siyasi aşamalara dahil olanın haricinde bir hizmetin meydana gelmesine kaynaklık etmektedir. Bununla birlikte kamunun hayat tatmini üzerinde demokratik devlet sisteminin işleyiş formunun ve siyasi performansının değişik etkileri yer almaktadır. Örnek verilecek olursa Britanya gibi modern ileri bir demokrasinin mevcut olduğu bölgelerde devletin siyasi performansı hayat tatmini bakımından mühim bir faktör olarak açığa çıkmaktadır. Graafland ve Lous'un (2019) çalışmasında görüldüğü üzere, devletlerin ekonomik seviyelerine göre hayat tatminlerine de etki eden unsurlar farklılık göstermektedir. Örnek verilecek olursa ticaret üzerindeki bağımsızlığı yaşam doyumunu olumlu bir yönden etkisi altına alırken, durumu iyi ülkelerde bu bağlantı olumsuz bir ilerleme içerisine girmektedir. Bununla beraber yaşam doyumu hukuk sisteminin verimliliğinin müdafaa edilmesi ile olumlu bir bağlantı içerisinde. Ayrıca hayat tatmini ile ekonomik bağımsızlık içerisinde GSYİH'nın önemli bir etkisi vardır. GSYİH kontrol edildiği takdirde ekonomik özgürlüğün yaşam doyumu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Diener ve diğerlerine (2018) göre ise Fransa, İrlanda, Finlandiya, İtalya ve Japonya gibi ülkelerde çalışma süresi boyunca GSYİH meydana gelen artış gelir eşitsizliği yaratmazsa GSYİH hayat tatmini ile bağlantılıdır. Buna karşılık Avusturya, Portekiz, Belçika ve El Salvador'da olduğu gibi GSYİH geliştiği eşitsizliğine eşlik ettiğinde GSYİH yaşam doyumundaki artma ile ilgilidir. Farklı bir deyiş ile hayat tatminini yükselten unsur ekonomik ilerlemenin dışında milli gelirin aynı oranlarda dağılmasıdır.

3.4. Yaşam Doyumunu Algılama Farklılıkları

Yaşam doyumu ile ilgili iki ana yaklaşım dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımlar, Amerikan ve İskandinav yaklaşımlardır. İskandinav yaklaşımı öznel bir şekilde hayat şartlarına yoğunlaşırken, Amerikan yaklaşımı ise şartlar doğrultusunda ulaşılan durumun, söz konusu kişinin değerlendirmesine dayanır. İskandinav yaklaşımına bakıldığında durumu iyi kişilerin sahip oldukları kaynakları umdukları hayat doğrultusunda kullanabilmeleri, ellerinde bulunan mevcut kaynakları bu maksatla farkında olarak tercih edebilmektedirler. Kaynaklar hedeflerimizi hayata geçirmek adına kullanmakta olduğumuz bilgi, para, güvenlik tarzındaki unsurlardır. Bu akıma göre kişinin mevcutta bulunan öznel şartları önemlidir (Noll, 2002, s. 156).

Amartya Sen'in kapasite kavramı İskandinav objektif göstergeler yaklaşımının belirgin bir örneğidir. Bir bireyin yaşam kalitesi eylemleriyle belirlenmemektedir. Bireylerin farklı meslek tercihleri farklı olsa da asıl önemli olan, kişinin seçtiği meslekte başarılı olması ve istediği yaşam tarzına ulaşabilmesi için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olmasıdır (Akt. Buz ve Aygüler, 2017).

Objektif göstergeler ile ölçülmeye çalışılan İskandinav yaklaşımına karşılık Amerikan yaklaşımı, ihtiyaçların karşılanmasında bireyin yaşam doyumu, mutluluk ve öz değerlendirmesine yansıdığına vurgu yapmaktadır. Söz konusu yaklaşımın temelleri faydacılığa, psikiyatri ve sosyal psikolojiye dayanır. Bu yaklaşımda temel amaç gereken kaynakların sağlanması değil bireylerin iyi durumda olduklarını algılamasıdır. Amerikan yaklaşımı, yaşam doyumu ve mutluluk gibi sübjektif göstergeleri dikkate almaktadır (Noll, 2002, s. 156).

4. BÖLÜM

KAMUDA ÇALIŞAN MEMURLARIN KONTROL ODAĞI ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMLARIYLA İLİŞKİSİNE YÖNELİK ANALİZ

Bu bölümde çalışmanın amacı, önemi, modeli, verilerin toplanması, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmaya yönelik bulgular yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş hayatı üzerinde yüksek bir doyuma sahip olmak için kişilerin gündelik yaşamlarında olduğu gibi iş hayatları üzerinde de kontrolü sağlayabilmeleri önemlidir. Bu durumu iş tatminleri ve aynı zamanda yaşam doyumları üzerinde meydana gelen etkileri takip etmektedir. Yapılan çalışma ile bireylerin kontrol odağının ehemmiyeti ve bu unsurların birbirleri ile olan bağlantılarını meydana getiren etmenler üzerinde durulmuştur.

Bu çalışmanın amacı, bireylerin kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin ve bu değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu çalışmada günlük yaşamdaki iç ya da dış kontrol odağına sahip olmalarının iş tatmin ve yaşam doyum düzeylerini ne ölçüde etkilediği çalışılan ortamda kontrolün sağlanabildiği takdirde çalışanların iş hayatlarında daha tatmin olmuş bir düzeye gelip bu tatminliğin iş yaşamları dışındaki gündelik hayatlarına da yansması ve böylece memnun bir hayat sürmelerine olanak sağlaması beklenmektedir.

Kontrol odakları kişilerin çalışma hayatlarında daha çok söz hakkına sahip olmalarına ve kolay bir karar verme sürecine dahil olmalarına olanak sağlayabilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010). Bu karar verme süreci ise çalışanların kendilerini daha kıymetli hissetmelerini ve çalışma ortamlarına daha çabuk uyum sağlayıp bağlanmalarına fırsat tanır. Bununla birlikte kontrolü sağlayabilme hissi kişiler üzerindeki stres yönetiminin de oluşabilmesi adına önemlidir. Ayrıca

Çalışanların motivasyonlarını yükselterek iş yerindeki iş tatmini ve yaşam doyumunu olumlu bir biçimde etkilemektedir (Tan, 2016). Araştırma sonucunda elde edilecek olan bulgular doğrultusunda kamu çalışanlarının iş tatminlerinin artırılmasına yönelik onerilerde bulunulacaktır. Bu kapsamda çalışmanın örgütsel davranış alanında yapılacak olan yeniliklere çalışan performansının artırılmasına yönelik uygulamaların geliştirilmesine yönelik katkıda bulunacaktır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bilimsel araştırmalar, araştırmayı yapılandırmak, veri toplama araçlarını seçmek, veri toplamak, sonuçlar çıkarmak ve araştırma sonuçlarını bilimsel bir temele oturtmak için çeşitli çalışma modelleri kullanır. Nicel alışma, olguları ve olayları öznel görüşlerden soyutlayan, gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal öneme sahip genelleştirilmiş açıklamalarla sonuçlanan bir araştırma yaklaşımıdır. Nicel araştırma yöntemi, araştırılan konuya ilişkin olarak çalışma evrenini doğru şekilde temsil eden bir örneklemden sayısal verilerin elde edilmesini içerir. Bu alışmalar, araştırılan kişilerin konuya bakış açılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, çalışma topluluğunu doğru bir şekilde temsil eden uygun bir örnek seçerken dikkatli olmak ve seçilen bu örnekle ilgili sorular sormak çok önemlidir (Büyüköztürk vd., 2013). Bu nedenle çalışmada nicel bir araştırma modeli olan yapılandırılmış tarama yaklaşımı tercih edilmiştir. Anket yöntemi, bir popülasyonu ya da örnekleme oluşturan birimlere yazılı ya da sözlü sorular yönelterek sistematik olarak yanıtlar elde etmek ve veri toplamak için kullanılır. Çeşitli ve uyarlanabilir soruların kullanılması yoluyla katılımcıların tutumları, davranışları ve bireysel ayrıntıları da dahil olmak üzere geniş bir yelpazedeki bilgilerin toplanmasını kolaylaştırır. Ayrıca anket yönteminin kullanılması, verilerin daha düşük maliyetle ve daha hızlı toplanmasına olanak tanır (Arıkan, 2018).

Bu çalışmanın amacı, bireylerin kontrol odağı algılarının demokrafik verilere göre gösterdikleri farklılıkların belirlenmesi, iş tatmini ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin ve bu değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir. Literatür incelendiğinde kontrol odağının yaş ve cinsiyetle ilgisinin olduğu (ırakoğlu ve Tezer, 2010), iç kontrol odağının medeni durumla, yaşla, eğitim durumuyla, çalışma süresiyle ilgisinin olduğu (Bayrakçı, 2007; Seçgin, 2014; Uğurlu vd., 2003) ve dış

kontrol odağının yaş ve cinsiyetle ilgisinin olduğu (Seçgin, 2014; Yeşilyaprak, 1988) çalışmalar görüldüğünden literatürden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür. Araştırmada 2 model vardır bu modellere ait hipotezler ise şunlardır:

H₁: Kontrol odağı cinsiyete (H_{1a}), medeni duruma (H_{1b}), yaşa (H_{1c}), çalışma süresine (H_{1d}) ve eğitim düzeyine (H_{1e}) göre farklılık göstermektedir.

H₂: İç kontrol odağı cinsiyete (H_{2a}), medeni duruma (H_{2b}), yaşa (H_{2c}), çalışma süresine (H_{2d}) ve eğitim düzeyine (H_{2e}) göre farklılık göstermektedir.

H₃: Dış kontrol odağı cinsiyete (H_{3a}), medeni duruma (H_{3b}), yaşa (H_{3c}), çalışma süresine (H_{3d}) ve eğitim düzeyine (H_{3e}) göre farklılık göstermektedir.

H₄: İş Tatmini cinsiyete (H_{4a}), medeni duruma (H_{4b}), yaşa (H_{4c}), çalışma süresine (H_{4d}) ve eğitim düzeyine (H_{4e}) göre farklılık göstermektedir.

H₅: Yaşam doyumu cinsiyete (H_{5a}), medeni duruma (H_{5b}), yaşa (H_{5c}), çalışma süresine (H_{5d}) ve eğitim düzeyine (H_{5e}) göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kontrol odağının iş tatmini (H_{6a}) ve yaşam doyumu (H_{6b}) ile ilişkisi vardır.

H₇: İç kontrol odağının iş tatmini (H_{7a}) ve yaşam doyumu (H_{7b}) ile ilişkisi vardır.

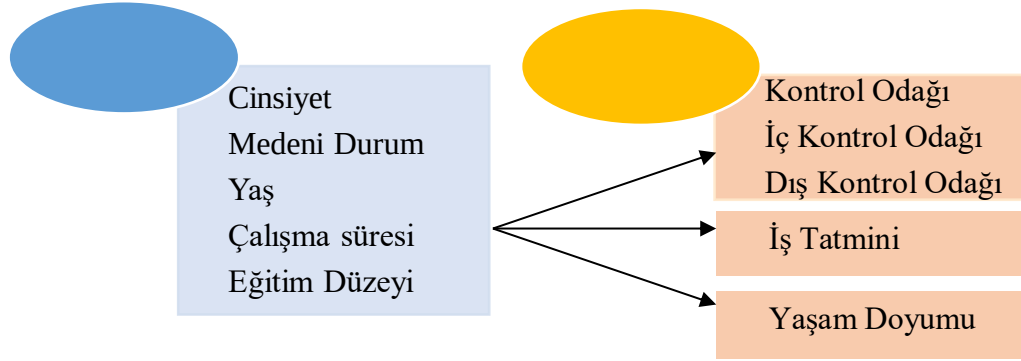
H₈: Dış kontrol odağının iş tatmini (H_{8a}) ve yaşam doyumu (H_{8b}) ile ilişkisi vardır.

H₉: Kontrol odağı iş tatminini (H_{9a}) ve yaşam doyumunu (H_{9b}) yordamaktadır.

H₁₀: İç kontrol odağı iş tatminini (H_{10a}) ve yaşam doyumunu (H_{10b}) yordamaktadır.

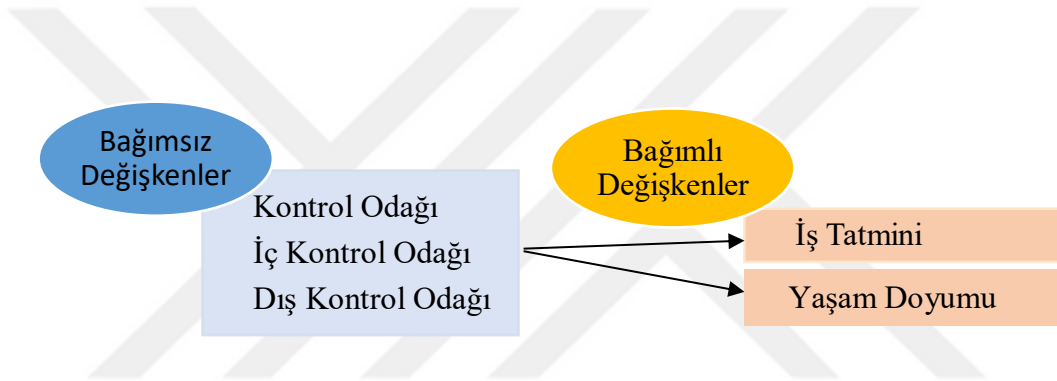
H₁₁: Dış kontrol odağı iş tatminini (H_{11a}) ve yaşam doyumunu (H_{11b}) yordamaktadır.

Model 1



Şekil 1. Araştırmanın 1. Modeli

Model 2



Şekil 2. Araştırmanın 2. Modeli

4.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Anket, Google forms üzerinden oluşturularak katılımcılara E-posta ve Whatsapp kanallarından ulaştırılmıştır. Anketin ekine Gönüllü Katılım Formu ve Katılım Sonrası Bilgilendirme Formu da eklenmiştir.

4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın katılımcıları kasıtlı örnekleme yaklaşımı kullanılarak rastgele seçilmiştir. Gürbüz ve Şahin'in (2016, s. 134) belirttiği gibi kasıtlı örnekleme, araştırmacının bireysel gözlemlerine dayanarak araştırma problemine uygun olduğuna inandığı ve çalışma için kabul edilebilir belirli özelliklere sahip katılımcıların seçilmesini içermektedir. Dolayısıyla araştırmanın evreni Afyon ilindeki tüm kamu görevlilerinden oluşurken, örneklem bu evren içinden rastgele seçilen 347 kamu

görevlisinden oluşmaktadır. %95 güven düzeyi ve 0,05 hata payı ile tamamlanan Gpower analizine göre 300 kişilik bir örneklem büyüklüğünün evrenin tamamını yeterince temsil edeceği belirlenmiştir (Keskin, 2020). Bu nedenle çalışma 347 kamu görevlisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

4.5. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasına ilişkin kullanılan anket 4 kısımdan oluşmaktadır. Toplamda 31 maddeden oluşan ankette demografik sorular (1-5 arası sorular) ve araştırma değişkenlerine ilişkin 3 anket yer almaktadır. Anketin birinci kısmında katılımcılara ilişkin verileri elde etmeye yönelik demografik sorular (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyi) bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında (6-21 arası sorular) 16 ifade ve iki (iç ve dış) alt boyuttan oluşan Spector (1988) tarafından geliştirilen ve Özbezek (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Kontrol Odağı Ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü kısmında (22-26 arası sorular) 5 ifade ve tek boyuttan oluşan Judge ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Anketin dördüncü kısmında (27-31 arası sorular) ise 5 ifade ve tek boyuttan oluşan Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği bulunmaktadır. Ankette yer alan ifadeler 5'li likert (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) derecelendirme ile değerlendirilmektedir.

4.6. Araştırma Verilerinin Analizi

İstatistiksel analiz, sosyal bilimlerde niceliksel analiz için özel olarak tasarlanmış bir araç olan SPSS 22.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı kontrol odağının hem iş tatmini hem de yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemektir. Demografik verilerin dağılımlarını tespit etmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımı kullanılarak değerlendirilmiştir. Nicel veriler SPSS 22.0 paket programına girilerek dağılımları frekans ve yüzde olarak gösterilmiştir. Daha sonra deneklerin ölçek puanları demografik bilgilerine göre karşılaştırılmıştır. Bu noktada bağımsız t testleri ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri yapılmıştır. Değişkenlerin korelasyon

ilişkinini ölçmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Aynı zamanda kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını ölçmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri, tanımlayıcı istatistikler yani ortalama ve frekans değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak değerlendirilmiştir. Cronbach alfa katsayısına göre bir ölçek, Cronbach alfa değeri 0,70 ve üzerinde ise güvenilir kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2002). Elde edilen katsayı değerinin 0,70'i geçmesi bu araştırmada kullanılan ölçeğin son derece güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliliği için AVE (açıklanan ortalama varyans) değerinin 0,5'ten büyük olması, CR (bileşik güvenirlik) değerinin ise 1'e yakın olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu bakımdan gerekli koşullar sağlanmış ve ölçeklerin geçerli olduğu belirlenmiştir. Tablo 1 ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini açıklamaktadır.

Tablo 1. Ölçek Geçerlik ve Güvenirliği

	Madde Sayıları	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları	AVE	CR
Kontrol Odağı Ölçeği	16	0.78	0,528	0,853
İç Kontrol Odağı	8	0.76	0,587	0,858
Dış Kontrol Odağı	8	0.73	0,543	0,837
İş Tatmini Ölçeği	5	0.99	0,532	0,888
Yaşam Doyumu Ölçeği	5	0.75	0,513	0,834

Bu noktada parametrik ya da parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar verebilmek için veriler üzerinde normallik testi yapılması gerekmektedir. Anket derecelendirmelerinin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanması gerekmektedir. Veri analizinin doğru yapılabilmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğu Skewness-Kurtosis değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Değerlerin -2 ile +2 aralığında olması ve normal dağılıma uyması nedeniyle parametrik yaklaşımlara başvurulmuştur (George ve Mallery, 2010). Ayrıca, ilgili anketin histogramları,

grafikleri ve varyasyon katsayıları üzerinde normal dağılıma uygunluklarını doğrulayan bir analiz yapılmıştır. Analizde bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans testi kullanılmıştır. Tablo 2 ölçeğin normallliğini açıklamaktadır.

Tablo 2. Normallik Analizi

	N	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık
Kontrol Odağı	347	3,2615	,37745	,278	,628
İç Kontrol Odağı	347	3,3975	,46377	,068	,576
Dış Kontrol Odağı	347	3,1255	,46523	,210	,636
İş Tatmini	347	3,1205	,36709	,145	1,754
Yaşam Doyumu	347	3,0942	,39684	,003	,543

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerinde etkisini inceleyen bu çalışmanın bazı sınırlılıkları barındırmaktadır. İlk olarak bu çalışmalar sırasında elbette ki farklı sektörlerdeki iş tanımları bakımından farklı sonuçlar elde edilebilir. Bununla birlikte kişilerin denetleme gereksinimleri de farklılıkları sebebiyle birbirlerinden ayrılmaktadırlar. İncelemeler çoğunlukla subjektif bir tabanda ele alınmaktadır ve bu da objektif bulgulardaki noksanlığa neden olabilmektedir. Ayrıca, kontrol seviyesi ile diğer unsurlar arasındaki bağlantıyı ayarlamak güç olabilir.

Bunun sebebi pek çok unsur ile etkileşim içerisinde olmasıdır. Genel anlamda kesin hükümlere ulaşmak oldukça güç olduğundan, araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulan bir konudur. Araştırma Afyon ilindeki 51864 kamu çalışanı ile sınırlandırılmıştır.

4.8. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulara ve bu bulguların değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	188	54,2
	Erkek	159	45,8
Medeni Durum	Evli	147	42,4
	Bekar	200	57,6
Yaş	20-29 yaş	146	42,1

	30-39 yaş	118	34,0
	40-49 yaş	51	14,7
	50-59 yaş	22	6,3
	60 yaş ve üzeri	10	2,9
Çalışma Süresi	0-5 yıl	128	36,9
	5-10 yıl	99	28,5
	10-15 yıl	59	17,0
	15-20 yıl	23	6,6
	20+ yıl	38	11,0
Eğitim Düzeyi	Ortaokul	21	6,1
	Lise	49	14,1
	Ön Lisans	52	15,0
	Lisans	171	49,3
	Lisansüstü	54	15,6
Toplam		347	100,0

Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı incelendiğinde 188 kişinin kadın, 159 kişinin erkek olduğu; 147 kişinin evli, 200 kişinin bekar olduğu; 146 kişinin 20-29 yaş arasında, 118 kişinin 30-39 yaş arasında, 51 kişinin 40-49 yaş arasında, 22 kişinin 50-59 yaş arasında ve 10 kişinin ise 60 yaş ve üzerinde olduğu; 128 kişinin 0-5 yıl arasında, 99 kişinin 5-10 yıl arasında, 59 kişinin 10-15 yıl arasında, 23 kişinin 15-20 yıl arasında ve 38 kişinin ise 20 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olduğu; 21 kişinin ortaokul, 49 kişinin lise, 52 kişinin ön lisans, 171 kişinin lisans ve 54 kişinin ise lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	P
Kontrol Odağı	Kadın	188	3,2881	,37199	1,428	,154
	Erkek	159	3,2301	,38259		
İç Kontrol Odağı	Kadın	188	3,4131	,46627	,681	,496
	Erkek	159	3,3790	,46158		
Dış Kontrol Odağı	Kadın	188	3,1632	,45555	1,644	,101
	Erkek	159	3,0810	,47399		
İş Tatmini	Kadın	188	3,1078	,34839	-,700	,484
	Erkek	159	3,1355	,38959		
Yaşam Doyumu	Kadın	188	3,0606	,35031	-1,687	,093
	Erkek	159	3,1340	,44349		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan bağımsız gruplar t testine göre katılımcıların cinsiyetine göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Buna göre kadın ve erkek katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir. Dolayısıyla H_{1a} , H_{2a} , H_{3a} , H_{4a} ve H_{5a} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Ortalama	SS	t	p
Kontrol Odağı	Evli	147	3,2459	,38568	-,659	,510
	Bekar	200	3,2730	,37184		
İç Kontrol Odağı	Evli	147	3,3895	,49631	-,276	,783
	Bekar	200	3,4034	,43949		
Dış Kontrol Odağı	Evli	147	3,1029	,49394	-,776	,438
	Bekar	200	3,1421	,44347		
İş Tatmini	Evli	147	3,1068	,39092	-,590	,555
	Bekar	200	3,1305	,35030		
Yaşam Doyumu	Evli	147	3,0789	,38998	-,616	,538
	Bekar	200	3,1055	,40240		

Katılımcıların medeni durumlarına göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan bağımsız gruplar t testine göre katılımcıların medeni durumuna göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Buna göre evli ve bekar katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorları birbirine benzerdir. Dolayısıyla H_{1b} , H_{2b} , H_{3b} , H_{4b} ve H_{5b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması

		N	Ortalama	SS	F	p
Kontrol Odağı	20-29 yaş	146	3,2739	,36414	1,489	,205
	30-39 yaş	118	3,2774	,40296		
	40-49 yaş	51	3,2127	,36260		
	50-59 yaş	22	3,1299	,34357		
	60 yaş ve üzeri	10	3,4317	,36091		

İç Kontrol Odağı	Toplam	347	3,2615	,37745	1,429	,224
	20-29 yaş	146	3,4132	,45175		
	30-39 yaş	118	3,4389	,47735		
	40-49 yaş	51	3,3190	,46161		
	50-59 yaş	22	3,2273	,43752		
	60 yaş ve üzeri	10	3,4554	,50207		
Dış Kontrol Odağı	Toplam	347	3,3975	,46377	1,136	,340
	20-29 yaş	146	3,1347	,42808		
	30-39 yaş	118	3,1165	,50616		
	40-49 yaş	51	3,1061	,46195		
	50-59 yaş	22	3,0333	,41589		
	60 yaş ve üzeri	10	3,4000	,58274		
İş Tatmini	Toplam	347	3,1255	,46523	2,328	,056
	20-29 yaş	146	3,1123	,33299		
	30-39 yaş	118	3,0953	,38972		
	40-49 yaş	51	3,2200	,39962		
	50-59 yaş	22	3,0000	,32660		
	60 yaş ve üzeri	10	3,3050	,40445		
Yaşam Doyumu	Toplam	347	3,1205	,36762	1,213	,305
	20-29 yaş	146	3,0986	,36709		
	30-39 yaş	118	3,0754	,40233		
	40-49 yaş	51	3,1373	,46560		
	50-59 yaş	22	2,9818	,42273		
	60 yaş ve üzeri	10	3,2800	,26998		
	Toplam	347	3,0942	,39684		

Katılımcıların yaşlarına göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan tek yönlü varyans testine göre katılımcıların yaşlarına göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Buna göre farklı yaşlardaki katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir. Dolayısıyla H_{1c} , H_{2c} , H_{3c} , H_{4c} ve H_{5c} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması

		N	Ortalama	SS	F	p
Kontrol Odağı	0-5 yıl	128	3,2901	,36652	1,291	,273
	5-10 yıl	99	3,2393	,37159		
	10-15 yıl	59	3,2951	,41202		
	15-20 yıl	23	3,1121	,28843		
	20+ yıl	38	3,2614	,41236		

İç Kontrol Odağı	Toplam	347	3,2615	,37745	1,718	,146
	0-5 yıl	128	3,4600	,40490		
	5-10 yıl	99	3,3586	,48368		
	10-15 yıl	59	3,3747	,52801		
	15-20 yıl	23	3,2182	,36919		
	20+ yıl	38	3,4323	,52082		
Dış Kontrol Odağı	Toplam	347	3,3975	,46377	1,013	,401
	0-5 yıl	128	3,1204	,45237		
	5-10 yıl	99	3,1199	,45208		
	10-15 yıl	59	3,2164	,49795		
	15-20 yıl	23	3,0054	,42049		
	20+ yıl	38	3,0888	,51257		
İş Tatmini	Toplam	347	3,1255	,46523	1,420	,227
	0-5 yıl	128	3,1307	,33935		
	5-10 yıl	99	3,0687	,35818		
	10-15 yıl	59	3,1059	,43679		
	15-20 yıl	23	3,2522	,33148		
	20+ yıl	38	3,1645	,37828		
Yaşam Doyumu	Toplam	347	3,1205	,36762	,786	,535
	0-5 yıl	128	3,0891	,36267		
	5-10 yıl	99	3,0697	,43247		
	10-15 yıl	59	3,1254	,43295		
	15-20 yıl	23	3,0174	,34595		
	20+ yıl	38	3,1737	,38392		
	Toplam	347	3,0942	,39684		

Katılımcıların çalışma sürelerine göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan tek yönlü varyans testine göre katılımcıların çalışma sürelerine göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Buna göre farklı çalışma sürelerine sahip olan katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir. Dolayısıyla H_{1d} , H_{2d} , H_{3d} , H_{4d} ve H_{5d} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kontrol Odağı, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Skorlarının Karşılaştırılması

		N	Ortalama	SS	F	p
Kontrol Odağı	Ortaokul	21	3,1018	,38704	2,310	,058
	Lise	49	3,2525	,37006		
	Ön Lisans	52	3,3722	,38168		
	Lisans	171	3,2408	,36072		
	Lisansüstü	54	3,2909	,40927		

İç Kontrol Odağı	Toplam	347	3,2615	,37745	7,009	,000
	Ortaokul	21	2,9668	,46806		
	Lise	49	3,2959	,46118		
	Ön Lisans	52	3,3575	,54220		
	Lisans	171	3,4670	,40858		
	Lisansüstü	54	3,4755	,45176		
	Toplam	347	3,3975	,46377		
Dış Kontrol Odağı	Ortaokul	21	3,2321	,51733	7,774	,000
	Lise	49	3,2088	,44190		
	Ön Lisans	52	3,3870	,37069		
	Lisans	171	3,0150	,44942		
	Lisansüstü	54	3,1065	,48710		
	Toplam	347	3,1255	,46523		
	Ortaokul	21	3,0024	,44398		
İş Tatmini	Lise	49	3,1051	,28727	1,174	,322
	Ön Lisans	52	3,0912	,44133		
	Lisans	171	3,1254	,36904		
	Lisansüstü	54	3,1926	,31314		
	Toplam	347	3,1205	,36762		
	Ortaokul	21	3,0095	,39231		
	Lise	49	3,0857	,43012		
Yaşam Doyumu	Ön Lisans	52	3,0846	,49045	,466	,761
	Lisans	171	3,0942	,36181		
	Lisansüstü	54	3,1444	,38149		
	Toplam	347	3,0942	,39684		

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan tek yönlü varyans testine göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği ($p>0.05$) fakat iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı skorlarının ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır ($p<0.05$). Buna göre farklı eğitim düzeylerine sahip olan katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumuskorları birbirine benzerken lisansüstü mezunlarının iç kontrol odağı skorları, ön lisans mezunlarının ise dış kontrol odağı skorları daha yüksektir. Dolayısıyla H_{2e} ve H_{3e} hipotezi kabul edilirken H_{1e} , H_{4e} ve H_{5e} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Tablo 9. Kontrol Odağı ile İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

	İş Tatmini	Yaşam Doyumu
Kontrol Odağı	r	,182**
	p	,001

	N	347	347
	r	,192**	,110*
İç Kontrol Odağı	p	,000	,040
	N	347	347
	r	,103	,110*
Dış Kontrol Odağı	p	,056	,041
	N	347	347
	r	1	,351**
İş Tatmini	p		,000
	N	347	347
	r	,351**	1
Yaşam Doyumu	p	,000	
	N	347	347
**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).			
*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).			

Kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan Pearson Korelasyon testine göre kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($p<0.01$; $p<0.05$), iç kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($p<0.01$; $p<0.05$), dış kontrol odağı ile yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($p<0.05$) ve iş tatmini ile yaşam doyumu arasında ise orta düzeyde pozitif yönde ($p<0.01$) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_{6a} , H_{6b} , H_{7a} , H_{7b} ve H_{8b} hipotezleri kabul edilirken H_{8a} hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 10. Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		
Model	B	S. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,528	,200		12,668	,000**
İş Tatmini	,157	,058	,153	2,703	,007**
Yaşam Doyumu	,079	,054	,083	1,462	,145
R= ,198 R ² = ,039	Düzeltilmiş R ² = ,033		F ₍₂₋₃₄₃₎ = 6,968, p < .01		
Durbin Watson= 1,942	*p < .05		**p < .01		

Katılımcıların kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(2-343)}= 6,968$, $p<0.01$). Kontrol odağı skorlarının yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenirken, iş tatminine ise anlamlı bir etkisi

olduğu tespit edilmiştir ($\beta_{İTÖ} = .153$). Kontrol odağı skoru iş tatminindeki değişkenliğin %3,9'unu açıklamaktadır ($R^2 = 0,039$). Dolayısıyla H_{9a} hipotezi kabul edilirken H_{9b} hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 11. İç Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		
Model	B	S. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,533	,245		10,347	,000**
İş Tatmini	,220	,071	,174	3,090	,002**
Yaşam Doyumu	,057	,066	,049	,868	,386
R= ,197 R ² = ,039	Düzeltilmiş R ² = ,033		F ₍₂₋₃₄₄₎ = 6,947, p < .01		
Durbin Watson= 1,813	*p < .05	**p < .01			

Katılımcıların iç kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(2-344)} = 6,947$, $p < 0.01$). İç kontrol odağı skorlarının yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenirken, iş tatminine ise anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta_{İTÖ} = .174$). İç kontrol odağı skoru iş tatminindeki değişkenliğin %3,9'unu açıklamaktadır ($R^2 = 0,039$). Dolayısıyla H_{10a} hipotezi kabul edilirken H_{10b} hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 12. Dış Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		
Model	B	S. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,531	,248		10,191	,000**
İş Tatmini	,093	,072	,073	1,286	,199
Yaşam Doyumu	,098	,067	,084	1,469	,143
R= ,129 R ² = ,017	Düzeltilmiş R ² = ,011		F ₍₂₋₃₄₄₎ = 2,929, p > .05		
Durbin Watson= 1,843	*p < .05	**p < .01			

Katılımcıların dış kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{(2-344)} = 2,929$, $p > 0.05$). Dış kontrol odağı skorlarının

iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla H_{11a} ve H_{11b} hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmanın tüm hipotezlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda topluca verilmiştir.

Tablo 13. Araştırma Kapsamında Geliştirilen Hipotez Bulguları Tablosu

Hipotez No	Hipotez Cümlesi	Bulgu
H₁	H _{1a} Kontrol odağı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul edilmedi
	H _{1b} Kontrol odağı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Kabul edilmedi
	H _{1c} Kontrol odağı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{1d} Kontrol odağı eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{1e} Kontrol odağı eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
H₂	H _{2a} İç kontrol odağı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{2b} İç kontrol odağı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{2c} İç kontrol odağı yaşa göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{2d} İç kontrol odağı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{2e} İç kontrol odağı eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edildi
H₃	H _{3a} Dış kontrol odağı cinsiyete farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{3b} Dış kontrol odağı medeni duruma farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{3c} Dış kontrol odağı yaşa farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{3d} Dış kontrol odağı çalışma süresine farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{3e} Dış kontrol odağı eğitim düzeyine farklılık göstermektedir.	Kabul Edildi
H₄	H _{4a} İş tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{4b} İş tatmini medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{4c} İş tatmini yaşa göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{4d} İş tatmini çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{4e} İş tatmini eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi

H₅	H _{5a}	Yaşam doyumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{5b}	Yaşam doyumu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{5c}	Yaşam doyumu yaşa göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{5d}	Yaşam doyumu çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
	H _{5e}	Yaşam doyumu eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Kabul Edilmedi
H₆	H _{6a}	Kontrol odağının iş tatmini ile ilişkisi vardır.	Kabul Edildi
	H _{6b}	Kontrol odağının yaşam doyumu ile ilişkisi vardır.	Kabul Edildi
H₇	H _{7a}	İç kontrol odağının iş tatmini ile ilişkisi vardır.	Kabul Edildi
	H _{7b}	İç kontrol odağının yaşam doyumu ile ilişkisi vardır.	Kabul Edildi
H₈	H _{8a}	Dış kontrol odağının iş tatmini ile ilişkisi vardır.	Kabul Edildi
	H _{8b}	Dış kontrol odağının yaşam doyumu ile ilişkisi vardır.	Kabul Edilmedi
H₉	H _{9a}	Kontrol odağı iş tatminini yordamaktadır.	Kabul Edildi
	H _{9b}	Kontrol odağı yaşam doyumunu yordamaktadır.	Kabul Edilmedi
H₁₀	H _{10a}	İç kontrol odağı iş tatminini yordamaktadır.	Kabul Edildi
	H _{10b}	İç kontrol odağı yaşam doyumunu yordamaktadır.	Kabul Edilmedi
H₁₁	H _{11a}	Dış kontrol odağı iş tatminini yordamaktadır.	Kabul Edilmedi
	H _{11b}	Dış kontrol odağı yaşam doyumunu yordamaktadır.	Kabul Edilmedi

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu inceleme ile birlikte kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkileri gözlemlenmiştir. İş tatmini ve yaşam doyumu kapsamında meydana getirilen çalışmalar neticesinde kontrol odaklarının etkileri ile ilgili ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. İçsel kontrol odağının mevcut bulunduğu bireyler sıklıkla motivasyonlarını daima yükseğe taşıırken, dış kontrol odağındaki bireyler daima motivasyon düşüklüğü ile mücadele halindedirler. Bu bireyin hayatının kontrolünü ne oranda sağlayıp ne oranda sağlayamadığı ile bağlantılıdır. Diğer yandan ise kontrol odağının bulunduğu bireyler yaşamları üzerindeki mevcut kontrollerini dışarıdan gelen faktörler ile ilişkilendirirler ve bu dış etkenler hususu yaşam doyumunu da iş tatminini de olumsuz yönde etkisi altına almaktadır. Birey tüm yaşamı boyunca pek çok unsur karşısında duygusal ve bilişsel bir şekilde kendini kontrol etmeyi öğrenebildiğinde hayat daha yaşanabilir bir hale evrilecektir. Bireyin özgüven sorunları aşılaraq birey yaptığı işten ve hayatından zevk alır bir hale gelecektir. Bu sorunların aşılmadığı süreçte ise birey, yaşamı üzerindeki kontrolünü kaybedecek ve motivasyonunu yitirecektir. Bu yüzden kişilerin kontrol odağı hususunun dikkate alınması önemlidir. Bu doğrultuda uygulanan tüm kontroller kişiye doğrudan bir davranış boyutu şeklinde geri dönmektedir. Bu tutumların her biri bireyin sosyal çevresinde ve öz benliği içerisinde mühim bir alanı kaplamaktadır. Bireyin kendini bulma ve keşfetme sürecinde yaşama dair daha umutlu bir hale gelebilmesi adına bu kontrollerini hayatı üzerinde başarılı bir şekilde uygulayabiliyor olması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumuna etkisini belirlemeye yönelik olarak 347 kamu çalışanının katılımıyla bir anket araştırması yapılmıştır.

Çalışma sonucunda katılımcıların cinsiyetine göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Buna göre kadın ve erkek katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir.

Çırakoğlu ve Tezer (2010) kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolünü araştırmışlardır. Kontrol odağı ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında araştırmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. Literatürde bulunan bazı çalışmalar erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlardan daha fazla olduğunu (Meisenberg ve Woodley, 2015, s. 1540), bazı çalışmalar ise kadınların yaşam doyumunun daha fazla olduğunu (Joshanloo ve Jovanović, 2020, s. 333) belirtmektedir.

Yapılan çalışmada katılımcıların medeni durumuna göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Buna göre evli ve bekar katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir.

Perio (2006), medeni hali evli olanların çoğunlukla bekarlara oranla yaşamlarından daha memnun oldukları yargısına varmıştır. Bu fark evli ve evlenip ayrılmışlar içerisinde daha da kuvvetli bir hale dönüşmektedir. Evli bireyler boşanmış bireylere göre yaşamlarından daha fazla doyum almaktadırlar. Stutzer ve Frey (2006) de evli olmayıp birlikte yaşamayı sürdüren kişilerin evlenmemiş kişilere bazı durumlarda evlilere oranla daha yüksek yaşam doyumuna ulaştıklarını ve bunun nedeninin de yaşanılan alanın yapısı ve kültürü ile bağlantılı olduğuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada katılımcıların yaşlarına göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Buna göre farklı yaşlardaki katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir.

Seçgin (2014) yaptığı araştırmada bireylerin yaş aldıkça anne babalarına karşı bağımlı yönlerinden kurtulup, kendi üzerlerindeki söz hakları arttıkça iç kontrol odaklı olma eğilimlerinin yükseldiğini, aile kontrolünde olan ve davranışlarından dolayı devamlı sorumlu tutulan bireylerin ise dış kontrol odaklı olduğunu tespit etmiştir. Kontrol odağı, bireyin içsel hassasiyetlerini belirten ve sonrasında aynı kalmaya devam eden bir benlik özelliği olarak belirtilmiştir (Wu vd., 2015, s. 102). Benlik

özelliklerinin ise ilerleyen yaşlarda herhangi bir değişime uğramayacağı yapılan çalışmalarla desteklenmiştir (Bitsadze ve Japaridze, 2016, s. 9).

Bartram (2021) ise yaşam doyumu içerisinde ters U formuna ilişkin çoğunlukla cinsiyet, gelir vb. bireysel seviyede kontrol faktörleri olmayan incelemelerde meydana geldiğini belirterek bu düşüncenin doğru görülmediğini ama yaş faktörünün pek çok ülke içerisinde yaşam doyumu seviyesini etkisi altına aldığını savunmaktadır. Yine aynı araştırma kapsamında orta yaş sonrası kişilerin yaşam doyumunda belirgin düzeyde bir artışın olmadığı ve bu nedenle de ters U şeklinde bir ilişkiden bahsetmenin doğru olmadığı, ters nedensellik olasılığının da bu sonucu güçlendirdiği belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda katılımcıların çalışma sürelerine göre kontrol odağı ve alt boyutları, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Buna göre farklı çalışma sürelerine sahip olan katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerdir.

Kişinin istihdam durumu, yaşam doyumlarını gelirden ayrı bir şekilde etkisi altına aldığı düşünülmektedir. İstihdamda yer alma, yaşam doyumunu pozitif bir yönde etkileyirken (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 640) işsizlik, yaşam doyumlarını negatif bir yönde etki altına almaktadır. İşsizlik faktörü kişinin yaşam doyumunu kalıcı bir etki altına almaktadır. İşsiz kalan bir kişide yaşam doyumunda mühim bir oranda düşüşe uğrayabilmesi ihtimali kaçınılmazdır. Yaşam doyumunda açığa çıkan düşüş sonrası bu kişiler yeniden istihdam edilse bile doyum seviyelerinin aynı seviyede seyrettiği fark edilmektedir (Lucas vd., 2004, s. 11). Kısaca iş kayıpları ile yaşam doyumunu üzerinde negatif bir bağlantı mevcuttur.

Uğurlu ve diğerleri (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, hemşirelerin benlik saygısı ve iç-dış kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda hemşirelerin ekonomik durumları ile iç kontrol odağı toplam puan ortalaması arasındaki ilişkinin ekonomik durumu orta düzeyde olanların iç kontrol toplam puan ortalamasının iyi olanlardan ve kötü olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada katılımcıların eğitim düzeylerine göre kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği fakat iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı skorlarının ise istatistiksel

olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Buna göre farklı eğitim düzeylerine sahip olan katılımcıların kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumu skorları birbirine benzerken lisansüstü mezunlarının iç kontrol odağı skorları, ön lisans mezunlarının ise dış kontrol odağı skorları daha yüksektir.

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile mesleki rütbenin ve gelirlerin artış halinde olması sebebiyle eğitim ve yaşam doyumu ilişkisini de olası kılmaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670). Eğitim, istihdama dahil olmak isteyen ve belli bir gelir seviyesine varmak adına bir araç şeklinde nitelendirilmektedir. Her şeyden önce mali boyutta pek iyi durumda olmayan ülkelerde yaşamını devam ettiren kişiler adına eğitimin yaşam doyumu bünyesinde sahip olduğu etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen veriler sonucunda kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde, iç kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde, dış kontrol odağı ile yaşam doyumu arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve iş tatmini ile yaşam doyumu arasında ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Kontrol odağı skorlarının yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenirken, iş tatminine ise anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kontrol odağı skoru iş tatminindeki değişkenliğin %3,9'unu açıklamaktadır. Katılımcıların iç kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmüştür. İç kontrol odağı skorlarının yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenirken, iş tatminine ise anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İç kontrol odağı skoru iş tatminindeki değişkenliğin %3,9'unu açıklamaktadır. Katılımcıların dış kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı olmadığı görülmüştür. Dış kontrol odağı skorlarının iş tatmini ve yaşam doyumu skorlarına anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Gösterilecek çaba ile elde edilecek ve bu başarının getirdiği ödül mantığı ile çalışan iç kontrol odaklı personellerin, ödül kazandıkça iş tatmini düzeyleri de artacaktır (Spector, 1982, s. 490). Kontrol odağı ile iş tatmini arasındaki bağ hakkında, çalışmanın önceki bölümlerinde bahsi geçen çalışmalardan elde edilen bilgilerden hareketle, iç kontrol odaklı olmak ile iştatmini arasındaki ilişkinin birbirine paralel olduğunu söylemek mümkündür (Chen-Silverthorne, 2008, s. 572; Martin vd., 2005, s.145; Mitchell vd., 1975, s. 627).

İş tatmini, iş memnuniyetini etkisi altına alan bireysel unsurları yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, deneyim, kişinin özellikleri, statü, işe karşı gösterilen tutumu etkilemektedir (Özpehlivan, 2018, s. 23-51).

Çalışanların sahip oldukları özellikler, tek başına işi başarı ile tamamlamaları noktasında yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte işe yönelik faktörlerin de örgütün başarısına önemli düzeyde etkisinin olduğunu söylenebilir. Çalışanların bütün yaşamını ilgilendiren yaşam doyumunun da iş tatmini ile incelenmesi son derece önemli bir konudur. Çalışanların iş tatminleri ve yaşam doyumlarının yüksek olması ile sergileyecekleri bireysel başarılar, günümüzün yüksek rekabet şartlarında faaliyette olan örgütlerin başarısına da olumlu düzeyde katkıda bulunacaktır. Çalışma kamu çalışanlarının işlerini daha keyifli yapmalarını sağlaması ve yaşamlarından daha fazla keyif almalarını sağlaması açısından önemlidir. Çalışma sonucunda iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki görüldüğünden çalışanların iş tatminlerini artırmaya yönelik olarak etkinlikler yapılması önerilmiştir. Çalışma alanlarının daha rahat daha keyifli bir hale getirilmesi çalışanların hem iş hem yaşamdan aldıkları zevki artırması açısından önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdağ, F. ve Yüksel, M., (2010), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 47-55.
- Akman, S. U., (2021), “Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 81, ss. 35-69.
- Akşit-Aşık, N., (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Cilt: 467, Sayı: 2, ss. 31-51.
- Allardt, E., (1993), “Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research”, *The Quality of Life*, Cilt: 8, ss. 88-95.
- Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G. ve Zaccarin, S., (2018), “Social Relations and Life Satisfaction: The Role of Friends”, *Genus*, Sayı: 74, ss. 1-18.
- Anderson, C. R. ve Schneier, C. E., (1978), “Locus of Control, Leader Behavior and Leader Performance Among Management Students”, *The Academy of Management Journal*, Cilt: 21, Sayı 4, ss. 690-698.
- Andrisani, P. J. ve Nestel, G., (1976), “Internal-External Control as Contributor to and Outcome of Work Experience”, *Journal of Appliedpsychology*, Cilt: 61, Sayı 2, ss. 156.
- April, K., Babar, D. ve Kai, P., (2012), “Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being”, *Review of European Studies*, Cilt: 4, Sayı 2, ss. 124-137.
- Arıkan, R., (2018), “Anket Yöntemi Üzerinde Bir Değerlendirme”, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 97-159.
- Arnold, J., Cooper, C. L. ve Robertson, I. T., (1998), *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Pearson Education, Prentice Hall.

- Arun, Ö., (2008), “Yaşlı Bireyin Türkiye Serüveni: Kaliteli Yaşlanma İmkânı Üzerine Senaryolar”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt: 7, Sayı 2, ss. 313-330
- Ashby, J. S., Kottman, T. ve Draper, K., (2002), “Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications”, *The Journal of Individual Psychology*, Cilt: 58, Sayı: 1, ss. 52-61.
- Aşan, Ö. ve Özyer, K., (2008), “Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 3, ss. 129-151.
- Avtgis, T. Ä. ve Rancer, S. A., (1997), “Argumentativeness and Verbal Aggressiveness as a Function of Locus of Control”, *Communication Research Reports*, Cilt: 14, Sayı: 4, ss. 441-450.
- Aydın, A. ve Göksel, A. G., (2020), “Akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri ve Hedef Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Spor Bilimleri Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 73, ss. 1178-1188.
- Aydoğmuş, C., (2011), “Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Aygüler, S. E. ve Taber, T. D., (1975), “Job Satisfaction Indicators and Their Correlates”, *American Behavioral Scientist*, Cilt: 18, Sayı: 3, ss. 333-368.
- Bağcı, Z. ve Kolbaşı, E., (2019), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Analitik Bir Araştırma”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 4, ss. 119-123.
- Balay, R., (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Bartram, D., (2021), “Age and Life Satisfaction: Getting Control Variables Under Control”, *Sociology*, Cilt: 55, Sayı: 2, ss. 421-437.

- Basım, H. N. ve Şeşen, H., (2006), “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, ss. 159-168.
- Başlevent, C. ve Kirmanoğlu, H., (2017), “Gender Inequality in Europe and the Life Satisfaction of Working and non-Working Women”, *Journal of Happiness Studies*, Sayı: 18, ss. 107-124.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F., (2020), “İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 17-31.
- Battle, E. S. ve Rotter, J. B., (1963), “Children’s Feelings of Personal Control as Related to Social Class and Ethnic Group”, *Journal of Personality*, Cilt: 31, Sayı: 4, ss. 482–490.
- Bayrakcı, M., (2007), “Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması”, *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 14, ss. 198-210.
- Bayrak-Kök, S., (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 291-317.
- Beukman, T. L., (2005), *Locus of Control: To Lead or to be Lead*, Pretoria, University of Pretoria.
- Biernat, M., (2005), *Standards and Expectancies: Contrast and Assimilation in Judgments of Self and Others*, New York, Taylor & Francis Group.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H., (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, ss. 32-41.
- Bilgin, T., (2019), “Duygu Durumlarının İş Tatmini ve İş Performansı ile Olan İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Bursa.

- Bitsadze, M. ve Japaridze, M., (2016), “Locus of Control in Georgian Teachers and its Relation to Teacher Burnout”, *Problems of Management in the 21st Century*, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 8-15.
- Bodill, K. ve Roberts, L. D., (2013), “Implicit Theories of Intelligence and Academic Locus of Control as Predictors of Studying Behaviour”, *Learning and Individual Differences*, Sayı: 27, ss. 163-166.
- Bolat, T., (2003), “Personeli Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi ve Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 3-4, ss. 199-219.
- Boone, C., Woody-Van, O. ve Arjen-Van, W., (2005), “Team Locus-of-Control Composition, Leadership Structure, Information Acquisition, and Financial Performance: A Business Simulation Study”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 48, Sayı: 5, ss. 889-909.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ., (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 1-18.
- Bradburn, N. M., (1969), *The Structure of Psychological Well-Being*, Amerika, Aldine.
- Brown, M. E. ve Treviño, L. K., (2006), “Ethical Leadership: A Review and Future Directions”, *The Leadership Quarterly*, Sayı: 17, ss. 595-616.
- Budak, A., (2006), “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesislerinde Bir Uygulama”, Dokuz Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir.
- Burger, J. M., (2006), *Kişilik*, İ. D. Erguvan Sarıoğlu (Çev.), İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Butler, T. ve Scurlock-Evans, L., (2013), *Personality and Individual Differences*, New York, Pearson Education.

- Buz, S. ve Aygüler, E., (2017), “Amartya Sen’in Kapasite-Yapabilirlik Yaklaşımı Bağlamında Türkiye’de Yoksulluk Durumu”, *International Journal of Academic Value Studies*, Cilt: 15, Sayı: 3, ss. 177-189.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2013), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Pegem Akademi.
- Can, Y. ve Soyer, F., (2008), “Mesleki ve Sosyo Ekonomik Beklenti ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, ss. 24-33.
- Canbay, H., (2010), “Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Carton, J. S. ve Nowicki, S., (1994), “Antecedents of Individual Differences in Locus of Control of Reinforcement: A Critical Review”, *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, Cilt: 120, Sayı: 1, ss. 31-81.
- Cengil, M., (2004), “Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Denetim Odaklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 5, ss. 65-88.
- Chen, J. C. ve Silverthorne, C., (2008), “The Impact of Locus of control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan”, *Leadership & Organization Development Journal*, Cilt: 29, Sayı: 7, ss. 572-582.
- Cheung, M. W. ve Chan, W., (2009), “A Two-Stage Approach to Synthesizing Covariance Matrices in Meta-Analytic Structural Equation Modeling”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 28-53.
- Connolly, S. G., (1980), “Changing Expectancies: A Counseling Model Based on Locus of Control”, *The Personnel & Guidance Journal*, Sayı: 59, ss. 176-180.
- Çarıkçı, İ. H., (2000), “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 155-168.

- Çaylı, B., (2013), “Kontrol Odağı-İş Tatmini İlişkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Etkisi”, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.
- Çetin, F. ve Basım, N., (2015), “Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler”, İçinde Ü. Sığrı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış*, (ss. 93-135), İstanbul, Beta.
- Çırakoğlu, O. C. ve Tezer, E., (2010), “Kontrol Odağı ve Eleştirel Düşünmenin Üniversite Öğrencilerinin İlişki Doyumsuzluklarına Verdikleri Tepkiler Üzerindeki Yordayıcı Rolü”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt: 13, Sayı: 26, ss. 29-41.
- Dağ, İ., (1991), “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)’nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliliği”, *Psikoloji Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 26, ss. 10-17.
- Dağlı, A. ve Baysal, N., (2016), “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 59, ss. 1250-1262.
- Delhey, J., (2004), *Life Satisfaction in an Enlarged Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Dewey, J., (1996), *Theory of the Moral Life*, New York, Ardent Media.
- Diener, E., (1984), “Subjective Well-Being”, *American Psychological Association*, Cilt: 95, Sayı: 3, ss. 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S., (1985), “The Satisfaction with Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, Cilt: 49, Sayı: 1, ss. 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E. ve Oishi, S., (2002), “Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction”, *Handbook of Positive Psychology*, Sayı: 2, ss. 63-73.
- Diener, E., Lucas, R. E. ve Oishi, S., (2018), “Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being”, *Collabra: Psychology*, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 1-49.

- Dolan, P., Peasgood, T. ve White, M., (2008), “Do we Really Know what Makes us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-Being” *Journal of Economic Psychology*, Cilt: 29, Sayı: 1, ss. 94-122.
- Dönmez, A., (1983), “Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü”, *A. Ü. Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 37-47.
- Dönmez, A., (1986), “Denetim Odağı: Temel Araştırma Alanları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, ss. 259-280.
- Drafke, M. ve Kossen, S., (1997), *The Human Side Of Organizations*, New York, Addison-Wesley Publisher.
- Durna, U. ve Şentürk, F. K., (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Faaliyetlerinin Denetim Odağı Düzeyi Açısından İncelenmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, ss. 187-202.
- Erbil-Roesemann, M. A., (1995), *Validation of the Work Excitement and the Work Locus of Control Instruments*, Michigan, University of Michigan.
- Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Avcıol Basım-Yayın.
- Erenler, E., (2010), “Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Ergin, C., (1997), “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 39, ss. 25-36.
- Fazey, D. M. A. ve Fazey, J. A., (2001), “The Potential for Autonomy in Learning: Perceptions of Competence, Motivation and Locus of Control in First-Year Undergraduate Students”, *Studies in Higher Education*, Cilt: 26, Sayı: 3, ss. 345-361.

- Festinger, L., (1954), "A Theory of Social Comparison Processes" *Human Relations*, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 117-140.
- Findley, M. ve Cooper, H., (1983), "Locus of Control and Academic Achievement: A Literature Review", *Journal of Personality and Social Psychology*, Sayı: 44, ss. 419-427.
- Fisher, V. E. ve Hanna, J. V., (1931), *The Dissatisfied Worker*, England, MacMillan Co.
- Fornell, C., ve Larcker, D.F., (1981), "Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Cilt: 18, Sayı: 1, ss. 39-50.
- Frijns, M., (2010), *Determinants of Life Satisfaction: A Cross Regional Comparison*, Holland, Maastricht University Of Business And Economics.
- George, D. ve Mallery, M., (2010), *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*, Boston, Pearson.
- Golding, J., Iles-Caven, Y., Ellis, G., Gregory, S. ve Nowicki, S., (2018), "Are the Early Childhood Antecedents of Men's External Locus of Control Similar to those of their Female Partners?", *Wellcome Open Research*, Cilt: 3, Sayı: 28, ss. 1-19.
- Goodstadt, B. E. ve Hjelle. L. A., (1973), "Power to the Powerless: Locus of Control and the Use of Power", *Journal of Personality and Social Psychology*, Sayı: 27, ss. 190-196.
- Graafland, J. ve Lous, B., (2019), "Income Inequality, Life Satisfaction Inequality and Trust: A Cross Country Panel Analysis", *Journal of Happiness Studies*, Cilt: 20, Sayı: 6, ss. 1717-1737.
- Graham, C. ve Chattopadhyay, S., (2013), "Gender and Well-Being Around the World", *International Journal of Happiness and Development*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 212-232.
- Graves, T. D., (1967), "Acculturation, Access, and Alcohol in a Tri-Ethnic Community", *American Anthropologist*, Cilt: 69, Sayı: 3-4, ss. 306-321.

- Güçlü, N. ve Zaman, O., (2011), “Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3, ss. 541-576.
- Gül, S., (2017), “Mutluluk Ekonomisi ve Göç Üzerine Bir İnceleme”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- Güneyli, K., Akdoğan, E., Akyol, A. ve Salık, H., (2023), “Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Doyumu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Cihanşümül Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 5, ss. 64-70.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gwandure, C. ve Mayekiso, T., (2011), “Identifying Locus of Control Dimensions Related to HIV/AIDS Risk Among South African Students”, *Journal of HIV/AIDS & Social Services*, Cilt: 10, Sayı: 3, ss. 325-337.
- Gwozdz, W. ve Sousa-Poza, A., (2010), “Ageing, Health and Life Satisfaction of the Oldest Old: An Analysis for Germany”, *Social Indicators Research*, Sayı: 97, ss. 397-417.
- Hackett, R. D. ve Guinon R. M., (1985), “A Reevaluation of the Absenteeism-Job Satisfaction Relationship”, *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, Sayı: 35, ss. 340-381.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R., (1980), *Work Redesign*, California, Addison-Wesley Publishing Company.
- Hagedorn, L. S., (2000), “Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes”, *New Directions For Institutional Research*, Sayı: 105, ss. 5-20.
- Halsey, W. D., (1979), *Macmillan Contemporary Dictionary*, New York, Macmillan Publishing.

- Hansemark, O. C., (2003), Need For Achievement, Locus of Control and the Prediction of Business Start-Ups: A Longitudinal Study, *Journal of Economic Psychology*, Cilt: 24, Sayı: 3, ss. 301-319.
- Henne, D. ve Locke, E. A., (1985), “Job Dissatisfaction: What are the Consequences?”, *International Journal of Psychology*, Cilt: 20, Sayı: 2, ss. 221-240.
- Hessels, J., Arampatzi, E., van der Zwan, P. ve Burger, M., (2018), “Life Satisfaction and Self-Employment in Different Types of Occupations”, *Applied Economics Letters*, Cilt: 25, Sayı: 11, ss. 734-740.
- Hexel, M., (2003), “Alexithymia and Attachment Style in Relation to Locus of Control”, *Personality and Individual Differences*, Sayı: 35, ss. 1261-1270.
- Hoş, C. ve Oksay, A., (2015), “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, ss. 1-24.
- Hulin, C. L., Roznowski, M. ve Hachiya, D., (1985), “Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration”, *Psychological Bulletin*, Cilt: 97, Sayı: 2, ss. 233-250.
- Jagodzinski, W., (2010), “Economic, Social, and Cultural Determinants of Life Satisfaction: Are There Differences Between Asia and Europe?”, *Social Indicators Research*, Sayı: 97, ss. 85-104.
- Janssen, O. ve Yperen, N. W. Van., (2004), “Employees’ Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 47, Sayı: 3, ss. 368-384.
- Jhonson, G. J. ve Jhonson, W. R., (2000), “Perceived Over Qualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis”, *The journal of Psychology*, Cilt: 134, Sayı: 5, ss. 537-555.
- Joshanloo, M. ve Jovanović, V., (2020), “The Relationship Between Gender and Life Satisfaction: Analysis Across Demographic Groups and Global Regions”, *Archives of Women's Mental Health*, Sayı: 23, ss. 331-338.

- Kaplan, İ., (2011), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya.
- Karaaslan, K. Ç., Çalmaşur, G. ve Aysin, M. E., (2021), “Bireylerin Yaşam Memnuniyetlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1, ss. 263-290.
- Karairmak, Ö. ve Siviş Çetinkaya, R., (2011), “Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 35, ss. 30-43.
- Karakaş, A. ve Gökmen, G., (2018), “Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek ve İş Stresi: Konya’da Bir Araştırma”, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 3, ss. 99-127.
- Karakuş, H., (2011), “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 6, ss. 46-57.
- Karapınar, P. B., (2010), “Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisinde Performans Değerlendirme Kriterlerine İlişkin Algının Etkisi”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Karasakal, N. ve Aksu, B., (2014), “Meslek Yüksekokulu Teknik ve Sosyal Program Öğrencilerinin Sosyal Karşılaştırma Sonucu Girişimci Kişilik Eğilimlerini Ortaya Koymaya Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 103-116.
- Kaufman, P. J., Dianne H. B. W. ve Nicholas V. B., (1995), “Locus of Control and Entrepreneurship in the Russian Republic”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 43-56.
- Kayabaşı, Ç., (2019), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

- Keskin, B., (2020), “İstatistiksel Güç Bir Araştırmanın Sonuçlarına Etki Eder Mi? Örneklem Büyüklüğüne Nasıl Karar Verilmeli?”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, ss. 157-174.
- Kılıç, A., (2004), “Örgüt İçi Stres Faktörlerin Çalışanların Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Kirkcaldy, B. D., Cooper C. L. ve Furnham A. F., (1999), “The Relationship Between Type A, Internality-Externality”, *Emotional Distress And Perceived Health, Personality and Individual Differences*, Sayı: 26, ss. 223-235.
- Koçel, T., (2014), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Kolosnitsyna, M., Khorkina, N. ve Dorzhiev, H., (2017), “Determinants of Life Satisfaction in Older Russians”, *Ageing International*, Sayı: 42, ss. 354-373.
- Korkmaz, İ., (2003), “Sosyal Öğrenme Kuramı”, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi* (ss.197-220), Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Korkmaz, M., Germir, H. N., Yücel, A. S. ve Gürkan, A., (2015), “Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Sosyodemografik Bileşenler Üzerine Bir Analiz, *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 79-111.
- Köse, M. F., Çobanoğlu, G. ve Sari, R. M., (2022), “Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 55, ss. 324-346.
- Kubiszewski, I., Zakariyya, N. ve Costanza, R., (2018), “Objective and Subjective Indicators of Life Satisfaction in Australia: How Well do People Perceive What Supports a Good Life?”, *Ecological Economics*, Sayı: 154, ss. 361-372.
- Kutunis, R. Ö., Mesci, M. ve Övdür, Z., (2011), “The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization”, *Journal of Economic and Social Studies*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 113-136.

- Küçükkaragöz, H., (1998), "The Effects of Teacher Locus of Control on Primary School Children's Locus of Control", *XXI. International School Psychology Colloquium*, Jurmala, Latvia.
- Libert, Y., Janne, P., Razavi, D., Merckaert, I., Scalliet, P., Delvaux, N., Etienne, A-M., Conradt, S. Klastersky, J., Boniver, J. ve Reynaert, Ch., (2003), "Impact of Medical Specialists' Locus of Control on Communication Skills in Oncological Interviews", *British Journal of Cancer*, Cilt: 88, Sayı: 4, ss. 502-509.
- Lim, C. ve Putnam, R. D., (2010), "Religion, Social Networks, and Life Satisfaction", *American Sociological Review*, Cilt: 75, Sayı: 6, ss. 914-933.
- Lim, S.A., Rozaidah, D. S., Zain, A. Y. M. ve Othman, R., (2010), "Personality Traits and Implicit Leadership Theories of Bruneians", *International Academy of Business and Economics*, Cilt: 10, Sayı: 1, ss. 302-319.
- Locke, E. A., (1969), "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Cilt: 4, Sayı: 4, ss. 309-336.
- Lombardo, P., Jones, W., Wang, L., Shen, X. ve Goldner, E. M., (2018), "The Fundamental Association Between Mental Health and Life Satisfaction: Results from Successive Waves of a Canadian National Survey", *BMC Public Health*, Cilt: 18, Sayı: 1, ss. 1-9.
- Loosemore, M. ve Lam, A. S. Y., (2004), "The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety", *Construction Management and Economics*, Sayı: 22, ss. 385-394.
- Lu, H., Alison E. W. ve Barriball, K. L., (2004), "Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review", *International Journal of Nursing Studies*, Sayı: 42, ss. 211-227.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. ve Diener, E., (2004), "Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction", *Psychological Science*, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 8-13.
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L., (1987), "Organizational Commitment: Analysis of Antecedents", *Human Relations*, Cilt: 40, Sayı: 4, ss. 219-236.

- Marks, L. I., (1998), “Deconstructing Locus of Control: Implications for Practitioners”, *Journal of Counselling & Development*, Cilt: 76, ss. 251-259.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, C., Epitropaki O. ve McNamara, R., (2005), “The Role of Leader-Member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control & Work Reactions”, *Journal of Organisational & Occupational Psychology*, Sayı: 78, ss. 141-147.
- Maslow, A. H., (1943), “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, Cilt: 50, Sayı: 4, ss. 370-396.
- Medina, E., (2012), “Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have to do with it?”, Columbia University, (Unpublished Master Thesis), USA.
- Meisenberg, G. ve Woodley, M. A., (2015), “Gender Differences in Subjective Well-Being and their Relationships with Gender Equality”, *Journal of Happiness Studies*, Sayı: 16, ss. 1539-1555.
- Meydan, C. H. ve Basım, H. N., (2015), Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 99-116.
- Miner, J. B., (2007), *Organizational Behavior 4: From Theory to Practice*, New York, M. E. Sharpe Inc.
- Mitchell, T. R., Smyser, C. M. ve Weed, S. E., (1975), “Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 18, Sayı: 3, ss. 623-631.
- Morry, M. M., (2003), “Perceived Locus of Control and Satisfaction in Same-Sex Friendships”, *Personal Relationships*, Sayı: 10, ss. 495-509.
- Mukul, A. Z. A., Shah J. R., Fazlul H. ve Faijul I., (2013), “Job Characteristics Model of Hackman and Oldham in Garmentsector In Bangladesh: A Case Study at Savar Area in Dhaka District”, *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, Cilt: 1, Sayı: 4, ss. 188-195.

- Mullins, L. J., (2010), *Management and Organisational Behaviour*, Harlow, Financial Times Prentice Hall.
- Nakazato, N., Schimmack, U. ve Oishi, S., (2011), “Effect of Changes in Living Conditions on Well-Being: A Prospective Top-Down Bottom-Up Model”, *Social Indicators Research*, Sayı: 100, ss. 115-135.
- Nakhata, C., (2010), “The Relationship Between Job Dimensions and Job Satisfaction of SME Entrepreneurs In Thailand”, *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 220-227.
- Nam, H. R., (2018), “Effects of Emotional Labor, Job Satisfaction on Turnover in Nurses”, *Health Communication*, Sayı: 2, ss. 167-174.
- Naumann, E., (1993), “Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction”, *Journal of International Business Studies*, Cilt: 24, Sayı: 1, ss. 61-80.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Eby, L. T., (2006), “Locus of Control at Work: A Meta-Analysis” *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Cilt: 27, Sayı: 8, ss. 1057-1087.
- Ngoo, Y. T., Tey, N. P. ve Tan, E. C., (2015), “Determinants of Life Satisfaction in Asia”, *Social Indicators Research*, Sayı: 124, ss. 141-156.
- Noll, H. H., (2002), “Social Indicators and Quality of Life Research: Background, Achievements and Current Trends”, In N. Genov (Ed.), *Advances in Sociological Knowledge over Half a Century* (pp.151-181), Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- O’Brien, P., (1982), “European Economic Development: The Contribution of the Periphery”, *The Economic History Review*, Cilt: 35, Sayı: 1, ss. 1-18.
- Oksay, A., (2011), “Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Isparta.
- Olson, J. M., Buhrmann, O. ve Roese, N. J., (2000), “Comparing Comparisons: An Integrative Perspective on Social Comparison and Counterfactual Thinking”,

- In J. Suls ve L. Wheeler (Eds.), *Handbook of Social Comparison: Theory and Research* (pp. 379-398), Kluwer Academic Publishers.
- Oshagbemi, T., (1999), “Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt: 14, Sayı: 5, ss. 388-403.
- Oshagbemi, T., (2000), “Satisfaction with Co-Workers Behaviour”, *Employee Relations*, Cilt: 22, Sayı: 1, ss. 88-106.
- Özarslan, M., (2010), “Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya.
- Özbezek, B. D., (2018), “Kontrol Odağı ve Duygusal Zekânın Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi Üzerine TRC1 Bölgesinde Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği”, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep.
- Özer, G. ve Aksu, M., (2022), “İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 4, ss. 621-640.
- Özpehlivan, M., (2018), *İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*, Ankara, Gece Akademi.
- Özpehlivan, M., (2019), “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 43-70.
- Pacheco, G. ve Lange, T., (2010), “Political participation and Life Satisfaction: A Cross-European Analysis”, *International Journal of Social Economics*, Cilt: 37, Sayı: 9, ss. 686-702.
- Parsons, O. A. ve Schneider, J. M., (1974), “Locus of Control in University Students from Eastern and Western Societies”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Cilt: 42, Sayı: 3, ss. 456-461.

- Pavot, W. ve Diener, E., (1993), "Review of the Satisfaction with Life Scale", *Psychological Assessment*, Sayı: 5, ss. 164-172.
- Peiro, A., (2006), "Happiness, Satisfaction and Socio-Economic Conditions: Some International Evidence", *The Journal of Socio-Economics*, Cilt: 35, Sayı: 2, ss. 348-365.
- Phillips, D. R., Siu, O. L., Yeh, A. G. ve Cheng, K. H., (2005), "The Impacts of Dwelling Conditions on Older Persons' Psychological Well-Being in Hong Kong: The Mediating Role of Residential Satisfaction", *Social Science & Medicine*, Cilt: 60, Sayı: 12, ss. 2785-2797.
- Polat, A., (2014), "Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)", Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
- Raslan, I. ve Göçen, A., (2021), "Öğretmenlerin İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Algıları Arasındaki İlişki", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 45-66.
- Rocca, A. D. ve Konstanski, M., (2001), "Burnout and Job Satisfaction amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment. Discussion Paper", *ATEA Conference* (24-26 September), Melbourne.
- Rotter, J. B., (1942), "Level of Aspiration as a Method of Studying Personality. II. Development and Evaluation of a Controlled Method", *Journal of Experimental Psychology*, Sayı: 31, ss. 410-422.
- Rotter, J. B., (1966), "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement", *Psychological Monographs: General and Applied*, Cilt: 80, Sayı: 1, ss. 1-28.
- Rotter, J. B., (1990), "Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable", *American Psychologist*, Sayı: 45, ss. 489-493.

- Runyon, K. E., (1973), "Some Interactions Between Personality Variables and Management Styles", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 57, Sayı: 3, ss. 288-294.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (1998), *Örgütsel Psikoloji*, İstanbul, Alfa Basın Yayın.
- Sarı, S., (2011), "Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği", Adnan Menderes Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın.
- Savaş, A. C., (2012), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi", Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A. ve Ayhan, M., (2017), "Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma", *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 61-72.
- Schyns, P., (2002), "Wealth of Nations, Individual Income and Life Satisfaction in 42 Countries: A Multilevel Approach", *Social Indicators Research*, Cilt: 60, Sayı: 1-3, ss. 5-40.
- Seçgin, Y., (2014), "Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Ankara İl Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F., (2005), "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 55-64.
- Skinner, B. F., (1953), "Some Contributions of an Experimental Analysis of Behavior to Psychology as a Whole", *American Psychologist*, Cilt: 8, Sayı: 2, ss. 69-78.
- Sousa, L. ve Lyubomirsky, S., (2001), "Life Satisfaction", In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender* (Vol. 2, pp. 667-676), San Diego, CA, Academic Press.

- Spector, P. E., (1982), "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control", *Psychological Bulletin*, Cilt: 91, Sayı: 3, ss. 482-497.
- Spector, P. E., (1988), "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, Cilt: 61, Sayı: 4, ss. 335-340.
- Spector, P. E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, California, Sage Publications.
- Speroff, B. J., (1955), "Job Satisfaction and Interpersonal Desirability Values", *Sociometry*, Cilt: 18, Sayı: 1, ss. 69-72.
- Stoner, J. A. F., (1982), *Management*, New Jersey, Prentice Hall.
- Strack, F., Argyle, M. ve Schwarz, N., (2007), *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, Oxford, Pergamon Press.
- Stutzer, A. ve Frey, B. S., (2006), "Does Marriage Make People Happy, or do Happy People Get Married?", *The Journal of Socio-Economics*, Cilt: 35, Sayı: 2, ss. 326-347.
- Sujarwoto, S., Tampubolon, G. ve Pierewan, A. C., (2018), "Individual and Contextual Factors of Happiness and Life Satisfaction in a Low Middle Income Country", *Applied Research in Quality of Life*, Sayı: 13, ss. 927-945.
- Şengül, C. M., (2008), "Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Manisa.
- Şeşen, H., (2010), "Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 2, ss. 195-220.
- Şimşek, E., (2013), "Motivasyon", İçinde A. Şimşek ve Ö. Eroğlu (Ed.), *Davranış Bilimleri* (ss.166-199), Konya, Eğitim Yayınevi
- Tanç, A., (2016), "Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 69, ss. 83-98.

- Taş, İ., (2011), “Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
- Tavşancıl, E., (2002), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Tekin, B. ve Deniz, B., (2019), “Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü?”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 84, ss. 65-94.
- Teközel M., (2000), “Sosyal Karşılaştırma Süreçlerinde Benliğin Olumlu Değerlendirilmesi İhtiyacının İncelenmesi”, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Teközel, M. İ., (2007), “Gerçekliği İnşa Etkinliği Olarak Sosyal Karşılaştırma: Sosyal Karşılaştırma Süreçlerinde Gerçekçi ve Kurgusal Karşılaştırma Enformasyonu Kullanma Eğilimlerinin İncelenmesi”, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Tengilimoğlu, D., (2005), “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, 23-45.
- Topaloğlu, T., (2006), “Girişimcinin Motivasyonel ve Bilişsel Kişilik Özellikleri: Girişimci ve Yöneticilerin Öğrenilmiş (Manifest) Gereksinimleri ve Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Tran, T. Q. ve Van Vu, H., (2018), “A Microeconometric Analysis of Housing and Life Satisfaction Among the Vietnamese Elderly”, *Quality & Quantity*, Sayı: 52, ss. 849-867.
- Tuzgöl-Dost, M., (2004), “Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

- Twenge, J. M., Zhang, L. ve Im, C., (2004), “It’s Beyond my Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002”, *Personality and Social Psychology Review*, Cilt: 8, Sayı: 3, ss. 308-319.
- Udger, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R., (2002), “Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review”, In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, Vol. 2. (pp. 25-52), United States, Sage Publications, Inc.
- Uğurlu, N., Sayan, A. ve Tan, M., (2003), “Hemşirelerde Benlik Saygısı ve İç-Dış Kontrol Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 3, ss. 103-113.
- Varıcıer, Ş. E., (2019), “Yetişkin Psikolojik Sağlamlığı Üzerine Bir İnceleme: Algılanan Ebeveyn Tutumu, Kontrol Odağı, Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Başa Çıkma Stilleri”, İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Veenhoven, R., (1995), “Thecross-National Pattern of Happiness: Test of Predictionsused in Three Theories of Happiness”, *Social IndicatorsResearch*, Cilt: 34, Sayı: 1, ss. 33-68.
- Vroom, V. H., (1964), *Workand Motivation*, New York, John Wiley & Sons.
- Vygotsky, L. S., (1962), *Thought and Language*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Watson, J. B., (1913), “Psychology as the Behaviorist Views it”, *Psychological Review*, Cilt: 20, Sayı: 2, ss. 158.
- Wheeler L. ve Miyake K., (1992), “Social Comparison in Everyday Life”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: XII, Sayı: 5, ss. 760-773.
- WHOQOL Group., (1993), “Study Protocol for the World Health Organization Project to Develop a Quality of Life Assessment Instrument (WHOQOL)”, *Qual Life Res* 2, ss. 153-159.

- Wu, C. H., Griffin, M. A. ve Parker, S. K., (2015), “Developing Agency Through Good Work: Longitudinal Effects of Job Autonomy and Skill Utilization on Locus of Control”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı: 89, ss. 102-108.
- Yaşısan, N., Sünbül, A. M. ve Yücalan, Ö. B., (2007), “Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 17, ss. 595-607.
- Yaşar, S., (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odağı ve Bilgisayar Laboratuvarına Yönelik Tutumlarının Siberaylaklık Davranışlarına Etkisi”, Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Yeşilyaprak, B., (1988), “Lise Öğrencilerinin İçsel Ya Da Dışsal Denetimli Oluşlarını Etkileyen Etmenler”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Yeşilyaprak, B., (1990), “Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme”, *Psikoloji Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, ss. 41-52.
- Yetim, Ü., (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, İstanbul, Bağlam Yayınları.
- Yıldız, Z., (2014), “Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı ve Din Öğretimi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 33, ss. 147-161.
- Yılmaz, A., (2001), “Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar”, *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 4, ss. 49-58.
- Yüksel, Ö., (1990), *Personel Organizasyonu: İşgören Verimliliği ve Tatmini Açısından*, Ankara, Gazi Üniversitesi.
- Zhang, F., Zhang, C. ve Hudson, J., (2018), “Housing Conditions and Life Satisfaction in Urban China”, *Cities*, Sayı: 81, ss. 35-44.
- Zhu, Y., (2013), “A Review of Job Satisfaction”, *Asian Social Science*, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 293-298.

Ek 1. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Yahya Kuas

Doğum Yeri ve Yılı :

Medeni Hali :

Telefon :

Mail :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

1 İngilizce / Orta Düzey

2.....

İş Deneyimi

1 Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı

2.

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

1.

2.

3.

4.

5.