

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**İETT'DE ÇALIŞAN OTOBÜS VE METROBÜS
ŞOFÖRLERİNİN TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, İŞ
TATMİN DÜZEYLERİ VE YAŞAM DOYUMLARININ
BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

MESUT SARI

İSTANBUL, 2018

T.C.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KENTSEL SİSTEMLER VE ULAŞTIRMA YÖNETİMİ

**İETT'DE ÇALIŞAN OTOBÜS VE METROBÜS
ŞOFÖRLERİNİN TEMEL PSİKOLOJİK
İHTİYAÇLARI, İŞ TATMİN DÜZEYLERİ VE
YAŞAM DOYUMLARININ BAZI DEĞİŞKENLERE
GÖRE İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

MESUT SARI

Tez Danışmanı: DR. ÖĞR. ÜYESİ ETHEM ÇANAKOĞLU

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
KENTSEL SİSTEMLER VE ULAŞTIRMA YÖNETİMİ

Tezin Adı: İETT’de Çalışan Otobüs ve Metrobüs Şoförlerinin Temel Psikolojik İhtiyaçları, İş Tatmin Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi.

Öğrencinin Adı Soyadı: Mesut SARI

Tez Savunma Tarihi:22.05.2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Fen Bilimleri Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Yücel Batu SALMAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi İrem Şanal ÖZYURT
Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans Tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Ethem ÇANAKOĞLU

.....

Üye:

Prof. Dr. Faik Tunç BOZBURA

.....

Üye:

Prof. Dr. Selim ZAIM

.....

ÖNSÖZ

İETT’ de çalışan şoförlerin temel psikolojik ihtiyaçları, iş tatminleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, bana desteğini hiç esirgemeyen ve büyük pay sahibi olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ethem ÇANAKOĞLU hocama, tez dönemi boyunca hiçbir yardımı esirgemeyen ve yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi. İrem Şanal ÖZYURT’ a, verilerin analiz edilmesinde ve değerli fikirleriyle çalışmama destek olan çok değerli arkadaşım Arş. Gör. Dr. Nurullah ÇELİK’ e, tez döneminde işimle ilgili gereken kolaylığı sağlayan çok saygıdeğer müdürüm Dr. Abdullah Önder TÜRKOĞLU’ na, iş yerimde çalışmama katkılarını ve yardımlarını esirgemeyen değerli mesai arkadaşlarım Vedat KOCAMAN ve Mustafa BÜLBÜL’ e ve tabi ki de hayatımın her alanında desteğini sonuna kadar hissettiren, çalışmalarım ve hayatımda bana güç veren, yaşamıma değer katan çok değerli can eşim Serap SARI’ ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2018

Mesut SARI

ÖZET

İETT'DE ÇALIŞAN OTOBÜS VE METROBÜS ŞOFÖRLERİNİN TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, İŞ TATMİN DÜZEYLERİ VE YAŞAM DOYUMLARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Mesut Sarı

Kentsel Sistemler ve Ulaştırma Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ethem ÇANAKOĞLU

Mayıs 2018, 58 Sayfa

Bu çalışma İETT Genel Müdürlüğü'nde otobüs ve metrobüs şoförü olarak çalışan personellerin temel psikolojik ihtiyaçlarını, iş tatmin düzeylerini ve yaşam doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2018 yılında İstanbul Avrupa yakasında çalışan İETT şoförleri, örnekleme ise bu evren içinden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 253 otobüs ve metrobüs şoförü oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgiler ve çalışma türü formu, şoförlerin temel psikolojik ihtiyaçlarını saptamak için Kesici ve ark. (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan Temel Psikolojik İhtiyaç Doyumu Ölçeği, şoförlerin iş tatminini tespit etmek için Türkiye'de ilk kez Aslı Baycan (1985) tarafından uygulanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve şoförlerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla da Diener ve ark. (1985) geliştirilmiş ve ilk kez Türkçeye çevirisi Köker (1991) yapılmış Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel işlemler uygulandıktan sonra gruplar arası farkı karşılaştırmak için bağımsız T-Testi, gruplar arası farkın nerden kaynaklandığını görmek için ise, Post Hoc ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda; otobüs ve metrobüs şoförleri arasında temel psikolojik ihtiyaçlar ve yaşam doyumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca otobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçlara göre hizmet yılı, eğitim düzeyi ve kadro türü alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Otobüs şoförlerinin iş tatminine göre çalışma türü alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bir diğer bulguda otobüs şoförlerinin yaşam doyumuna göre hizmet yılı ve eğitim düzeyi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Öte yandan otobüs ve metrobüs şoförleri arasında iş tatmini bakımından istatistiksel olarak

fark çıkmamıştır. Ayrıca metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçlar, iř tatmini ve yaşam doyumu analizlerinin hiçbirinde anlamlı fark tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: İETT, şoför, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, İř Tatmini, Yaşam
Doyumu



ABSTRACT

EXAMINING THE BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION LEVELS OF BUS AND METROBUS DRIVERS IN IETT REGARDING SOME VARIABLES

Mesut Sari

Urban Systems and Transportation Management

Supervisor: Assit. Prof. Ethem ÇANAKOĞLU

May 2018, 58 Pages

This study was conducted to investigate the basic psychological needs, job satisfaction and life satisfaction levels of the bus and metrobus drivers in IETT General Directorate.

The research universe consists of IETT drivers working in the European side of İstanbul in 2018. The research sample consists of 253 bus and metrobus drivers chosen by convenience sampling method from the universe.

To collect data, “a demographic information form prepared by the researcher, to determine the basic psychological needs of drivers “Basic Psychological Needs Satisfaction Scale” which was adapted into Turkish by Kesici and his colleagues (2003), to determine the job satisfaction of the driver “Minnesota Job Satisfaction Scale” which was adapted into Turkish by Baycan (1985); to measure life satisfaction levels of drivers “Life Satisfaction Scale” which was adapted into Turkish by Köker (1991) were used in the study.

After applying the descriptive statistical procedures in the analysis of the data, the independent T-Test was used to compare the differences between the groups, and Post Hoc and One-Way ANOVA was used to see where the differences between the groups originated.

As a result of the research; a statistically significant difference was found between bus drivers and metrobus drivers in terms of basic psychological needs and life satisfaction. In addition, regarding the basic psychological needs of bus drivers, there was a statistically significant difference in service years, education level and cadre type sub-dimensions. A statistically significant difference was found in the working type subscale in terms of the job satisfaction of the bus drivers. In another finding, statistically significant difference was found in service years and education level subscale in terms of life satisfaction of bus drivers. On the other hand, there was no statistically significant difference between bus and metrobus drivers regarding their job satisfaction levels. In addition, no significant difference was found in the analysis of basic psychological needs, job satisfaction and life satisfaction levels among metrobus drivers respectively.

Keywords: IETT, Driver, Basic Psychological Needs, Job Satisfaction, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

TABLolar	ix
KISALTMALAR	xi
1.GİRİŞ	1
1.1 PROBLEM CÜMLESİ	3
1.2 ALT PROBLEMLER	3
1.3 ARAŞTIRMANIN AMACI	4
1.4 SINIRLILIKLAR	5
1.5 TANIMLAR	5
2. LİTERATÜR TARAMASI VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR	7
2.1 İSTANBUL ELEKTRİK TRAMVAY VE TÜNEL İŞLETMECİLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ(İETT)	7
2.1.1 İETT Tarihçe	7
2.1.2 Otobüs	8
2.1.2.1 Tarihçe	8
2.1.2.2 Otobüs filosu, garajlar, durak ve hat bilgileri	9
2.1.3 Metrobüs	11
2.1.3.1 Tarihçe	11
2.1.3.2 Metrobüs filosu, garajlar, durak ve hat bilgileri	12
2.1.4 Otobüs ve Metrobüs Şoförleri	13
2.2 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR	15
2.2.2 Öz Belirleme Kuramı	17
2.3 İŞ TATMİNİ	19
2.3.1 İş Tatmini Kuramı	19
2.3.1.1 Bireysel (İçsel) faktörler	20
2.3.1.2 Örgütsel (Dışsal) faktörler	22
2.4 YAŞAM DOYUMU	24
2.4.1 Yaşam Doyumu Kuramı	24
2.5 LİTERATÜRDE KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	25
2.5.1 Temel Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yapılan Çalışmalar	25
2.5.2 İş Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar	27
2.5.3 Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	29

3. VERİ VE YÖNTEM	31
3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	31
3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	31
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	31
3.3.1 Demografik Bilgiler ve Çalışma Türleri Formu	31
3.3.2 Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeği.....	31
3.3.3 Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	33
3.3.4 Yaşam Doyumu Ölçeği	34
3.4 VERİLERİN TOPLANMASI	35
3.5 VERİLERİN ANALİZİ	35
4.BULGULAR	36
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	49
5.1 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR.....	49
5.2 İŞ TATMİNİ	52
5.3 YAŞAM DOYUMU	55
5.4 SONUÇ	57
5.5 ÖNERİLER.....	57
KAYNAKÇA	59
EKLER.....	67
Ek A.1 Demografik Bilgiler ve Çalışma Türleri Formu	68
Ek A.2 Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği	69
Ek A.3 Minnesota İş Tatmini Ölçeği	70
Ek A.4 Yaşam Doyumu Ölçeği.....	71

TABLÖLAR

Tablo 2.1: İETT otobüs filosu	9
Tablo 2.2: İETT garaj bilgileri	10
Tablo 2.3: İETT durak bilgileri	10
Tablo 2.4: İETT hat bilgileri	11
Tablo 2.5: İETT metrobüs filosu	12
Tablo 2.6: İETT metrobüs garajları	12
Tablo 2.7: İETT metrobüs hat bilgileri	13
Tablo 2.8: İETT şoför sayıları	14
Tablo 4.1: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları arasındaki	36
Tablo 4.2: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	37
Tablo 4.3: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	37
Tablo 4.4: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre temel psikolojik ihtiyaçlar arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi tablosu	38
Tablo 4.5: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	38
Tablo 4.6: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	39
Tablo 4.7: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	39
Tablo 4.8: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	40
Tablo 4.9: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	40
Tablo 4.10: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	41
Tablo 4.11: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	41
Tablo 4.12: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	42

Tablo 4.13: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	42
Tablo 4.14: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	43
Tablo 4.15: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	43
Tablo 4.16: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	44
Tablo 4.17: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	44
Tablo 4.18: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	45
Tablo 4.19: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	45
Tablo 4.20: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	46
Tablo 4.21: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi	46
Tablo 4.22: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi.....	46
Tablo 4.23: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi.....	47
Tablo 4.24: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	47
Tablo 4.25: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	48
Tablo 4.26: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	48
Tablo 4.27: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi	48

KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
İETT	:	İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel
KİPTAŞ	:	Konut İmar Plan Turizm Anonim Şirketi
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
TEK	:	Türkiye Elektrik Kurumu



1.GİRİŞ

Türkiye’de son yıllara bakıldığında özellikle büyük kentlerde hızlı nüfus artışı ve dış göçlere paralel olarak toplu ulaşım ihtiyacı her geçen gün önemlilik arz etmeye başlamıştır. Bu bağlamda toplu ulaşım ihtiyacını karşılayabilmek büyük kentlerin en önemli ihtiyaçlarından biri haline gelmiştir. Büyük kentlerde bu ihtiyaçları karşılama sorumluluğu ise büyükşehir belediyelere düştüğü aşikârdır. Ülkemizde büyükşehir ve toplu taşıma denince akla ilk başta nitekim İstanbul ve İETT (İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeciliği) gelmektedir. İETT, İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin toplu taşıma faaliyetlerini sürdüren en önemli kuruluşudur. 1871 yılından bu yana İstanbul’da faaliyet gösteren İETT, 2016 yılı itibariyle 3000’e yakın otobüs filosu, 4000’ e yakın otobüs şoförüyle günde ortalama 1.3 milyon yolcuya toplu taşıma hizmeti vermektedir.

Lastik tekerlekli toplu taşımaya toplumsal olarak bakıldığında, en önemli yapı taşlarının otobüs ve şoför olarak algılandığı bir gerçektir. Otobüs ve şoför toplu taşıma unsurunu oluşturan ana etmenlerin başında geldiği söylenebilir. Şoför kavramını, toplu taşıma eylemini gerçekleştiren kişi olarak tanımlamak mümkündür. Günümüzde tabi ki bu eylemi gerçekleştirmek büyük şehirlerde daha zor bir hale gelmiştir. Özellikle İstanbul’a bakıldığında kalabalıklaşan nüfusu, alınan göçler, her geçen gün artan araç trafiği, ses, gürültü vb. unsurlar şehir hayatını ve şartlarını zorlaştırdığı gibi zamanının büyük bir bölümünü trafikte ve insan yoğunluğu içerisinde geçiren şoförlerin psikolojik sağlığını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Nitekim bu durumda da temel psikolojik ihtiyaçları doyurmak şoförler açısından önemli bir faktör haline gelmiştir. Deci ve Ryan (1991) öz belirleyicilik kuramında, insanların doğuştan gelen üç önemli temel psikolojik ihtiyacı (özerklik, ilişkili olma, yeterlik) olduğunu savunmaktadır. Öz belirleme kuramında temel psikolojik ihtiyaçlar özerklik, ilişkili olma ve yeterlik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Temel psikolojik ihtiyaçlardan olan özerklik, kişinin davranışlarına kendisinin yön ve şekil vermesi, kendi davranışları için inisiyatifte bulunması demektir (Deci ve ark. 1991). Yeterlik ihtiyacı, bireyin zor şartlar altında başarılı olması ve istenen sonuca ulaşmaya kadar gayret göstermesi anlamına gelmektedir (Ryan ve Deci 2000). İlişkili olma ihtiyacı ise, bireyin başka bireylerle bağlantı kurması ve içinde bulunduğu sosyal çevreye kendini ait hissetmesidir (Kowal

ve Fortier 1999). Deci ve Ryan (2000), temel psikolojik ihtiyaçlardan olan özerklik, ilişkili olma ve yeterlik ihtiyaçları, bireylerin psikolojik sağlığı ve kişisel gelişimleri için önemli olduğunu söylemektedirler.

Kurama göre bu ihtiyaçların doyurulması insanların gelişimleri, büyümeleri, bütünleşmeleri, iyi olmaları ve ruh sağlıkları için önemlidir (Ryan ve Deci 2000a, Andersen 2000).

Bireylerin çalışma yaşamını etkileyen faktörlerin, nitekim işinden duyduğu memnuniyeti ve iş tatminini etkilediği söylenebilir. Vroom (1967) göre iş tatmini, çalışan bireylerin işlerindeki görevine karşı verdiği duygusal tepkilerdir. Kişinin işine karşı verdiği olumlu tepkiler iş tatmini, olumsuz verdiği tepkiler ise iş tatminsizliğidir (Vroom 1967). Luthans (1992) iş tatminine ilişkin boyutları ikiye ayırmıştır. Bunların bireysel ya da içsel, örgütsel ya da dışsal olduğunu ifade etmiştir. Akıncı (2002) göre bireysel faktörler, kişilerin farklı düzeyde doyuma ulaşmalarını sağlayan etkenlerdir. Bunlar (cinsiyet, yaş, kişilik, zekâ, medeni durum, mesleki düzey ve kıdem, eğitim düzeyi, hizmet süresi vb.) gibi etkenlerdir. Akıncı (2002) örgütsel faktörleri ise (ücret, işin niteliği, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, iletişim, denetim biçimi, yönetim tarzı, gelişme ve yükselme imkânları, güvenlik duygusu ve örgütsel ortam) olarak ifade etmiştir. İş tatmininin sonuçlarına bakıldığında denilebilir ki sadece bireysel bir olgu değil aynı zamanda toplumsal ve örgütseldir. Bu nedenle iş tatmini olgusu çok istenen fakat elde edilmesi de bir o kadar zor olan bir kavramdır. İş tatminin yüksek oluşu olumlu çalışma koşulları ve yüksek performans sağladığı için yönetsel açıdan arzulanan bir durumdur. Öte yandan düşük iş tatmini ise, organizasyonda işlerin iyi gitmediğini göstermekte ve işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları gibi sonuçları beraberinde getirmektedir (Kök 2006).

Genel olarak bakıldığında bireylerin işlerinden ve hayatlarından aldıkları mutluluğun yaşam doyumunu ve kalitesini artırdığını söylemek mümkündür. Nitekim Diener (2000) yaşam doyumunu, kişilerin iyi bir yaşamlarının olup olmadığına karar vermeleri ve yaşam kalitelerini değerlendirme kapsamında psikoloji alanında ‘öznel iyi olma’ ve ‘iyi yaşam’ olarak tanımlarken, günümüz konuşma dilinde ise mutluluk olarak adlandırılmaktadır. Yaşam doyumu kuramı kişinin mutluluğunu ifade kavramlardan ‘öznel iyi olma’ durumunun bilişsel yönünü ifade eder. Öznel iyi olma bireyin

yaşantısını duygusal ve bilişsel olarak değerlendirmesidir. Bu değerlendirme ise, kişinin doyumunu bilişsel değerlendirmesi ve olaylara gösterilen duygusal tepkileri ifade etmektedir (Dost 2007). Yapılan çalışmalara bakıldığında, öznel iyi oluşu yüksek olan bir kişinin yaşam doyumunun yüksek olması, genellikle olumlu duygulanım yaşaması ve daha düşük keder, öfke, üzüntü gibi olumsuz duygular yaşaması beklenir. Öznel iyi oluşu daha düşük olan bir kişinin ise, yaşamından doyum ve zevk almaması, olumlu duygulardan ziyade gerginlik, öfke, keder, kaygı, tedirginlik ve depresyon gibi olumsuz duygular yaşaması söz konusudur (Diener, Suh ve Oishi 1997).

1.1 PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmada, İETT'de çalışan otobüs ve metrobüs şoförleri arasında temel psikolojik ihtiyaç doyumunu, iş tatmini ve yaşam doyumunu bakımından bazı demografik özelliklere ve çalışma türlerine göre farklılaşma var mıdır? Sorusuna cevap aranacaktır.

1.2 ALT PROBLEMLER

- a) Otobüs ve metrobüs şoförleri arasında temel psikolojik ihtiyaç doyumunu bakımından aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- b) Otobüs ve metrobüs şoförleri arasında iş tatmini bakımından aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- c) Otobüs ve metrobüs şoförleri arasında yaşam doyumunu bakımından aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- d) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin hizmet yılı değişkenine göre, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- e) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin hizmet yılı değişkenine göre, iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- f) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin hizmet yılı değişkenine göre, yaşam doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- g) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?

- h) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre, iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- i) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre, yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- j) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin çalışma türü değişkenine göre, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- k) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin çalışma türü değişkenine göre, iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- l) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin çalışma türü değişkenine göre, yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- m) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin kadro türü değişkenine göre, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- n) Otobüs ve metrobüs şoförlerinin kadro türü değişkenine göre, iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?
- o) Otobüs ve metrobüs şoförleri arasında kadro türü değişkenine göre, yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puanlarda farklılaşma var mıdır?

1.3 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, İETT'de çalışan otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları, iş tatmin düzeyleri ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması, toplanan veri sonuçlarına göre psikolojik ihtiyaçların, iş tatmin düzeylerinin ve yaşam doyumlarının ölçülmesi, ölçülen veriler ışığında farklılıklar ortaya çıkarsa nedenlerinin hangi faktörlerden ileri geldiğini ortaya koymaktır. Bu çalışmada temel amaç, İstanbul'un yoğun araç trafiği ve insan kalabalığı içinde zorlu bir görev üstlenen İETT şoförlerinin psikolojik ihtiyaçlarının, iş tatminlerinin ve yaşam doyumlarının ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmak ve düşük düzeyde olan ihtiyaçlara çözüm yolları sunmaktır. Bu konuda şoförlerin ve yöneticilerin aydınlatılması, bilgilendirilmesi ve bu ihtiyaç kavramlarının önemini kavramaları amaçlanmıştır. Eğer şoförlerin çalışma ortamları, çalışma şartları, işinden, yöneticisinden ve hayattan beklentileri, temel

psikolojik ihtiyaç, iş tatmini ve yaşam doyumu kuramlarına dayanarak düzenlenirse ve karşılanırsa, ihtiyaçları karşılanmış şoförlerin işinden ve hayatından daha memnun olarak çalışmaları sağlanmış olacak ve bu doğrultuda daha verimli çalışabileceklerini söylemek mümkün olacaktır.

1.4 SINIRLILIKLAR

- a) Araştırma gurubu Avrupa yakasından seçilen otobüs ve metrobüs şoförleriyle sınırlandırılmıştır.
- b) Araştırma 253 otobüs ve metrobüs şoförüyle sınırlandırılmıştır.

1.5 TANIMLAR

Otobüs Şoförü: Çevre ve trafik kurallarına uygun kalite yönetim sistemi ile iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde resmi veya ticari olarak kendisine tescil edilmiş bir otobüs ile belirlenmiş bir güzergâh doğrultusunda kişi başı ücretle şehir içi toplu kamu taşımacılığı yapan kişidir (İETT 2017).

Kadrolu Şoför: İETT’de Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), sözlü, yazılı mülakat gibi çeşitli sınavlara tabi tutularak işe alınmış, kurumda kadrolu olarak çalışan şoför.

Kiptaşlı Şoför: İETT’de hizmet alım ihalesi yoluyla İstanbul Konut İmar Plan Turizm Ulaşım San. ve Tic. A.Ş. (KİPTAŞ) ‘a bağlı olarak çalışan şoför.

Özerklik: Kişinin davranışlarına kendisinin yön ve şekil vermesi, kendi davranışları için inisiyatifte bulunması demektir (Deci ve ark. 1991).

Yeterlik: Bireyin zor şartlar altında başarılı olması ve istenen sonuca ulaşınca kadar gayret göstermesi anlamına gelmektedir (Ryan ve Deci 2000).

İlişkili Olma: Bireyin başka bireylerle bağlantı kurmasını ve içinde bulunduğu sosyal çevreye kendini ait hissetmesidir (Kowal ve Fortier 1999).

İhtiyaç: İnsanın tabiatında var olan ve bir faktörün eksikliğinin hissedilmesiyle meydana gelen, kişiden kişiye farklılık gösterebilen psikolojik, fizyolojik ve biyolojik, olabilen örüntülerdir (Budak 2003).

Psikolojik İhtiyaç: Bireylerin gelişimi ve çevresiyle uyumlu ilişkiler kurabilmesi için gereken önemli koşulların yetersizliği veya eksikliği anlamında kullanılmaktadır (Baymur 1994).

Öz Belirleme: Bireyin davranışlarını grup baskılarından, çevreden, toplumdan vb. daha çok, kendi değer yargılarıyla belirlemesi, kararlarını kendi başına vermesi ve kendi kişisel inançları doğrultusunda hareket etmesi anlamına gelmektedir(Budak 2000).

İş Tatmini: Çalışanın işini zevk veren bir duygu olarak hissetmesi ve işini olumlu olarak görmesi anlamına gelmektedir (Davis 1988).

Yaşam Doyumu: Kişilerin iyi bir yaşamlarının olup olmadığına karar vermeleri ve yaşam kalitelerini değerlendirmeleridir (Diener 2000).

2. LİTERATÜR TARAMASI VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Bu bölümde araştırmaya yönelik genel bilgilere yer verilmektedir. İlk bölümde İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeciliği (İETT) bünyesinde bulunan otobüs ve metrobüse ilişkin bilgiler, ardından şoför bilgilerine yer verilmiştir. Daha sonrasında sırasıyla Temel Psikolojik İhtiyaçlar, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu kuramları anlatılmıştır. Son olarak ise kuramlara ait yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1 İSTANBUL ELEKTRİK TRAMVAY VE TÜNEL İŞLETMECİLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ(İETT)

Bu bölümde İETT'nin tarihçesi, otobüs tarihçesi ve filosu, metrobüs tarihçesi ve filosu bunun yanında İETT'de çalışan otobüs ve metrobüs şoförlerine ait bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1 İETT Tarihçe

İstanbul kent içi ulaşımı 1869 yılında Der Saadet Tramvay Şirketi'nin kurulması ve Tünel Tesislerinin inşa edilmesiyle başlamıştır. İlk olarak 1871 yılında atlı tramvay hizmete girmiştir. 1914 şubat ayında elektrikli tramvay işletmeciliğine geçilmiştir. Bir müddet muhtelif yabancı şirketler tarafından işletilen Elektrik, Tramvay ve Tünel İşletmeleri 3645 sayılı yasa ile 1939 yılında millileştirilerek, İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel (İETT) İşletmeleri Umum Müdürlüğü ismini alarak bugünkü kimliğine kavuşmuştur.

1945 yılında Kurbağalı dere ve Yedikule havagazı fabrikaları ile bu fabrikalardan beslenen Anadolu ve İstanbul havagazı dağıtım sistemleri İETT'ye devredilmiştir. 1961 yılında işletmeye alınan Trolleybüsler ise, 1984 yılına kadar İstanbullu vatandaşlara hizmet vermiştir.

1982 yılında elektrik hizmetleri tüm vecibeleri ve haklarıyla birlikte çıkarılan bir yasa ile Türkiye Elektrik Kurumu'na (TEK) devredilmiştir. 1993 yılında ise havagazı üretim ve dağıtım faaliyetleri sona erdirilmiştir. Günümüzde yalnızca kent içi toplu taşıma faaliyetlerini sürdüren İETT; otobüs, tramvay ve tünel işletmeciliğinin yanı sıra Özel Halk Otobüsleri'nin yönetilmesi, yürütülmesi ve denetimlerinin yapılmasından sorumludur (İETT Faaliyet Raporu 2016).

2.1.2 Otobüs

Bu bölümde İETT'nin otobüs tarihçesi, otobüs filosu, otobüs garajları, yolcu durakları ve otobüs hatlarına ait bilgiler verilecektir.

2.1.2.1 Tarihçe

1871 yılından itibaren faaliyet gösteren Tramvay İşletmesi'ni desteklemek amacı ile Der Saadet Tramvay Şirketi'ne 4 adet otobüs çalıştırma izni verilmiş ve ilk otobüs 1926 yılında çalışmaya başlamıştır. Tramvay arabalığı olarak kullanılan Bağlarbaşı deposu ise 1928 yılında garaj haline çevrilmiştir.

Toplu taşıma hizmetlerinde kullanılmak üzere 4 adet otobüs, 1930 yılında Beyazıt-Karaköy arasında çalışmaya başlamıştır. Şirketin İETT'ye devri esnasında 3 tane otobüsü vardır. 1942 yılında 23 tane otobüs sipariş verilmiş fakat bunlardan sadece 9 tanesi teslim alınabilmiş ve bu tarih itibarıyla 3 tane otobüste hurdaya çıkarılmıştır. Aynı yılın sonlarına doğru İsveç'ten 25 adet benzinli kamyon Ticaret Ofisi tarafından ithal edilerek İETT'ye tahsis edilmiştir.

3 Nisan 1943 tarihi itibarıyla, kamyonlardan bozma 15 adet otobüs, 1944 yılında da 5 adet otobüs alınmasıyla birlikte filodaki otobüs sayısı 29'a ulaşmıştır. Ancak 17 Ekim 1946 yılında Ankara Belediyesi otobüs deposunda çıkan yangın sebebiyle yanan otobüslerin yerine filodaki tüm araçlar Ankara'ya gönderilmiştir. Kısa bir zaman sonra Belediyenin girişimleriyle 15 adet otobüs alınmış ve bu otobüs filosu ile 1955 yılına kadar toplu taşıma hizmeti verilmiştir.

1960 yılına kadar çeşitli marka ve modellerde otobüs alımları devam etmiş ve filodaki toplam araç sayısı 525 olmuştur. 1968 ve 1969 yıllarında 300 adet daha otobüs satın alınarak, 1979–1980 yılları itibarıyla toplam 495 adet otobüs işletmeye verilmiştir.

1997 yılında alımına başlanan Euro 2 standartlarında otobüslerden 1997 yılında 136 adet, 1998 yılında 63 adet, 1999 yılında 206 adet ve 2000 yılında 159 adet olmak üzere toplam 564 adet otobüs filoya dâhil edilmiştir.

2005 ve 2006 yıllarında 450 adet Euro III standartlı otobüs filoya dâhil edilmiştir. 2007 yılında 94 adet solo ve 50 adet çift katlı otobüs alımı gerçekleştirilmiştir. İstanbul halkına ekonomik, konforlu, yenilikçi ve çevreci işletmecilik anlayışı ile hizmet vermeyi amaç edinmiş İETT, 2008 yılında otobüs filosunu modernleştirmeye devam

ettirirken alternatif ulaşım modellerine de yatırım yapmayı sürdürmüştür. Bu bağlamda 100 adet yeni otobüs alınmış ve metrobüs hatlarında çalıştırılmak üzere 50 adet de APTS PHİLEAS marka Lastik Tekerlekli Tramvay filoya dâhil edilmiştir.

2009 yılında yine 50 adet Lastik Tekerlekli Tramvay ve 150 adet otobüs alınmıştır. 2012 yılında 221 adet otobüs 2013 yılında da 1440 adet yerli üretim otobüs alınmıştır. 2015 yılında eskiyen otobüsler filodan çekilmiş ve 126 adet yeni otobüs alınarak 2016 yılı itibariyle toplam otobüs filosu 2.713 adet olmuştur. (İETT Faaliyet Raporu 2016).

2.1.2.2 Otobüs filosu, garajlar, durak ve hat bilgileri

Bu bölümde 2016 yılı itibariyle İETT bünyesinde otobüs marka ve sayıları, İstanbul genelinde bulunan otobüs garajları, durak sayıları ve hat bilgilerine yer verilmiştir.

İETT bünyesindeki otobüs marka ve tipler, emisyon standartları koltuk sayıları ve adetleri Tablo 2.1’de belirtilmiştir.

Tablo 2.1: İETT otobüs filosu

Marka/Tip	Egzoz Emisyon Standardı	Koltuk Sayısı	Adet
MERCEDES CİTARO 0530	EURO III	29	392
MERCEDES CİTARO 0530G	EURO III	42	99
MERCEDES CAPACITY	EURO IV	42	50
MERCEDES CAPACITY	EURO V	42	200
MERCEDES CONNECTO G	EURO V	41	391
APTS-PHİLEAS	EURO IV	52	49
OTOKAR KENT 290 LF	EEV	29	898
KARSAN B. AVANCİTY+CNG	EEV	27	240
KARSAN B. AVANCİTY	EEV	41	299
TEMSA AVENUE LF CNG	ISL GAS EEV	29	92
BMC	EURO V	29	4
Toplam			2713

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

İETT’nin İstanbul genelindeki otobüs garajları, hizmete açılış tarihleri, temel işlevleri, mevkileri ve toplam alanları Tablo 2.2’de belirtilmiştir.

Tablo 2.2: İETT garaj bilgileri

Garaj Adı	Hizmete Açılış Tarihi	(Normal-Park)	Garajın Mevkii	Toplam (M2)
İKİTELLİ	1986	NORMAL	İKİTELLİ	196.322
EDİRNEKAPI	1999	NORMAL	EDİRNEKAPI	60.000
TOPKAPI	1955	NORMAL	TOPKAPI	17.588
KÂĞITHANE	1995	NORMAL	KÂĞITHANE	60.004
AYAZAĞA	1996	NORMAL	AYAZAĞA	50.771
ANADOLU	1986	NORMAL	KAYIŞDAĞI	60.000
HASANPAŞA	1984	NORMAL	KADIKÖY	33.862
ŞAHİNKAYA	1997	NORMAL	BEYKOZ	15.000
SARIGAZİ	1999	NORMAL	SARIGAZİ	15.376
YUNUS	1999	NORMAL	KARTAL	5.829
ÇOBANÇEŞME	2005	NORMAL	ALİBEYKÖY	8.800
AVCILAR	2009	PARK	AVCILAR	16.000
SANCAKTEPE	2014	PARK	SANCAKTEPE	8.328
BEYLİKDÜZÜ	2014	PARK	BEYLİKDÜZÜ	10.000
PENDİK	2013	PARK	PENDİK	10.000
Toplam				567.880

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

2009-2016 yılları arası İETT'ye ait durak sayıları ve durak tipleri Tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 2.3: İETT durak bilgileri

Yıllar	Açık Duraklar (Adet)	Kapalı Duraklar(Adet)	Toplam Adet
2009	6.071	3.846	9.917
2010	6.103	4.414	10.517
2011	6.249	4.519	10.768
2012	6.674	4.578	11.252
2013	6.953	4.561	11.514
2014	7.463	4.584	12.047
2015	7.564	4.652	12.216
2016	7.833	4.768	12.601

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

2016 yılına ait hat bilgileri ve sayıları Tablo 2.4'te gösterilmiştir.

Tablo 2.4: İETT hat bilgileri

Hat Tipi	Hat Sayısı
NORMAL	591
ÇİFT KATLI	9
I.BOĞAZGEÇ	8
II. BOĞAZGEÇ	15
VIP	2
RİNG	91
BÖLGESEL	14
EXPRESS	7
DHE	5
TURİSTİK	2
Toplam	744

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

2.1.3 Metrobüs

Bu bölümde İETT'nin metrobüs tarihçesi, metrobüs filosu, metrobüs garajları, yolcu durakları ve metrobüs hatlarına ait bilgiler verilecektir.

2.1.3.1 Tarihçe

İETT'nin İstanbul'un ana arterlerinde hızlı ve konforlu ulaşımı sağlamak, trafik yoğunluğunu da aza indirmek amacıyla işletmeye aldığı Metrobüs sistemi ilk olarak Topkapı-Avcılar güzergâhında hizmete girmiştir. İnşasına 2007 yılı başında başlanan 18,3 kilometrelik hat, sekiz ay gibi kısa sürede tamamlanmış ve 17 Eylül 2007 itibariyle açılmıştır. Daha önce 67 dakika süren Topkapı-Avcılar arası 22 dakika gibi kısa süreye indiren Metrobüsün ikinci etabı olan Zincirlikuyu ayağı, 8 Eylül 2008 Pazartesi günü yeni eğitim-öğretim yılı başlangıcı ile birlikte hizmete alınmıştır. Hat 77 gün gibi kısa bir zamanda tamamlanmış ve durak sayısı toplam 25'e yükselmiştir.

3 Mart 2009 tarihinde Metrobüs hattının üçüncü etabı olan Söğütlüçeşme hattı hizmete alınmış ve İstanbul'un iki yakası en kısa yoldan birbirine bağlanmıştır. Bu sayede Söğütlüçeşme-Avcılar hattında yolculuk süresi 63 dakika gibi kısa bir süreye inmiştir. Hattın dördüncü ve son etabı olan Avcılar-Beylikdüzü güzergâhının temeli ise 15 Mart 2011 günü törenle atılmıştır. 19 Temmuz 2012 tarihinde de hattın resmi açılışı

yapılmıştır. 45 istasyonlu ve toplam uzunluğu 52 kilometreyi bulan Söğütlüçeşme-Beylikdüzü hattında yolculuk süresi 83 dakika olup, 2016 yılı itibariyle hatta 593 araçla günlük ortalama 710 bin yolcu taşınmaktadır. (İETT Faaliyet Raporu 2016).

2.1.3.2 Metrobüs filosu, garajlar, hat ve durak bilgileri

Bu bölümde 2016 yılı itibariyle metrobüse ait araç filosu, garaj bilgileri, durak ve hat bilgilere yer verilmiştir.

İETT bünyesindeki metrobüs markaları, emisyon standartları erişilebilirlik durumları ve adetleri Tablo 2.5’te belirtilmiştir.

Tablo 2.5: İETT metrobüs filosu

Markası	Emisyon	Erişilebilirlik	Adet
MERCEDES CAPACITY	EURO IV/V	ALÇAK TABANLI	249
APTS PHILEAS	EURO V	ALÇAK TABANLI	49
MERCEDES CONNECTO G	EURO V	ALÇAK TABANLI	295
Toplam			593

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

İETT’nin İstanbul genelindeki metrobüs garajları, hizmete açılış tarihleri, temel işlevleri, mevkileri ve toplam alanları Tablo 2.6’da belirtilmiştir.

Tablo 2.6: İETT metrobüs garajları

Garaj Adı	Hizmete Açılış Tarihi	(Normal-Park)	Garajın Mvkii	Toplam m ²
EDİRNEKAPI	1999	NORMAL	EDİRNEKAPI	60.000
HASANPAŞA	1984	NORMAL	KADIKÖY	33.862
AVCILAR	2009	PARK	AVCILAR	16.000
BEYLİKDÜZÜ	2014	PARK	BEYLİKDÜZÜ	10.000
Toplam				119.862

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

Metrobüs hatları, hat uzunlukları ve durak sayıları Tablo 2.7’de detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2.7: İETT metrobüs hat bilgileri

Hat Adı	Hat Uzunluğu	Durak Sayısı
34 AVCILAR-ZİNCİRLİKUYU	30 KM	27
34AS AVCILAR-SÖĞÜTLÜÇEŞME	41,5 KM	35
34BZ BEYLİKDÜZÜ-ZİNCİRLİKUYU	40 KM	39
34C BEYLİKDÜZÜ-CEVİZLİBAĞ	29 KM	26
34Z ZİNCİRLİKUYU-SÖĞÜTLÜÇEŞME	11,5 KM	8
34UUZUNÇAYIR-ZİNCİRLİKUYU	10 KM	6
34G BEYLİKDÜZÜ-SÖĞÜTLÜÇEŞME	52 KM	45

Kaynak: İETT faaliyet raporu, 2016

2.1.4 Otobüs ve Metrobüs Şoförleri

Bu bölümde otobüs ve metrobüs şoförlerine ait bilgileri, sayıları ve çalışma modelleri anlatılmıştır.

Otobüs şoförü kimdir; çevre ve trafik kurallarına uygun kalite yönetim sistemi ile iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde resmi veya ticari olarak kendisine tescil edilmiş bir otobüs ile belirlenmiş bir güzergâh doğrultusunda kişi başı ücretle şehir içi toplu kamu taşımacılığı yapan kişidir (İETT 2017).

İETT’de çalışan otobüs şoförleri ise tanıma uygun çalıştıkları gibi, günlük iş hayatında belli kriterler (göreve hazırlık süreci, tanımlanan otobüsü bulma iş tevziden iş(çalışma) kâğıdı alma hat başına gitme planlanan otobüs saatlerine ve çizelgesine göre hareket etme, gün içerisinde filo yönetim ile haberleşme, seferlerini eksiksiz tamamlama ve aracı teslim etme süreci) dâhilinde çalışmaktadırlar. Bu kriterler de şoförlerin düzenli tertipli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır.

İETT’de çalışan otobüs ve metrobüs şoförleri tanım, kadro ve çalışma şartları bakımından birbirlerinden farkı bulunmamaktadır. Nitekim bir otobüs şoförü metrobüste çalışabildiği gibi, bir metrobüs şoförü de otobüste çalışabilmektedir. Yalnız çalışma güzergâhları trafik ve yolcu muhataplığı açısından iki şoför arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Otobüs şoförleri, farklı güzergâhlar üzerinde İstanbul’un yoğun trafiğinin içerisinde yolcularla ve trafikle daha çok muhatap kalarak çalıştığı gibi, metrobüs şoförlerinin tek bir hat üzerinde sabit kalarak trafiksiz bir ortamda yolcuyla daha az muhatap kalarak fakat daha çok yolcu taşıyarak çalıştıkları söylenebilir. Bu bağlamda her iki şoför

arasında çevre, çalışma koşulları ve dış faktörler arasında da farklılıklar olduğu görülmektedir. Otobüs ve metrobüs şoförleri değişen plana, hatlara ve sayılarına göre kadro ve sayı olarak da değişkenlik gösterebilir.

Otobüs ve metrobüs şoförlerinde kadro tipler ve sayılarını aşağıda kısaca inceleyelim.

a) Kadrolu şoför: İETT’de Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), sözlü yazılı mülakat gibi çeşitli sınavlara tabi tutularak işe alınmış, kurumda kadrolu olarak çalışan şoför.

b) Kiptaşlı şoför: İETT’de hizmet alım ihalesi yoluyla İstanbul Konut İmar Plan Turizm Ulaşım San. ve Tic. A.Ş. (KİPTAŞ)‘a bağlı olarak çalışan şoför.

İETT’nin 2017 yılı itibarıyla unvanlarına göre şoför sayıları Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

Tablo 2.8: İETT şoför sayıları

Unvan	Otobüs	Metrobüs
Kadrolu şoför	1130	591
Kiptaşlı şoför	1533	435
Toplam	2663	1026

Kaynak: İETT, 2017

Bu bölümde son olarak şoför çalışma modellerine (ara dinlenmeli, vardiyalı, tekli) değinelim.

Ara dinlenmeli: Ara dinlenmeli çalışma modeli, şoförün pik(tepe) saatlerde çalışıp ara dönemlerde dinlenmeye geçtiği çalışma modelidir. Örneğin; şoför sabah saatleri 06:00-10:00 arasında çalışır sonra dinlenmeye geçer daha sonra akşam 16:00-20:00 aralığında çalışır ve işini tamamlamış olur.

Vardiyalı: Vardiyalı çalışma modeli, bir araçta gün içerisinde biri sabahçı diğeri akşamcı şoför olmak üzere 2 şoförün çalıştığı modeldir. Örneğin, sabahçı şoför 06:00-14:00 saatleri arası çalışır ve aracı akşamcı şoföre devreder, akşamcı şoför de 14:00-22:00 saatleri arası çalışır ve işini tamamlamış olur.

Tekli: Tekli çalışma modeli, tek şoförün günün belirlenmiş bir saat aralığında çalıştığı modeldir. Örneğin, şoför 11:00-19:00 saatleri arası çalışır ve işini tamamlar.

2.2 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR

Bu bölümde temel psikolojik ihtiyaçlar ile öz belirleme kuramı ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.2.1 Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı

İhtiyaç kavramı, insan tabiatında var olan ve bir faktörün eksikliğinin hissedilmesiyle meydana gelen, kişiden kişiye farklılık gösterebilen psikolojik, fizyolojik ve biyolojik, olabilen örüntülerdir (Budak 2003). Morgan (1984) ihtiyaç kuramını, bireyin fiziksel veya sonradan meydana gelebilen herhangi bir yetmezliği veya eksikliği olarak tanımlamaktadır. Glasser (1992) ise, bireylerin doğuştan var olan ihtiyaçlarını; sevgi, güç, yaşamını idame ettirme, eğlence ve özgürlük olarak tanımlamıştır. İnsanlar farkında olarak ya da olmayarak ihtiyaçlarını en çok karşılayan hedefe doğru yönelmektedirler (Glasser 1992).

İnsanoğlunun temel ihtiyaçları olarak bilinen ve bilim dünyası tarafından kabul gören fizyolojik, biyolojik ve psikolojik ihtiyaçları, fizyolojik ve psikolojik olmak üzere iki kategoride ele alacak olursak; (su, yiyecek, hava, uyku, cinsellik vb.) ihtiyaçlar fizyolojik, (öğrenme, başarı, sevgi, şefkat, korunma, dostluk vb.) ihtiyaçlar ise psikolojik ihtiyaçları oluşturmaktadır (Budak 2003). Bu bağlamda insan yaşamının ilk yıllarında davranışların temel belirleyicileri fizyolojik ihtiyaçlardır (Ercoşkun ve Nalçacı 2005). Ancak insanlar zorunlu olan fizyolojik ihtiyaçları karşıladıklarında, temel ihtiyaçlardan olan psikolojik ihtiyaçları da karşılama isteği duymaktadırlar (Glasser 2010). Sırasıyla bebeklikten, çocukluğa, gençliğe, olgunluğa kadar insan geliştikçe ve yaş ilerledikçe psikolojik ihtiyaçlarda güçlenerek davranışların temel belirleyicileri olurlar (Ercoşkun ve Nalçacı 2005). Bu açıdan denebilir ki psikolojik ihtiyaçlar yaşantılar sonunda ortaya çıkar ve ilerleyen yaşlarda kişilerin davranışlarını daha çok etkiler. Bu bağlamda psikolojik ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlara göre toplumdan topluma az çok değişir ve içinde bulunulan toplumun çeşitli yaşantılarının etkisiyle kültürel olarak biraz farklılık gösterebilir (Baymur 1994, ss.70-71).

Psikolojik ihtiyaç kuramı, bireylerin gelişimi ve çevresiyle uyumlu ilişkiler kurabilmesi için gereken önemli koşulların yetersizliği veya eksikliği anlamında kullanılmaktadır (Baymur 1994, s.71). Psikolojik ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlar kadar kendini belli etmeyen, fiziksel olmaktan ziyade duygu ve hislerle ilgili olan, bir insandan diğerine göre farklılık gösterebilen öğrenmeye dayalı ve sonradan kazanılan ihtiyaçlardır. Bunlar, (sevmeye ve sevilme, birlikte olma, kendini gerçekleştirme, kendine güven, kabul edilme, onaylanma, bağlılık, güvenlik, saygınlık kazanma, ait olma, saldırganlık, özgürlük ve özerklik, elemenden kaçma ve hazzın varma) gibi ihtiyaçlardır (Ercoşkun ve Nalçacı 2005). Oksal (1986) göre tanınma, toplumsal kabul, sevmeye ve sevilme, güvenlik, bağlılık, başarılı olma, kendini gerçekleştirme ve güç kazanma ihtiyaçları, psikolojik ihtiyaçları oluşturur. Bu bağlamda literatüre genel olarak bakıldığında psikolojik ihtiyaçlar yerine sosyal ihtiyaçlar kavramı da kullanılmaktadır. Psikolojik ihtiyaçlar, kişinin toplum içinde var olmasına, kişiliğinin gelişmesine, toplumda korunmasına, iyileşmesine, düzenlenmesine ve pekişmesine yardımcı olmaktadır (Köknel 1982, s.61).

Glasser 'in seçim-kontrol teorisi kapsamında yaptığı çalışmada, temel ihtiyaçlara ve ihtiyaç doyumuna yönelik görüşlerini ortaya koymuştur. Glasser 'e göre temel ihtiyaçlar cinsiyete, yaşa, ırka ve kültüre göre değişmezler. Tüm insanlar benzer psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlara sahiptirler ancak insanlar benzer ihtiyaçlara sahip olsalar da ihtiyaçlarını doyurma becerileri, yetenekleri ve biçimleri birbirinden farklıdır (Glasser 1965). Schultz ve Schultz (1997) göre, bireyler dünyaya bu ihtiyaçlarıyla birlikte gelmekte ve onları davranışları ile doyumayı öğrenmektedirler. Maslow 'un ihtiyaç kuramına göre, nasıl ki bütün ağaçların suya, çevreden edineceği besine ve güneşe ihtiyacı varsa, insanların da kendi çevresinden sevgiye ve saygıya, güvenliğe ve statüye ihtiyacı vardır. Her insan bu ihtiyaçları kendine özgü bir biçimde ve kendi hedefleri doğrultusunda doymaktadır (Maslow 1968).

Genel olarak bakıldığında psikolojik ihtiyaç kavramı, gerginliğe sebep olan ve güdülenmeyi harekete geçiren biyo-psikolojik bir süreçtir. İnsanın yaşama maksimum uyumu ve yaşamını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesi için bu gerginliği giderme çabası vardır. Bu bağlamda psikolojik ihtiyaçlar doyumalmazsa veya giderilmezse kişi kendini mutsuz hisseder ve içine kapanık bir yaşam sürebilir. Tabi ki psikolojik ihtiyaçların doyumulmaması insanı ölüme götürmez fakat insanın yaşamını zorlaştırarak

kişinin psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir (Cüceloğlu 2004, ss. 250-251). Glasser (1965) göre insanların yaşadıkları problemlerin, temel ihtiyaçlarını karşılayamadıklarından ve doyuramadıklarından kaynaklandığını ifade etmektedir. İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşıladıklarında ve doyurduklarında ise yaşadıkları problemler kaybolur. İhtiyaç karşılandığı zaman problem geçici olarak ortadan kalkar ve tekrar problem olana kadar rahatlama hissedilir. Bu süreç organizmada döngüsel olarak tekrar eder (Erçoşkun ve Nalçacı 2005). Fromm (1994) ise, ihtiyacın hissedilmesine neden olan gerginliğin, doyurulmasıyla birlikte ortadan kalktığını ve bireyin bir tatmin duygusu yaşadığını ifade etmiştir.

2.2.2 Öz Belirleme Kuramı

İnsanların psikolojik ihtiyaçlarını ele alan ve ihtiyaçlara yönelik görüşlerini bildiren bir diğer yaklaşım ise öz-belirleme kuramıdır. Öz-belirleme (self-determination), bireyin davranışlarını grup baskılarından, çevreden, toplumdan vb. daha çok, kendi değer yargılarıyla belirlemesi, kararlarını kendi başına vermesi ve kendi kişisel inançları doğrultusunda hareket etmesi anlamına gelmektedir (Budak 2000).

Öz-belirleme kuramı, 70'li dönemin ilk yıllarında bireylerin içsel motivasyonunu ölçmek amacıyla Deci (1971) tarafından başlamış ve o dönemden bu yana gelişimini sürdürmüş, birçok benzer çalışmayla da desteklenmiş bir kişilik ve motivasyon kuramıdır. (Deci 2008) göre öz-belirleme, günümüzde bireyin motivasyonunu temeline inerek inceleyen en önemli kuramlardandır. Öz-belirleme kuramı, bireylerin kendi doğasında potansiyeline ulaşma ve gelişme çabası içerisinde olduğunu ancak, çevresel ve sosyal etkenlerin buna engel olabileceği veya destekleyebileceği ihtimallerinde bulunmaktadır (Ryan ve Deci 2002). Öz-belirleme kuramı bireylerin yaşam amaçları, kişilik gelişimi, kendini düzenlemesi ve ihtiyaç doyumu gibi konuları ele alır (Deci 2008).

Öz-belirleme kuramının amacı, insanların, toplumların, grupların sağlıklı bir şekilde gelişimini destekleyen koşulları belirlemek ve bütünleşmeleri, büyümeleri, iyi olmaları için gereken tüm faktörleri net bir biçimde ortaya koymaktır (Ryan ve Deci 2000). Kuram, kişilerin psikolojik gelişim için eğilimlerinin olduğunu, var olan engelleri aşmak için çaba sarf ettiklerini, yaşantılarını bütünleştirmek istediklerini ve özlerinde

tutarlı bir kişiliğe sahip aktif organizmalar olduğunu ifade etmektedir (Ryan ve Deci 2000, Deci ve Ryan 2002).

Deci ve Ryan (1991) öz belirleyicilik kuramında, insanların doğuştan gelen üç önemli temel psikolojik ihtiyacı (özerklik, ilişkili olma, yeterlik) olduğunu savunur. Kuramda bu ihtiyaçların doyurulması insanların gelişimleri, büyümeleri, bütünleşmeleri, iyi olmaları ve ruh sağlıkları için önemlidir (Ryan ve Deci 2000a, Andersen 2000). Nasıl ki bir tohumun gelişip büyümesi için su, toprak ve hava gerekliyse bireylerinde kendilerini iyi hissetmeleri ve psikolojik sağlıklarının gelişimi için bu ihtiyaçların doyurulması gerekir. Bu bağlamda öz-belirleme kuramına göre, özerklik(autonomy), ilişkili olma (relatedness), yeterlik(competence) ihtiyaçları bireylerin kişisel gelişimi ve psikolojik sağlığı açısından gerekli olan temel psikolojik ihtiyaçlardır Deci ve Ryan (2000).

Temel psikolojik ihtiyaç olan özerklik, yeterlik ve ilişkili olma kuramlarını kısaca tanımlamak gerekirse;

a) Özerklik ihtiyacı: Bireylerin kendi davranışları için sorumluluk almasını ve davranışlarında tercihini kendisinin yapmasını ifade eder (Ryan ve Deci 2000). Özerklik ihtiyacı, bireyin etkinliklerine kendisinin yön vermesi anlamına gelir (Reis ve ark. 2000). Bir başka deyimle, kişinin davranışlarına kendisinin yön ve şekil vermesi, kendi davranışları için inisiyatifte bulunması demektir (Deci ve ark. 1991).

b) Yeterlik ihtiyacı: Bireyin zor şartlar altında başarılı olması ve istenen sonuca ulaşmaya kadar gayret göstermesi anlamına gelmektedir (Ryan ve Deci 2000). İnsanların içsel ve dışsal olarak ortaya çıkan sonuçlara nasıl ulaşacaklarını bilmeleri ve bu sonuçlara giden yolda nasıl etkili performans göstermeleri gerektiğini ifade eder (Deci ve ark. 1991). (Deci ve Ryan 1985a) göre yeterlik, insanın çevreyi tanımasının, çevreyle uyumunun ve etkileşiminin toplamıdır. İnsan çevresiyle başa çıkarken kendini yeterli görmektedir (Ingledew, Markland ve Sheppard 2004). Yeterlik hissini yaşayan insanlar ise hedeflerine başarılı bir biçimde ulaşacaklarına inanmaktadırlar (Williams ve ark. 2002).

c) İlişkili olma ihtiyacı: Bireyin başka bireylerle bağlantı kurmasını ve içinde bulunduğu sosyal çevreye kendini ait hissetmesidir (Kowal ve Fortier 1999). İlişkili

olma ihtiyacı, insanların diğer insanlarla doyurucu ve güvene dayalı ilişkiler kurmasıdır (Deci ve ark. 1991). (Ryan ve Deci 2000) göre bu ihtiyaç, karşılıklı saygıya bağlı güven ortamı oluşturmaktır. İlişkili olma, insanın yaşamındaki sevdiği kişilerle bağlantılı ve yakın olmasını (Reis ve ark. 2000), ilişkilerinde doyumu ve yakınlığı (Ingledew, Markland ve Sheppard 2004) hissetmesidir.

Öz-belirleme kuramına genel olarak bakıldığında, bireylerin temel ihtiyaçlarını doyurmaları durumunda daha olumlu psikolojik sağlığa kavuştukları ve daha etkili bir şekilde işlevde bulundukları belirtilmektedir (Baard, Deci ve Ryan 1998, Ryan ve Deci 2000). Temel psikolojik ihtiyaçlardan olan özerklik, ilişkili olma ve yeterlik kuramları, bireylerin amaçları doğrultusunda çaba göstermelerini, tam olarak işlevde bulunmalarını ve iyi olma halinin artmasını sağlamaktadır. Diğer yandan temel psikolojik ihtiyaçların doyurulmasında pay sahibi kişisel farklılıklar ve sosyal çevreler bulunurken, üç temel ihtiyacın(özerlik, ilişkili olma, yeterlik) karşılanamaması veya engellenmesi iyi olma halinde azalmaya, performans düşüklüğüne ve güdülenme düzeyinde azalmaya sebep olmaktadır (Deci ve Ryan 2000).

2.3 İŞ TATMİNİ

Bu bölümde iş tatminine ilişkin bilgiler ile içsel ve dışsal faktörlerin iş tatminine etkilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1 İş Tatmini Kuramı

İş tatmini kuramı ilk olarak 1935 yılında Hoppock tarafından ortaya çıkmış ve bu dönemde iş tatmini unsurlarıyla birlikte performans ve verimlilik arasındaki bağlantılarda ele alınmıştır (Eren 1993). Vroom (1967) göre iş tatmini, çalışan bireylerin işlerindeki görevine karşı verdiği duygusal tepkilerdir. Kişinin işine karşı verdiği olumlu tepkiler iş tatmini, olumsuz verdiği tepkiler ise iş tatminsizliğidir (Vroom 1967). Davis (1988) göre iş tatmini, çalışanın işini zevk veren bir duygu ve işini olumlu olarak görmesinin sonucudur.

Gruplarda veya örgütlerde çalışan bireylerin davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan bir tanesi de bireylerin işlerinden aldıkları iş tatmini duygusudur. Çarıkçı (2002) iş tatmini olgusunun, çalışan bireylerin örgütsel bağlılığın artmasından stres seviyesinin azalmasına kadar birçok olumlu katkılarının olduğunu ve genel anlamda yapılan işin kalitesini artırdığını ifade etmektedir. İş tatminsizliği ise, bireyin işinden

gönüllü olarak ayrılmak istemesi ve işe gelmemesi gibi örgüte maliyetli sonuçlar doğurmaktadır (Çarıkçı 2002).

Luthans (1992) iş tatminine ilişkin boyutları ikiye ayırmıştır. Bunların bireysel ya da içsel, örgütsel ya da dışsal olduğunu ifade etmiştir. Bireysel ya da içsel olarak ele aldığı faktörleri (yaş, cinsiyet, kişilik, sorumluluk, deneyim, başarıma, yaratıcılık, değer verme, tanınma, etkinlik ve özerklik) olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel ya da dışsal olarak tanımladığı faktörleri ise (işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği, ödül, çalışma arkadaşları ya da ortamı, yönetsel ortam, yönetim politikaları veya davranışları ve akademik ortam) şeklinde belirlemiştir (Hotamışlı ve Ağca 2010).

İş tatmini kavramına genel olarak bakıldığında, çalışan bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığını, toplumun gelişmesini ve huzurunu, organizasyonda kişilerin verimliliğini ve çalışma barışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir unsurdur. İş tatmininin sonuçlarına bakıldığında denilebilir ki sadece bireysel bir olgu değil aynı zamanda toplumsal ve örgütseldir. Bu nedenle iş tatmini olgusu çok istenen fakat elde edilmesi de bir o kadar zor olan bir kavramdır. İş tatminin yüksek oluşu olumlu çalışma koşulları ve yüksek performans sağladığı için yönetsel açıdan arzulanan bir durumdur. Öte yandan düşük iş tatmini ise, organizasyonda işlerin iyi gitmediğini göstermekte ve işi yavaşlatma düşük verimlilik, disiplin sorunları gibi sonuçları beraberinde getirmektedir (Kök 2006).

2.3.1.1 Bireysel (İçsel) faktörler

Kişisel faktörler ya da bireysel faktörler, kişilerin işlerinden farklı doyum sağlamalarını etkileyen unsurlardır. Bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, kişilik, zekâ, medeni durum, mesleki düzey ve kıdem, eğitim düzeyi, hizmet süresi vb.) gibi etkenlerdir (Akıncı 2002).

Bireysel faktörleri; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, statü, kişilik ve hizmet süresi olarak aşağıda sıralayabiliriz.

Yaş: Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş ilerledikçe bireyin işinden duyduğu tatmin seviyesinin de yükseldiği görülmektedir. Bakıldığında genç yaşlarda kişinin deneyimsizlik yaşaması, aşırı beklenti içerisinde oluşu ve uzmanlık alanının

oluşmaması gibi durumlar kişiyi doyumsuz hale getirme ihtimalini yükseltmektedir (Karkın 2004).

Medeni Durum: Literatüre bakıldığında bekârların evli bireylere göre daha düşük iş tatmini duyduğu görülmektedir. Evli kişilerin daha çok doyum yaşaması, evliliğin çalışanın işinden beklentilerini değiştirmesinden veya aile yaşamındaki doyumun işine yansımından kaynaklanabilmektedir (Telman ve Ünsal 2004).

Eğitim Düzeyi: Yapılan çalışmalara bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe işten duyulan tatminin de azaldığı görülmektedir. İncir (1990) yaptığı bir çalışmada bazı sektörlerde yükseköğrenim görmüş çalışanların lise-ortaokul ve ilkokul seviyesinde öğrenim görmüş çalışanlardan daha düşük iş tatmini yaşadıklarını tespit etmiştir.

Statü (Mesleki Düzey) : Mesleki düzey çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktörler arasındadır. Statü yükseldikçe iş doyumunun da arttığını söylemek mümkündür. Yöneticiler bazında yapılan çalışmalara bakıldığında üst yönetim katında çalışan kişilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Uyargil 1988).

Kişilik: İş tatminini etkileyen kişisel faktörler: kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim, zekâ, sosyal çevre ve aynı işte kalma süresi vb. gibi durumlardır. Kendisine güven duyan ve öz benliği gelişmiş çalışanların bu özellikleri gerçekleştiremeyen veya daha az yaşayan çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. Genelde çevreye ayak uyduramamış ve sınırlı yeteneklere sahip çalışanlar daha az iş tatmini yaşamaktadırlar (Üçüncü 2016).

Hizmet Süresi: Çalışanların işe devam etme ve işinde kalma süreci hizmet süresini ifade etmektedir. Bir çalışanın işte kalma süreci uzadıkça ve yaşı ilerledikçe işinden almış olduğu tatmin de yükselmektedir. Ancak bir çalışanın sürekli iş değişikliği yapması da o çalışanın işinden duyduğu tatminsizliği ifade etmektedir (Aktaş ve Aktaş 1991).

2.3.1.2 Örgütsel (Dışsal) faktörler

Örgütsel veya dışsal faktörler, çalışanın iş tatmini önemli ölçüde etkileyen unsurlardır. Akıncı (2002) örgütsel faktörleri (ücret, işin niteliği, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, iletişim, denetim biçimi, yönetim tarzı, gelişme ve yükselme imkânları, güvenlik duygusu ve örgütsel ortam) ifade etmiştir.

Örgütsel faktörleri; işin kendisi, yönetim tarzı, çalışma koşulları, ücret, terfi, çalışma arkadaşları, takdir edilme ve örgütsel ortam olarak aşağıda sıralayabiliriz.

İşin Kendisi: Bireyin çalışırken yaptığı işin ilgi çekici olması, işin tekrar eden sıkıcı bir yapıda olmaması, işinde kendini serbest olarak hissetmesi ve işinin ona statü sağlaması gibi durumlar çalışanın işinden duyduğu iş tatmininin olumlu yönde etkilemektedir (Özkalp ve Kirel 1996). Öte yandan bireyin iş hayatına hazırlanırken tahmin etmediği işlerle karşılaşması ve toplum nazarında yeteri kadar kabul görmeyen işlerin yapılması da iş tatminini azalmaktadır (Üçüncü 2016).

Yönetim Tarzı: Yönetim tarzının, çalışanların iş tatmini sağlaması noktasında önemli bir yeri vardır. Sapancı (1993) göre yönetim tarzı ikiye ayrılmaktadır. İlki çalışanlara yönelik olma ve onları desteklemektir. Yöneticileri tarafından bu desteği ve ilişkiyi gören çalışanların iş tatmininin yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Luthans 1973). İkincisi ise, yönetimin karar alma aşamasında çalışanın fikirlerini almaktır. Fikirleri alınan çalışanın tanınma ihtiyacı karşılanacak, kendine duyduğu saygı ve güveni artacaktır. Bu ihtiyaçları işlerinde karşılayamayan çalışanlar ise, bunları başka ortamlarda ve yerlerde aramaya başlayacaklardır (Feldman ve Hugh 1986).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları ve fiziki ortam çalışanların iş tatmini ve işine adapte olması açısından çok önemlidir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi hem çalışanın kendisine değer verildiğini hissetmesini sağlayacak hem de verimliliği artırarak iş tatmini sağlayacaktır. Yalnız bazı yöneticiler çalışma koşullarının iyileştirilmesini gereksiz olarak görmekte ve bu durumda çalışanın işini gösterişe dönük yapmasına sebep olmaktadır (Renaud 2002).

Ücret: Çalışanları işine teşvik eden en önemli unsurların başında tabi ki ücret gelir. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için paraya ihtiyacı vardır. Nitekim bireyin gelir durumu ne kadar yüksek olursa işinden de o kadar tatmin sağlayacaktır. Ancak kişi kendisiyle aynı konumda veya daha alt konumda bir çalışandan daha düşük ücret alıyorsa bu da kişinin iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Karaman ve Altunoğlu 2007).

Terfi (Yükselme): Terfi, bir çalışanın toplumdaki yerini ve sosyal statüsünü olumlu anlamda etkilediği gibi çalışanın ücretini de artırır. Bu yüzden çalışanlar işlerinde genellikle bir üst basamağa yükselmek ve başarılı olmak isterler (Karadal 1999). Terfi etmek insanı işine olan bağlılığını da artırmaktadır. Öte yandan çalışan bir kimse işyerinde ilerleme ve terfi fırsatı bulamazsa, ücretin artmayacağı hissine kapılabilir ve gösterdiği çabanın boş olduğunu düşünerek işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan 2002).

Çalışma Arkadaşları: Bireyin içinde bulunduğu çalışma gurubu iş tatminini etkilemektedir. Her organizasyonda farklı gruplar bulunmaktadır. Çalışan bireyler yaptıkları işten sadece başarı ve ücret beklememektedirler. Nitekim bireylerin kendilerine hayat görüşü benzer olan çalışanlarla birlikte olması ve başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması çalışanın iş tatmini artıracaktır. Günlük yaşantısının yarısından çoğunu işte geçiren çalışan, kendine uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmak ve sosyalleşmek ister. Bu bağlamda çalışma ortamında destekleyici iş arkadaşları bulan ve dostlar edinen çalışanların iş tatminleri de artmaktadır (Erdoğan 1996).

Takdir Edilme: Çalışan bireyin astı, çalışma arkadaşları ve üstünün iyi performansı tanınmaları, takdir etmeleri ve buna bağlı olarak yöneticinin ücret artışıyla çalışanı ödüllendirmesi iş tatminini artıracaktır. Çalışanların performansına uygun şekilde değerlendirilmesi, takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi sahip olduğu kariyer ilerleme sürecinden tatmin olmasını ve daima yaptığı işten gurur duymasını sağlamaktadır (Chin et al 2002).

Örgütsel Ortam: Çalışanın içinde bulunduğu örgütsel çalışma ortamı birey açısından önemli bir yere sahiptir. Eğer ki bir çalışan örgütsel ortamı olumlu olarak görüyorsa bu çalışanın örgütsel kimliğini yüksek hissetmesine ve işyerine daha fazla bağlanmasına vesile olacaktır. Yapılan araştırmalarda, örgütsel ortamın pozitif olarak algılanmasının çalışanların işlerinden almış oldukları tatminin yüksek olmasını sağladığı tespit edilmiştir (Telman ve Ünsal 2004).

2.4 YAŞAM DOYUMU

Bu bölümde yaşam doyumu kuramına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.4.1 Yaşam Doyumu Kuramı

Yaşam doyumu kavramı, ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmış ve diğer bir adıyla ‘mutluluk’ anlamına da gelen kuram, geçmişten günümüze insanlığın ilgi alanına girmiş konulardan birisidir (Özer ve Karabulut 2003). Yaşam doyumu, kişilerin iyi bir yaşamlarının olup olmadığına karar vermeleri ve yaşam kalitelerini değerlendirme kapsamında psikoloji alanında ‘öznel iyi olma’ ve ‘iyi yaşam’ olarak tanımlanırken, günümüz konuşma dilinde ise mutluluk olarak adlandırılmaktadır (Diener 2000).

Yaşam doyumu, bireyin yaşantısını ideal olarak görmesiyle veya değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir durumu ya da sonucu ifade etmektedir. Yaşam doyumu genel anlamda duygusal temellere dayanan bir kuramdır. Ayrıca kişinin kaliteli yaşamını ve mutluluğunu da yansıtmaktadır (Piccolo ve ark. 2005). Yaşam doyumu, kişinin yaşamı değiştirme isteğini, hâlihazır yaşamdan doyuma ulaşmasını, geçmişten doyuma ulaşmasını, gelecekte doyuma ulaşmasını ve bireyin çevresindeki kişilerin o kişinin yaşamı hakkında görüşlerini bildirmeleri anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle yaşam doyumu, bireyin kendi seçtiği ölçütlere göre yaşamının boyutları hakkında genel değerlendirmesidir. Kişinin doyum alanları ise iş, para, sağlık, aile, benlik, serbest zaman ve bireyin yakın çevresi olduğu söylenebilir (Dost 2007). Bu bağlamda yaşam doyumu genel olarak, kişinin tüm yaşantısını ve bu yaşantıya ait uzanımlarını içerir. Yaşam doyumu denildiğinde, belirli bir boyuta ait doyum değil genel anlamda kişinin tüm yaşamına ait doyumu anlaşılır (Özer ve Karabulut 2003).

Yaşam doyumu kuramı kişinin mutluluğunu ifade kavramlardan ‘öznel iyi olma’ durumunun bilişsel yönünü ifade eder. Öznel iyi olma bireyin yaşantısını duygusal ve bilişsel olarak değerlendirmesidir. Bu değerlendirme ise, kişinin doyumu bilişsel değerlendirmesi ve olaylara gösterilen duygusal tepkileri ifade etmektedir (Dost 2007). Öznel iyi olma, birbiriyle bağlantılı 3 faktörü kapsamaktadır. Bu faktörler, yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımdır. Yaşam doyumu kişinin yaşamını bilişsel olarak değerlendirmesi olarak tanımlanırken, olumlu ve olumsuz duygulanım ise kişinin hoşuna giden veya hoşuna gitmeyen duyguları ifade eder. Kişinin yaşam doyumunu yüksek algılaması ve olumlu duygulanımının yüksek olması öznel iyi olmanın da yüksek olduğunu gösterir (Diener ve Suh 1997). Yapılan çalışmalara bakıldığında, öznel iyi oluşu yüksek olan bir kişinin yaşam doyumunun yüksek olması, genellikle olumlu duygulanım yaşaması ve daha düşük keder, öfke, üzüntü gibi olumsuz duygular yaşaması beklenir. Öznel iyi oluşu daha düşük olan bir kişinin ise, yaşamından doyum ve zevk almaması, olumlu duygulardan ziyade gerginlik, öfke, keder, kaygı, tedirginlik ve depresyon gibi olumsuz duygular yaşaması söz konusudur (Diener, Suh ve Oishi 1997).

2.5 LİTERATÜRDE KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Temel psikolojik ihtiyaçlar, iş tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar bu bölümde verilecektir. Çalışmada ilk olarak yurtiçi sonrasında yurt dışı çalışmalarına yer verilmiştir. Literatüre bakıldığı zaman çalışmaların genel olarak eğitim ve sağlık alanlarında yapıldığı dikkat çekmiştir.

2.5.1 Temel Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yapılan Çalışmalar

Cihangir-Çankaya (2005) tarafından Türkiye’de ilk kez, öz-belirleme kuramına dayanan, temel psikolojik ihtiyaçların doyumuna ilişkin öz belirleme modeli test edilmiş ve modelin Türk kültürüne ne düzeyde uygun olduğu araştırılmıştır. Çalışma, Gazi Üniversitesinde okuyan 414 öğrenci üzerinden yapılmıştır. Çalışmada öğrencilerin aile ve çevresinden almış olduğu özerklik desteği onların temel psikolojik ihtiyaçlarını doyurduğu, temel psikolojik ihtiyaçları da doyuma ulaşan öğrencilerin öznel iyi olma halinin yükseldiği bulunmuştur.

Kuru ve Bayraktar (2007) Türkiye güreş federasyonuna bağlı 39 Uluslararası, 32 Milli

güreş hakemi üzerinde yaptıkları çalışmada, hakemlerin temel psikolojik ihtiyaçları incelenmiştir. Yapılan çalışmada milli hakemlerin, uluslararası hakemlere göre özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyacı daha yüksek çıkmıştır. Hakemlik yılı değişkenine göre, deneyimsiz hakemlerin özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyacı deneyimli hakemlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş değişkeninin de ise, orta yaşlı olan hakemlerin yaşı ilerlemiş hakemlere göre yeterlik ihtiyacı daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Arslanoğlu, Tekin, Arslanoğlu, Özmütlu (2010), Voleybol hakemlerinin çeşitli değişkenlere göre kaygı ve temel psikolojik ihtiyaç düzeylerinin incelenmesi adı altında yaptıkları çalışmayı, Ankara ilinde görev yapan 39'u erkek 31'i bayan toplam 70 hakem üzerinde uygulamışlardır. Çalışmada bayan voleybol hakemlerinin kaygı düzeyleri, erkek voleybol hakemleri kaygı düzeyinden yüksek çıkmıştır. Öte yandan cinsiyet değişkenine göre temel psikolojik ihtiyaçlardan olan yeterlik düzeyi, bayan hakemlerin erkek hakemlere göre daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.

Pamukkale üniversitesinde öğrenim gören 376 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada, öğrencilerin genel yaşam doyumları ve temel psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Çalışmada erkek öğrencilerin, kız öğrencilere göre yeterlik ve özerklik ihtiyacının daha yüksek olduğu bulunmuştur. (Çivitçi 2012).

Yavuzer ve Gündoğdu (2012) tarafından yapılan çalışmada, Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesinde okuyan 225 kadın 126 erkek toplam 331 öğrencinin öznel iyi oluşla, temel psikolojik ihtiyaçları demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Çalışmada cinsiyet değişkeninin temel psikolojik ihtiyaç doyumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öznel iyi oluş düzeyleri ise kadınların erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca bayanların özerlik ve ilişkili olma düzeyleri erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna varılmıştır.

Şat, Doğan, Amil (2015), Kayseri İlinde bulunan Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde çalışan 330 akademisyenin üzerinde yaptıkları çalışmalarında, akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlarını incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre özerklik desteği, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçları daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Sheldon, Ryan ve Reis (1996) yaptıkları çalışmada, temel psikolojik ihtiyaçların doyumundaki günlük değişmelerin, bireylerin kendi içinde ve bireyler arası boyutta öznel iyi olmayı nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, bireylerin gün içerisinde yeterlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçları karşılanma düzeyleri arttıkça, yüksek düzeyde olumlu duygu, his ve canlılık yaşadıklarını, ihtiyaçları yeterince karşılanmayan bireylerin ise, olumsuz duygular içerisinde olduklarını tespit etmişlerdir.

Reis ve arkadaşları (2000) bir başka çalışmada, kişilerin günlük olarak psikolojik ihtiyaçları karşılanma düzeyleri arttıkça olumlu duygularında artış söz konusu olduğunu ve psikosomatik sıkıntıları ile olumsuz duygularında azalma yaşandığını tespit etmişlerdir. Akademik yaşantı ve iş yaşamı gibi farklı ortamlarda ihtiyaç doyumuna ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarında ise, yine öz-belirleme kuramının görüşlerini desteklediği bulgulara erişmişlerdir.

Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunav ve Kornazheva (2001) yapmış oldukları çalışmada, ABD ve eski doğu bloğu ülkelerinden Bulgaristan'da çalışan bireylerin iş hayatında psikolojik ihtiyaçları karşılama düzeyleri ile çeşitli psikolojik sağlık göstergeleri arasındaki ilişkileri karşılaştırmışlardır. Deci ve arkadaşları (2001), ABD'de çalışan bireylerin Bulgaristan'da çalışan bireylere göre işyerinde özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını daha fazla karşıladıklarını, bu sebeple daha fazla öznel iyi oluşa ve iş yerine bağlılık düzeyine sahip olduklarını tespit etmişlerdir (İlhan ve Özbay 2010).

2.5.2 İş Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004) tekstil sektöründe 37 firmada toplam 192 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş tatminini etkileyen en önemli faktör ise arkadaşlık ortamı olduğu tespit edilmiştir. Arkadaşlık ortamını takip eden ikinci faktör ise takdir edilme duygusu olduğu bulunmuştur.

Çekmecelioğlu (2005) tarafından, Gebze-Dilovası bölgesinde kimya sektöründe faaliyet gösteren 4 adet boya sanayi işletmesinde, 130 beyaz yakalı personeller üzerinde yaptığı çalışmada, örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Yapılan çalışmada, iş tatmininin pozitif olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların yaptıkları işten, iş arkadaşlarından ve aldıkları ücretten memnun oldukları diğer yandan işten ayrılma niyetinde olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan çalışanların yaratıcı fikirlerinin ve risk almalarının örgütü cesaretlendirdiği, fikirlerinin adil değerlendirildiği, katılımcı ve işbirlikçi bir ortamın olması iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Kök (2006) tarafından, Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel ortama bağlılık üzerine yaptığı çalışmaya 85 öğretim üyesi katılmıştır. Öğretim üyelerinin iş tatminine en çok etki eden ücret ve akademik ortam olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan yapılan araştırmada, akademisyenlerin örgütsel ortama bağlılık düzeyleri ise yüksek olmadığı dikkat çekmiştir.

Örücü, Yumuşak ve Bozkır (2006) tarafından, Balıkesir İli merkezinde bulunan banka çalışanlarının iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesi ile ilgili yaptığı çalışmaya 104 banka çalışanı(memur) katılmıştır. Yapılan iş tatmini araştırmasında değişkenler ücret, iş-personel uyumu, arkadaşlık ilişkileri, yönetimden memnuniyet, terfi ve iş yerinin fiziki ortamı gibi unsurlar ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında personellerin ücret konusunda tatminsiz olduğu bulgusuna varılmıştır. Diğer değişken gruplar içerisinde bulunan bulgular orta seviye olarak ölçülmüştür.

Toker (2007), İzmir İlinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personellerin demografik değişkenlerin, çalışanların iş tatminine etkilerini incelemiştir. Çalışma, 370 personel üzerinde yapılmıştır. Çalışmada iş görenlerin en az, ücret konusunda tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Ücretten memnun olmadıklarını ifade eden çalışanlar öte yandan en çok, yaptıkları işten tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların yaşları ilerledikçe işten aldıkları tatmin duygusu da artış gösterdiği bulgusuna varılmıştır.

Aydın, Özmen ve Tekin (2014), Akdeniz Üniversitesi Su Ürünleri İşletmelerinde çalışan 125 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada çalışanların bireysel(içsel) ve genel iş tatminleri yüksek, örgütsel(dışsal) iş tatminleri ise orta düzeyden biraz fazla, yükseğe yakın olduğu söylenebilir. Bu çalışmada asıl dikkat çeken genel iş tatmini aşağı çeken dışsal tatmin faktörü olduğu görülmüştür.

Özaydın ve Özdemir (2014), Türkiye'nin çeşitli illerinde bulunan 26 farklı banka personellerine uyguladığı çalışmada, 342 banka personeline anket uygulaması yapmıştır. Yaptığı çalışmada çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatminine etkisini incelemiştir. Çalışmadaki bireysel özellikler yaş, çalışma süresi, unvan, medeni durum, eğitim ve beklenti düzeyidir. Yapılan araştırmada yaş arttıkça iç tatmin, dış tatmin ve genel iş tatminin artış gösterdiği saptanmıştır. Eğitim düzeyi ise arttıkça iç tatmin, dış tatmin ve genel iş tatmini azaldığı tespit edilmiştir. Medeni durum faktöründe evli olanların bekâr olanlara oranla daha tatminkâr olduğu bulunmuştur. Unvan boyutunda ise unvan arttıkça, iç tatmin ve genel iş tatmininde artış gözlenmektedir.

Carrel ve Elbert (1974) de 397 posta memuru üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Hunt ve Saul (1975) ise memur çalışanların iş tatminlerine yönelik çalışmada, beyaz yakalı(memur) çalışanların genel iş tatminleri ile yaş ve kıdemleri arasında pozitif, doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Lee ve Wilbur (1985), 1707 kamu çalışanı üzerinde, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkisini incelediği araştırmalarında yaş arttıkça iş tatminin de artış gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Oshagbami (1999), tarafından akademik personeller üzerinde yaptığı çalışmada, akademik personelin, rütbesi ve yaşı ilerledikçe iş tatmininin de pozitif anlamda yükseldiği ve arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır.

Thakur (2007) tarafından gerçekleştirilen, kamu ve özel sektör bankalarında çalışanların iş tatminine yönelik araştırmasının sonucunda, kamu ve özel banka çalışanlarının iş tatminlerinin eşit seviyede çıktığını ortaya koymuştur. Kamu bankalarında çalışanların iş güvenliğinin daha ileri boyutta olması ve banka tarafından sağlanan imkanlar (emekli maaşı, sağlık sigortası vb.) iş tatminini artırırken, özel banka çalışanlarının iyi çalışma koşulları ve yüksek ücret sebebiyle iş tatminini yükselttiğini ortaya koymuştur.

2.5.3 Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) tarafından, Malatya İli merkezinde çalışan 384 hekimin yaşam doyumları araştırılmış, cinsiyet değişkenine göre bayan hekimlerin bay hekimlere göre yaşam doyumları daha yüksek, medeni durum değişkenine göre evli

olanların bekar olanlara göre yaşam doyumları daha yüksek, gelir değişkenine göre geliri yüksek olduğunu düşünenlerin geliri düşük olduğunu düşünenlere göre yaşam doyum düzeyleri daha yüksek ve yaşı ilerlemiş hekimlerin genç hekimlere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Dost (2007), Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin yaşam doyumlarını bazı değişkenlere göre incelediği çalışmaya 403 öğrenci katılım sağlamıştır. Yapılan çalışmada öğrencilerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyet, algılanan akademik başarı, gelecekte beklenti, dini inanç ve yalnızlık değişkenlerine göre farklılaşmıştır. Cinsiyet değişkeninde kız öğrencilerin yaşam doyumları erkek öğrencilerinkinden yüksek çıkmıştır. Akademik başarı da geleceğe iyimser bakan öğrencilerin, gelecekte beklentilerinin karşılanmayacağına inanan öğrencilere göre doyumları daha yüksektir. Öte yandan dini inançlarına bağlılığı daha kuvvetli olan öğrencilerin, dini inancı olup, bağlılığı zayıf olan öğrencilere göre doyum düzeyi daha fazladır. Yalnızlık durumun da ise, kendini yalnız hisseden öğrencilerin, kendini yalnız hissetmeyen öğrencilere göre yaşam doyumları daha düşük olduğu bulgusuna varılmıştır.

Özgür, Gümüş ve Durdu (2010) yaptıkları çalışmada, evde ve yurttaki kalan öğrencilerin yaşam doyumlarını incelemişlerdir. 200 öğrenci üzerinden yapılan çalışmada, evde kalan öğrencilerin yaşam doyumları yurttaki kalan öğrencilere oranla daha yüksek bulunmuştur. Çalışmada hem evde hem de yurttaki kalan öğrencilerden ekonomik durumu iyi olanların, yaşam doyumlarının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tekir, Çevik, Arık ve Ceylan (2016), sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi adı altındaki çalışmalarını Manisa Soma Devlet Hastanesi çalışanı 142 kişi üzerinde uygulamışlardır. Çalışmada, mesleğini severek yapan çalışanların yaşam doyumları daha yüksek çıkmıştır. Çalışma grubunun genel yaşam doyumları orta düzey seviyesinde bulunmuştur. İş yükünün fazla olduğunu düşünen çalışanların ise, yaşam doyumunun düşük olduğu görülmüştür.

Chow (2005) Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, sosyo-ekonomik düzeyi ve not ortalaması yüksek olan öğrencilerin, geçmiş akademik yaşantıları, özsaygısı, başkaları ile ilişkileri ve yaşam koşullarından daha fazla doyum sağlayan öğrencilere göre daha yüksek bir yaşam doyumunu elde ettiklerini belirlemiştir (Dost 2007).

3. VERİ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın nasıl yapıldığına dair bilgilere yer verilir. Bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ait bilgilere yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, şoförlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının, iş tatminlerinin ve yaşam doyumlarının belirlenmesine yönelik bir durum tespiti çalışması olup sebep sonuç ilişkisini ortaya koymak amaçlı tarama modeli uygulanmıştır.

3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2018 yılında İETT Avrupa yakasında görev yapan şoförler oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise bu evren içerisinde seçilen İkitelli Garajı(58), Topkapı garajı(19), Kâğıthane Garajı(25), Ayazağa Garajı(25), Edirnekapi Garajı(126) olmak üzere toplam 253 şoförden oluşmuştur. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ulaşılan 260 şoför içerisinde toplam 253 şoför ölçekleri tam ve eksiksiz olarak doldurmuştur.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan temel psikolojik ihtiyaçlar, iş tatmini ve yaşam doyumu için, ‘Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeği, Minnesota İş tatmini Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği’; bağımsız değişkenlerle ilgili verileri toplamak için ise ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanılmıştır.

3.3.1 Demografik Bilgiler ve Çalışma Türleri Formu

Araştırma grubunun bağımsız değişkenlerini saptamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bu form, 6 sorudan oluşmaktadır (Ek A.1).

3.3.2 Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeği

Temel psikolojik ihtiyaç ölçeği, kişilerin temel olan psikolojik ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlardan doğan gereksinimleri ortaya çıkarmak amacıyla Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Orijinalinde bu ölçekte, 7 derecelmeli 21 adet

madde bulunmaktadır. Ancak, 7 dereceleme tipinde kullanılan ölçek Kesici ve ark. (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanırken 5 derecelmeli ölçek tipinde uygulanması tercih edilmiştir. Ölçekte Hiç Doğru Değil(1), Doğru Değil(2), Biraz Doğru(3), Doğru(4), Çok Doğru(5) şeklinde puanlama yapılmaktadır (Ek A.2: Tablo 1).

Temel psikolojik ihtiyaç ölçeği, üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar özerklik, ilişkili olma ve yeterlik alt ölçekleridir. Alt ölçeklere ait boyutlar aşağıda gösterilmiştir;

Özerklik Alt Ölçeği: Bireyin sosyal çevresiyle ilişki kurarken bağımsız olma arzusunu ve insanlarla ilişkilerinde kendini güvende hissetme duygusu kapsamakta ve toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Bunlar Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeğinin 1., 4., 8., 11., 14., 17., ve 20. maddelerini oluşturmaktadır.

İlişkili Olma Alt Ölçeği: Bireylerin başka kişiler ile bağlantılı olmasını, doyurucu bağlar kurmasını ve yaşadığı sosyal çevreye kendini ait hissetmesini kapsayan bu ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Bunlar Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeğinin 2., 6., 7., 9., 12., 16., 18., ve 21. maddelerini oluşturmaktadır.

Yeterlik Alt Ölçeği: Bireyin zor koşullarda istenen başarıya ulaşmada sonuna kadar mücadele etmesini ve bu mücadelede kendini yeterli görmesini ifade eden ölçeğin 6 maddesi bulunmaktadır. Bunlar Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeğinin 3., 5., 10., 13., 15., 19. maddelerini oluşturmaktadır.

Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeğinde özerklik ihtiyacı alt ölçeğine bakıldığı zaman dereceleme 1 ile 5 arasında olduğundan ve ölçekte 7 madde bulunduğundan dolayı alınabilecek en düşük toplam puan 7, en yüksek toplam puan ise 35 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından ilişkili olma ölçeğinde ise 8 maddeden oluştuğu için alınabilecek en düşük toplam puan 8, en yüksek toplam puan ise 40'dır. Yeterlik alt ölçeğinde ise 6 madde bulunmasından dolayı alınabilecek en düşük toplam puan 6, en yüksek toplam puan ise 35'dir.

İhtiyaç Doyumu Ölçeğinin ve alt ölçeklerinin güvenirlik çalışmalarında 2 hafta arayla toplam 250 öğrenci üzerinde uygulanan çalışmada iç tutarlılık katsayıları Cronbach-

Alpha yöntemi ile hesaplanmıştır. Yapılan çalışma neticesinde elde edilen korelasyon .89; özerklik alt ölçeği için .82, ilişkili olma alt ölçeği için .81, yeterlik alt ölçeği için .80'dir. Ölçeğe ait iç tutarlık katsayıları özerklik alt ihtiyacı için .71, ilişkili olma alt ölçeği için .74, yeterlik alt ölçeği için .60 ve toplamda İhtiyaç Doyumu Ölçeği için ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin madde-toplam değerleri .33 ile .64 arasında değişmektedir (Cihangir-Çankaya 2009). Ölçeğin ölçüt bağlantılı geçerlik çalışmalarında ise, Edwards Kişisel Tercih Envanterinin özerklik, başarma, yakınlık alt ölçekleri ile Temel Psikolojik İhtiyaç Ölçeğinin özerklik, ilişkili olma ve yeterlik alt ölçekleri arasında korelasyon katsayıları hesaplanmış ve sırasıyla .39, .58 ve .36 olarak bulunmuştur ($p<0.05$).

3.3.3 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, bireylerin işlerinden duydukları memnuniyeti ölçmek amacıyla D.J. Weiss, R.V. Davis, G.W. England ve L.H. Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye tercümesi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Ölçek Türkiye'de ilk kez Boğaziçi Üniversitesi' de Aslı Baycan(1985) tarafından uygulanmıştır. Ölçekte 20 madde bulunmakta ve 5'li dereceleme tipi uygulanmaktadır. Ölçekte Hiç Hoşnut Değilim(1), Hoşnut Değilim(2), Kararsızım(3), Hoşnudum(4), Çok Hoşnudum(5) şeklinde puanlama yapılmaktadır (Ek A.3: Tablo 2).

İş Tatmini Ölçeğinin 'İçsel İş Tatmini' ve 'Dışsal İş Tatmini' olmak üzere iki alt boyutu vardır. Bu iki alt boyut aşağıda detaylı olarak gösterilmiştir.

İçsel İş Tatmini: Bireyin başarısı, faaliyetleri, ahlaki değerleri, serbestlik arzusu, değişiklik isteği, başkalarına yardımı, otoritesi, yeteneklerini kullanması, sorumluluk alması, yaratıcılığı, takdir edilmesi ve toplumda saygınlığı ifade etmektedir. 12 maddeden oluşan alt ölçek, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 19., 20. maddelerini oluşturmaktadır.

Dışsal İş Tatmini: Çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, terfi imkânı, kurum politikası, yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği, iş garantisi gibi konuları

kapsamakta ve 8 maddeden oluşmaktadır. Bunlar İş Tatmini Ölçeğinin 5., 6., 12., 13., 14., 16., 17., 18. maddelerini oluşturmaktadır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeğine içsel iş tatmini alt boyutuna bakıldığı zaman dereceleme 1 ile 5 arasında olduğundan ve 12 madde bulunduğundan dolayı ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 12, en yüksek toplam puan ise 60'dır. Ölçeğin bir diğer alt boyutu olan dışsal iş tatmininde ise toplam 8 madde olmasından dolayı alınabilecek en düşük toplam puan 8, en yüksek toplam puan ise 40'dır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, gerek yurtiçinde gerekse yurt dışında birçok çalışmada uygulanmıştır. Bu bakımdan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği bu çalışmalarda test edilmiştir. Literatüre bakıldığında ölçeğin yüksek güvenilirlik ve geçerlilik seviyesinde olduğu da görülmektedir. Ülkemizde Baycan (1985) yaptığı çalışmasında Cronbach-Alpha değerini (0,77), Özdayı (1990) ise (0,87) olarak bulmuştur. Yurt dışında ise güvenilirlik katsayısı, Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından (0,76), Jermier ve Berker (1979) tarafından (0,92) ve Schmitt vd. (1978) tarafından da (0,81) olarak bulunmuştur (Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ 2012).

3.3.4 Yaşam Doyumu Ölçeği

Bireylerin yaşamlarını kaliteli olarak görüp, görmemeleri veya iyi bir yaşamları olup olmadığına karar vermelerini kapsamında kullanılan ölçek, Diener, Emmons, Laresen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmakta ve her bir madde 7'li dereceleme sistemine göre; Kesinlikle Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kısmen Katılmıyorum(3), Kararsızım(4), Kısmen Katılıyorum(5), Katılıyorum(6), Kesinlikle Katılıyorum(7) şeklinde puanlanmaktadır (Ek A.4: Tablo 3).

Yaşam Doyumu Ölçeği 5 maddeli ve 7 derecelmeli bir ölçek olduğundan ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan ise 35'dir. Ölçeğin ilk olarak Türkçe'ye uyarlanması ve "yüzeysel geçerlik" tekniğiyle geçerlik çalışmaları Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .85 olarak saptanmıştır. Madde analizleri neticesinde, ölçeğin her bir maddesinden elde edilen puanlarla toplam puanlar arasındaki korelasyon yeterli bulunmuştur. Yetim'in (1993) yaptığı çalışmasında ise ölçeğin test-tekrar test yöntemi

ile belirlenen güvenilirlik katsayısı .73 ve Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur (Dost 2007).

3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Veri toplama araçları birleştirilip ağzı yapışkanlı zarflara konularak hazırlanmıştır. Dağıtımı ve uygulanması için Avrupa yakasında bulunan tüm İETT otobüs garajlarına gidilerek şoförlerden sorumlu yöneticilerle görüşülmüştür. Yöneticilere çalışmanın amacı, önemi ve nasıl uygulanacağına dair bilgiler verilmiştir. Verilerin araştırma dışında herhangi bir amaç için kullanılmayacağı ve şahsi bilgilere yer verilmediği de aktarılmıştır. Ayrıca araştırma için kurumdan gereken resmi izin alındığına dair evraklar her bir yöneticiye teslim edilmiştir. Veri toplama araçları şoförlerin garajlarda iş alım saatinden önce ve iş bitim saatinden sonra araştırmacı tarafından dağıtılmış ve tüm veri toplama araçları tamamlandığında geri toplanmıştır.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 16.0 paket programında yararlanılmıştır. Şoförler ile ilgili demografik bilgilerin değerlendirilmesinde frekans ve yüzde hesaplamaları kullanılmıştır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel işlemler uygulandıktan sonra, gruplar arası farkı karşılaştırmak için bağımsız gruplar T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) testleri uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya ait bulgular aşağıda sunulmuştur:

Araştırmaya katılan otobüs şoförlerinin yaş aralıkları şu şekildedir: 20-29 yaş aralığında 5 kişi, 30-39 yaş aralığında 47 kişi, 40-49 yaş aralığında 61 kişi, 50-59 yaş aralığında 14 kişi olmak üzere toplam 127 kişidir. Bu bağlamda otobüs şoförlerinin yüzde 48'i 40-49 yaş aralığında yer alırken, yüzde 37' si de 30-39 yaş aralığında yer almıştır.

Araştırmaya katılan metrobüs şoförlerinin yaş aralıkları şu şekildedir: 20-29 yaş aralığında 4 kişi, 30-39 yaş aralığında 26 kişi, 40-49 yaş aralığında 82 kişi, 50-59 yaş aralığında 14 kişi olmak üzere toplam 126 kişidir. Bu bağlamda metrobüs şoförlerinin yüzde 65.1'i 40-49 yaş aralığında yer alırken, yüzde 20.6'sı 30-39 yaş aralığında yer almıştır.

Araştırmaya katılan otobüs şoförlerinin medeni durumları şu şekildedir: Bekar 6 kişi, dul 3 kişi, evli 118 kişi olmak üzere toplam 127 kişidir. Evli olan şoförlerin oranı yüzde 92.9' dur.

Araştırmaya katılan metrobüs şoförlerinin medeni durumları şu şekildedir: Bekar 3 kişi, dul 4 kişi, evli 119 kişi olmak üzere toplam 126 kişidir. Evli olan şoförlerin oranı yüzde 94.4' tür.

Tablo 4.1: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Ulaşım Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Özerklik	Metrobüs	126	23,41	4,007	-1,299	,195
	Otobüs	127	24,09	4,338		
Yeterlik	Metrobüs	126	19,16	4,433	-2,618	,009*
	Otobüs	127	20,47	3,489		
İlişkili olma	Metrobüs	126	25,87	4,440	-2,641	,009*
	Otobüs	127	27,36	4,577		

Tablo 4.1'e göre, otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farkların, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin yeterlik ($p = ,009$) ve özerklik ($p = ,009$) alt

boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, özerklik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Ulaşım Türü	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel	Metrobüs	126	40,06	9,492	-1,619	,107
	Otobüs	127	42,06	10,073		
Dışsal	Metrobüs	126	25,17	6,521	-,439	,661
	Otobüs	127	25,57	7,919		

Tablo 4.2'ye göre, otobüs ve metrobüs şoförlerinin yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.3: Otobüs ve metrobüs şoförlerinin yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Ulaşım Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Metrobüs	126	20,45	7,226	-2,773	,006*
Otobüs	127	22,97	7,207		

Tablo 4.3'e göre, otobüs ve metrobüs şoförlerinin yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistikler analizinde, otobüs şoförlerinin yaşam doyumu puan ortalamasının metrobüs şoförlerine ait yaşam doyumu puan ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre temel psikolojik ihtiyaçlar arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi tablosu

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	169,791	3	3,163	,027*
	Grup içi	2201,075	123		
	Toplam	2370,866	126		
Yeterlik	Gruplar arası	82,707	3	2,337	,077
	Grup içi	1450,946	123		
	Toplam	1533,654	126		
İlişkili olma	Gruplar arası	71,478	3	1,141	,335
	Grup içi	2567,861	123		
	Toplam	2639,339	126		

Tablo 4.4'e göre, otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından temel psikolojik ihtiyaçları alt boyutlarından özerklik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken ($p=,027$); yeterlik ve ilişkili olma alt boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde hizmet yılı arttıkça özerklik puanının düştüğü tespit edilmiştir.

Tablo 4.5: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	23,624	3	,485	,694
	Grup içi	1982,915	122		
	Toplam	2006,540	125		
Yeterlik	Gruplar arası	27,629	3	,463	,709
	Grup içi	2429,196	122		
	Toplam	2456,825	125		
İlişkili olma	Gruplar arası	15,148	3	,251	,860
	Grup içi	2449,558	122		
	Toplam	2464,706	125		

Tablo 4.5'e göre, metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA test

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	561,745	3	1,884	,136
	Grup içi	12222,869	123		
	Toplam	12784,614	126		
Dışsal	Gruplar arası	327,863	3	1,775	,155
	Grup içi	7573,176	123		
	Toplam	7901,039	126		

Tablo 4.6'ya göre, metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.7: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	108,492	3	,396	,756
	Grup içi	11153,000	122		
	Toplam	11261,492	125		
Dışsal	Gruplar arası	74,011	3	,574	,633
	Grup içi	5242,148	122		
	Toplam	5316,159	125		

Tablo 4.7'ye göre, otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.8: Otobüs şoförlerinin hizmet yılına göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Yaşam doyumu	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	424,123	3	2,841	,041*
Grup içi	6119,751	123		
Toplam	6543,874	126		

Tablo 4.8'e göre, otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde hizmet yılı arttıkça yaşam doyumu puanları artmıştır.

Tablo 4.9: Metrobüs şoförlerinin hizmet yılına göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Yaşam doyumu	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	80,813	3	,510	,676
Grup içi	6446,401	122		
Toplam	6527,214	125		

Tablo 4.9'a göre, metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.10: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	290,917	2	8,672	,000*
	Grup içi	2079,949	124		
	Toplam	2370,866	126		
Yeterlik	Gruplar arası	130,500	2	5,766	,004*
	Grup içi	1403,154	124		
	Toplam	1533,654	126		
İlişkili olma	Gruplar arası	71,679	2	1,731	,181
	Grup içi	2567,660	124		
	Toplam	2639,339	126		

Tablo 4.10'a göre, otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından temel psikolojik ihtiyaçları alt boyutlarından özerklik ($p=,000$) ve yeterlik ($,004$) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken, ilişkili olma alt boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde eğitim düzeyi arttıkça özerklik ve yeterlik ihtiyacı düşmektedir.

Tablo 4.11: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	Df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	,933	1	,058	,811
	Grup içi	2005,607	124		
	Toplam	2006,540	125		
Yeterlik	Gruplar arası	2,038	1	,103	,749
	Grup içi	2454,787	124		
	Toplam	2456,825	125		
İlişkili olma	Gruplar arası	40,498	1	2,072	,153
	Grup içi	2424,208	124		
	Toplam	2464,706	125		

Tablo 4.11'e göre metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.12: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	575,467	2	2,922	,058
	Grup içi	12209,147	124		
	Toplam	12784,614	126		
Dışsal	Gruplar arası	282,347	2	2,298	,105
	Grup içi	7618,693	124		
	Toplam	7901,039	126		

Tablo 4.12'ye göre, otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından iş doyumu puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	100,044	1	1,111	,294
	Grup içi	11161,448	124		
	Toplam	11261,492	125		
Dışsal	Gruplar arası	3,033	1	,071	,791
	Grup içi	5313,126	124		
	Toplam	5316,159	125		

Tablo 4.13'e göre, metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından iş doyumu puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.14: Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Eğitim düzeyi	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	387,804	2	3,906	,023*
Grup içi	6156,070	124		
Toplam	6543,874	126		

Tablo 4.14'e göre, otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistikler analizinde bu farklılıklar incelenmiş olup, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte yaşam doyumu puan ortalamasının yükseldiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.15: Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Eğitim düzeyi	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	88,418	1	1,703	,194
Grup içi	6438,796	124		
Toplam	6527,214	125		

Tablo 4.15'e göre, metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.16: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	52,248	2	1,397	,251
	Grup içi	2318,618	124		
	Toplam	2370,866	126		
Yeterlik	Gruplar arası	11,702	2	,477	,622
	Grup içi	1521,952	124		
	Toplam	1533,654	126		
İlişkili olma	Gruplar arası	14,842	2	,351	,705
	Grup içi	2624,497	124		
	Toplam	2639,339	126		

Tablo 4.16'ya göre, otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.17: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
Özerklik	Gruplar arası	94,637	2	3,044	,051
	Grup içi	1911,902	123		
	Toplam	2006,540	125		
Yeterlik	Gruplar arası	109,904	2	2,880	,060
	Grup içi	2346,921	123		
	Toplam	2456,825	125		
İlişkili olma	Gruplar arası	46,155	2	1,174	,313
	Grup içi	2418,551	123		
	Toplam	2464,706	125		

Tablo 4.17'ye göre, metrobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.18: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	527,490	2	3,022	,052
	Grup içi	10734,002	123		
	Toplam	11261,492	125		
Dışsal	Gruplar arası	244,077	2	2,959	,056
	Grup içi	5072,082	123		
	Toplam	5316,159	125		

Tablo 4.18'e göre, metrobüs şoförlerinin çalışma türü düzeyi bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.19: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Alt Boyutlar	Çalışma durumu	Kareler toplamı	df	F	p
İçsel	Gruplar arası	215,887	2	1,065	,348
	Grup içi	12568,727	124		
	Toplam	12784,614	126		
Dışsal	Gruplar arası	484,618	2	4,051	,020*
	Grup içi	7416,421	124		
	Toplam	7901,039	126		

Tablo 4.19'a göre, otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından iş doyumu puan ortalamalarında dışsal iş doyumu alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken ($p=,020$); içsel iş doyumu alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde dışsal alt boyutta ara dinlenmeli çalışma türü puanları diğer türlere göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 4.20: Otobüs şoförlerinin çalışma türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Eğitim düzeyi	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	36,856	2	,351	,705
Grup içi	6507,018	124		
Toplam	6543,874	126		

Tablo 4.20'e göre, otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.21: Metrobüs şoförlerinin çalışma türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren ANOVA testi

Eğitim düzeyi	Kareler toplamı	df	F	p
Gruplar arası	284,071	2	2,798	,065
Grup içi	6243,143	123		
Toplam	6527,214	125		

Tablo 4.21'e göre, metrobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.22: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Özerklik	Kiptaş	82	23,280	3,8850	-2,772	,007*
	Kadrolu	45	25,578	4,7553		
Yeterlik	Kiptaş	82	20,085	2,9573	-1,536	,092
	Kadrolu	45	21,178	4,2388		
İlişkili olma	Kiptaş	82	26,756	4,2530	-1,949	,043*
	Kadrolu	45	28,467	4,9754		

Tablo 4.22'ye göre, otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarından özerklik ve ilişkili olma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.23: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Özerklik	Kiptaş	51	23,37	4,530	-,092	,927
	Kadrolu	75	23,44	3,640		
Yeterlik	Kiptaş	51	19,08	5,663	-,167	,868
	Kadrolu	75	19,21	3,394		
İlişkili olma	Kiptaş	51	25,78	5,077	-,168	,867
	Kadrolu	75	25,92	3,986		

Tablo 4.23'e göre, metrobüs şoförlerinin kadro türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.24: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel	Kiptaş	82	41,91	9,380	-,211	,833
	Kadrolu	45	42,31	11,335		
Dışsal	Kiptaş	82	41,91	9,380	-,705	,482
	Kadrolu	45	42,31	11,335		

Tablo 4.24'e göre, otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.25: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Alt Boyutlar	Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel	Kiptaş	51	39,37	9,474	-,672	,503
	Kadrolu	75	40,53	9,538		
Dışsal	Kiptaş	51	24,86	6,235	-,672	,660
	Kadrolu	75	25,39	6,742		

Tablo 4.25'e göre, metrobüs şoförlerinin kadro türü bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.26: Otobüs şoförlerinin kadro türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Kiptaş	82	22,80	6,779	-,344	,731
Kadrolu	45	23,27	7,998		

Tablo 4.26'ya göre, otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.27: Metrobüs şoförlerinin kadro türüne göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasındaki farklılıkları gösteren bağımsız gruplar T-Testi analizi

Kadro Türü	N	Ort.	Ss	t	p
Kiptaş	51	20,25	7,691	-,252	,801
Kadrolu	75	20,59	6,942		

Tablo 4.27'ye göre, metrobüs şoförlerinin kadro türü bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları, iş tatmin düzeyleri ve yaşam doyumları ile ilgili elde edilen bulgular yorumlanarak tartışılmıştır. Ayrıca önerilerde bu bölümde yer almıştır.

5.1 TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR

Otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farkların, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin yeterlik ve ilişkili olma alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde otobüs şoförlerinin metrobüs şoförlerine oranla daha çok yeterlik ve ilişkili olma ihtiyacı duydukları saptanmıştır. Bu bağlamda ülkemizde benzer çalışmalara rastlanmıştır. Şat, Doğan ve Amil (2015), Kayseri İlinde bulunan Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde çalışan 330 akademisyenin üzerinde yaptıkları çalışmalarında, akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçlarını incelemişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre özerklik desteği, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçları daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Kuru ve Bayraktar (2007) Türkiye güreş federasyonuna bağlı 39 Uluslararası, 32 Milli güreş hakemi üzerinde yaptıkları çalışmada, hakemlerin temel psikolojik ihtiyaçları incelenmiştir. Yapılan çalışmada milli hakemlerin, uluslararası hakemlere göre özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyacı daha yüksek çıkmıştır. Yaş değişkeninin de ise, orta yaşlı olan hakemlerin yaşı ilerlemiş hakemlere göre yeterlik ihtiyacı daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bizim çalışmamızda da orta yaşlı şoförlerin daha çok otobüste değerlendirilmesinin ve metrobüste yaşı ilerlemiş şoförlerin daha çok tercih edilmesinin, otobüs şoförlerinin işlerinde yeterlik ihtiyacını hissetmelerine sebep olduğu düşünülmektedir. Öte yandan otobüs şoförlerinin daha çok ilişkili olma ihtiyacı duyması çalışma ortamlarının farklı olmasından kaynaklanabilir. Metrobüs şoförlerinin son duraklarında bulunan sosyal donatıları yüksek dinlenme ofisi ve çay evi gibi yerlerin bulunması şoförlerin diğer şoför arkadaşlarıyla daha çok bir araya gelmesi ve daha çok ilişki kurması anlamına geldiği düşünülmektedir.

Oysaki otobüs şoförlerinin son duraklarında bu tarz sosyal donatıların az olması onların diğer arkadaşlarıyla bir araya gelme sıklığını düşürmesiyle ihtiyacın arttığı söylenebilir.

Otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından temel psikolojik ihtiyaçları alt boyutlarından özerklik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken, yeterlik ve ilişkili olma alt boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde hizmet yılı arttıkça özerklik ihtiyacının da düştüğü tespit edilmiştir. Bu bulgu, Kuru ve Bayraktar (2007) yaptıkları çalışmada hakemlik yılı değişkenine göre, deneyimsiz hakemlerin özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyacı deneyimli hakemlere göre daha yüksek olduğu tespiti ile örtüşmektedir. Özerklik ihtiyacı, bireylerin kendi davranışları için sorumluluk almasını ve davranışlarında tercihini kendisinin yapmasını ifade eder (Ryan ve Deci 2000). Bu bağlamda deneyimli şoförlerin işlerinde tecrübe kazandıklarını düşünerek daha özerk olma isteğinde bulundukları söylenebilir. Genç şoförlerin ise işlerinde yeni olmaları nedeniyle üstlerine ve çevresine daha bağımlı oldukları düşünülmektedir. Öte yandan metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumda da metrobüs şoförlerinin daha tecrübeli şoförlerden oluşması ve otobüs şoförlerine göre daha çok psikolojik ihtiyaç doyumuna ulaştıkları söylenebilir.

Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından temel psikolojik ihtiyaçları alt boyutlarından özerklik ve yeterlik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken, ilişkili olma alt boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde eğitim düzeyi arttıkça özerklik ve yeterlik ihtiyacı düşmektedir. Bu bağlamda lise mezunu otobüs şoförlerinin ilkökul mezunu otobüs şoförlerinden daha az özerklik ve ilişkili olma ihtiyacı yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum Arslanoğlu ve ark. (2010) voleybol hakemlerinin eğitim değişkenine göre özerklik, yeterlik ve ilişkili olma alt boyutlarında anlamlı farkın olmaması bizim çalışmamızla paralellik göstermemiştir. Burada ki farkın örneklem grubunun farklı olması sebebiyle oluştuğu düşünülmektedir. Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulguda da metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi açısından şoförler arasında farklılığın daha az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu bulguya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bulguya bakıldığında çalışma türlerinin şoförlerde temel psikolojik ihtiyaç doyumunu etkileyecek kadar etkili olmadığı düşünülmektedir.

Otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarından özerklik ve ilişkili olma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde kadrolu otobüs şoförlerinin kiptaşlı otobüs şoförlerinden daha çok özerklik ve ilişkili olma ihtiyacı hissettikleri bulunmuştur. Literatür incelendiğinde ise bu bağlamda benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bulgulara bakıldığında ve İETT'nin 2006 yılından bu yana kadrolu şoför almamış olması, kadrolu otobüs şoförlerinin mesleğinde çalışma süresi bakımından en az 12 yıldır çalıştıkları anlamına gelmektedir. Bu durumda kadrolu otobüs şoförlerinin kiptaşlı otobüs şoförlerine oranla mesleklerinde daha tecrübeli ve eski olduklarını göstermektedir. Nitekim mesleğinde tecrübe kazanan bireylerin özerklik ihtiyacının da düştüğü düşünülmektedir. Bu bulgu ikinci bulgumuzla(Yapılan tanımlayıcı istatistiksel analizlerde hizmet yılı arttıkça özerklik ihtiyacının da düştüğü tespit edilmiştir) paralellik göstermektedir. Öte yandan kadrolu otobüs şoförlerinin ilişkili olma ihtiyacı duymaları her geçen yıl sayılarının azalması ve kiptaşlı şoförlerin sayılarının çoğalması ile açıklanabilir. Bu durum eski arkadaşlıkların azalması ve yaş olarak kendilerinden daha genç şoförlerin katılımıyla ilişki kurabilecekleri ortamın azaldığı şeklinde düşünülmektedir. Metrobüs şoförlerinin ise kadro türü bakımından temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguda da metrobüs şoförlerinin kadro türlerine bakıldığı zaman kadrolu ve kiptaşlı şoför sayılarının birbirine yakın olması ve yaş olarak genelde yaşı ilerlemiş şoförlerin bir arada çalışmasının etkili olduğu söylenebilir.

5.2 İŞ TATMİNİ

Otobüs ve metrobüs şoförlerinin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları bakımından içsel ve dışsal alt boyutların hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmamıştır. Yapılan analizde otobüs ve metrobüs şoförlerinin iş tatminleri birbirine yakın ve eşit seviyelerde olduğu dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, Thakur (2007) tarafından gerçekleştirilen, kamu ve özel sektör bankalarında çalışanların iş tatminine yönelik araştırmasının sonucunda, kamu ve özel banka çalışanlarının iş tatminlerinin eşit seviyede çıktığını ortaya koymuştur. Kamu bankalarında çalışanların iş güvenliğinin daha ileri boyutta olması ve banka tarafından sağlanan imkânlar (emekli maaşı, sağlık sigortası vb.) iş tatminini artırırken, özel banka çalışanlarının iyi çalışma koşulları ve yüksek ücret sebebiyle iş tatminini yükselttiğini ortaya koyan çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Öte yandan Aydın, Özmen ve Tekin (2014), Akdeniz Üniversitesi Su Ürünleri İşletmelerinde çalışan 125 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada çalışanların bireysel(içsel) ve genel iş tatminleri yüksek, örgütsel(dışsal) iş tatminleri ise orta düzeyden biraz fazla, yükseğe yakın olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada asıl dikkat çeken genel iş tatmini aşağı çeken dışsal tatmin faktörü olduğu görülmüş ve bizim çalışmamızla paralellik göstermemiştir. Bir diğer çalışmada ise Çekmecelioğlu (2005) tarafından, Gebze-Dilovası bölgesinde kimya sektöründe faaliyet gösteren 4 adet boya sanayi işletmesinde, 130 beyaz yakalı personeller üzerinde yaptığı çalışmada, örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Yapılan çalışmada, iş tatmininin pozitif olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların yaptıkları işten, iş arkadaşlarından ve aldıkları ücretten memnun oldukları diğer yandan işten ayrılma niyetinde olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan çalışanların yaratıcı fikirlerinin ve risk almalarının örgütü cesaretlendirdiği, fikirlerinin adil değerlendirildiği, katılımcı ve işbirlikçi bir ortamın olması iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışanların işe devam etme ve işinde kalma süreci hizmet süresini ifade

etmektedir. Bir çalışanın işte kalma süreci uzadıkça ve yaşı ilerledikçe işinden almış olduğu tatmin de yükselmektedir(Aktaş ve Aktaş 1991). Bu bağlamda bir kişinin hizmet süresi arttıkça yaşı da artmaktadır ve yaşla hizmet süresi arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bizim çalışmamızla literatürde paralel olmayan birçok çalışma mevcuttur. Hunt ve Saul (1975) ise memur çalışanların iş tatminlerine yönelik çalışmada, beyaz yakalı(memur) çalışanların genel iş tatminleri ile yaş ve kıdemleri arasında pozitif, doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Toker (2007), İzmir İlinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personellerin demografik değişkenlerin, çalışanların iş tatminine etkilerini incelemiştir. Çalışma, 370 personel üzerinde yapılmıştır. Çalışmada çalışanların yaşları ilerledikçe işten aldıkları tatmin duygusu da artış gösterdiği bulgusuna varılmıştır. Oshagbami (1999) tarafından akademik personeller üzerinde yaptığı çalışmada, akademik personelin, rütbesi ve yaşı ilerledikçe iş tatmininin de pozitif anlamda yükseldiği ve arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır.

Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından iş tatmini puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından iş doyumunu puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akçaoğlu (1989) İETT şoförlerinin iş tatmini ve depresyon adı altında yaptığı çalışmada, eğitim faktörünün iş tatminini etkilemediğini bulmuş ve bizim çalışmamızla paralellik göstermiştir. Öte yandan yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe işten duyulan tatminin de azaldığı görülmektedir. İncir (1990) yaptığı bir çalışmada bazı sektörlerde yükseköğrenim görmüş çalışanların lise-ortaokul ve ilkokul seviyesinde öğrenim görmüş çalışanlardan daha düşük iş tatmini yaşadıklarını tespit etmiştir. Özaydın ve Özdemir (2014), Türkiye'nin çeşitli illerinde bulunan 26 farklı banka personellerine uyguladığı çalışmada, 342 banka personeline anket uygulaması yapmıştır. Yaptığı çalışmada çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatminine etkisini incelemiştir. Çalışmadaki bireysel özellikler yaş, çalışma süresi, unvan, medeni durum, eğitim ve beklenti düzeyidir. Yapılan araştırmada eğitim düzeyi arttıkça iç tatmin, dış tatmin ve genel iş tatmini azaldığı tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise bu farklılığın olmaması şoförler arası eğitim seviyelerinin birbirinden çok farklı olmamasından dolayı

kaynaklanabilir. Yani eğitim seviyelerinin daha çok ilkokul ve lise olmak üzere iki grupta toplanması aradaki farkın açılmamasına sebep olmuş olabilir.

Otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından iş doyumu puan ortalamalarında dışsal iş doyumu alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunurken, içsel iş tatmini alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dışsal iş tatmini ara dinlenmeli çalışma modelinde, diğer çalışma modellerine göre iş tatmini daha yüksek çıkmıştır. Bu bulguda, ara dinlenmeli çalışan şoförlerin ücret anlamında diğer şoförlere oranla daha yüksek ücret alması dışsal iş tatminini artırdığını ortaya koyabilir. Çalışanları işine teşvik eden en önemli unsurların başında tabi ki ücret gelir. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için paraya ihtiyacı vardır. Nitekim bireyin gelir durumu ne kadar yüksek olursa işinden de o kadar tatmin sağlayacaktır (Karaman ve Altunoğlu 2007). Benzer bir çalışmada Örucü, Yumuşak ve Bozkır (2006) tarafından, Balıkesir İli merkezinde bulunan banka çalışanlarının iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesi ile ilgili yaptığı çalışmaya 104 banka çalışanı(memur) katılmıştır. Yapılan iş tatmini araştırmasında değişkenler ücret, iş-personel uyumu, arkadaşlık ilişkileri, yönetimden memnuniyet, terfi ve iş yerinin fiziki ortamı gibi unsurlar ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında personellerin ücret konusunda tatminsiz olduğu bulgusuna varılmış ve bizim çalışmamızla paralellik göstermemiştir. Bir başka çalışmada Toker (2007), İzmir İlinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personellerin demografik değişkenlerin, çalışanların iş tatminine etkilerini incelemiştir. Çalışmada iş görenlerin en az, ücret konusunda tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Metrobüs şoförlerinin ise çalışma türü düzeyi bakımından iş doyumu puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgunun da metrobüs şoförlerinin daha çok ara dinlenmeli çalışma türünde çalıştıkları ve dolayısıyla aynı türde çalışan şoförlerin çoğunlukta olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin kadro türü bakımından iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu bulguya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bulguda da kadrolu ve kiptaşlı şoförlerin hem içsel faktörler boyutunda hem de dışsal faktörler boyutunda aynı şartlar altında çalışıyor olmaları kadro bakımından iş tatminlerini etkilemediğini gösteriyor olabilir.

5.3 YAŞAM DOYUMU

Otobüs ve metrobüs şoförlerinin yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan tanımlayıcı istatistikler analizinde, otobüs şoförlerinin yaşam doyumu puan ortalamasının metrobüs şoförlerine ait yaşam doyumu puan ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığı zaman benzer çalışmada Özgür, Gümüş ve Durdu (2010) evde ve yurttaki kalan öğrencilerin yaşam doyumlarını incelemiştir. 200 öğrenci üzerinden yapılan çalışmada, evde kalan öğrencilerin yaşam doyumu yurttaki kalan öğrencilere oranla daha yüksek bulunmuştur. Bir başka çalışmada Tekir, Çevik, Arık ve Ceylan (2016), sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi adı altındaki araştırmalarını Manisa Soma Devlet Hastanesi çalışanı 142 kişi üzerinde uygulamışlardır. Çalışmada, mesleğini severek yapan çalışanların yaşam doyumları daha yüksek çıkmıştır. Çalışma grubunun ise genel yaşam doyumu orta düzey seviyesinde bulunmuştur. Bizim bulgumuzda da genel yaşam doyumu orta düzeyde çıkmış, Tekir ve arkadaşlarının çalışmasıyla paralellik göstermiştir. Öte yandan yaşam doyumu, bireyin yaşantısını ideal olarak görmesiyle veya değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir durumu ya da sonucu ifade etmektedir. Ayrıca kişinin kaliteli yaşamını ve mutluluğunu da yansıtmaktadır (Piccolo ve ark. 2005). Bu bağlamda otobüs şoförlerinin metrobüs şoförlerine oranla daha yüksek yaşam doyumu yaşaması, yaşamlarını daha kaliteli ve ideal olarak görmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Otobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan tanımlayıcı istatistikler analizinde, hizmet yılı arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. Literatüre bakıldığında Serin ve Özbek (2006) okul yöneticilerinin yaşam doyumlarını incelediği çalışmada, yöneticilerin hizmet yılı arttıkça yaşam doyumunun da artış gösterdiğini saptamış ve çalışmamızı desteklemiştir. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) tarafından, Malatya İli merkezinde çalışan 384 hekimin yaşam doyumları araştırılmış ve mesleğinde tecrübeli hekimlerin genç hekimlere oranla yaşam doyumları daha yüksek çıkmıştır. Bir diğer çalışmada ise Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) Konya Emniyet Müdürlüğü personellerin iş ve yaşam doyumu adı altındaki yapmış oldukları çalışmada

rütbeliler ile polis memurlarının yaşam doyumlarına bakılmıştır. Çalışmada personellerin yaşam doyumlarında farklılık ortaya çıkmamış ve bizim çalışmamızla paralellik göstermemiştir. Bu bulgunun gruplar arası farklılıktan ötürü olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan metrobüs şoförlerinin hizmet yılı bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguda da metrobüste daha çok tecrübeli şoförlerin olması ve dolayısıyla hizmet yılı bakımından birbirine benzer şoförlerin bir arada bulunmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Otobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan tanımlayıcı istatistikler analizinde bu farklılıklar incelenmiş olup, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte yaşam doyumunu puan ortalamasının yükseldiği tespit edilmiştir. Bu bulgu Deniz ve Yılmaz (2006) tarafından üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adı altında yaptıkları çalışmasında, eğitim düzeyi yüksek öğrencilerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Öte yandan Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından yapılan okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyumlarının incelenmesi adı altındaki çalışmasında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir fark tespit edilememiş ve çalışmamızla paralellik göstermemiştir. Bir diğer bulgumuzda metrobüs şoförlerinin eğitim düzeyi bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgumuzda metrobüs şoförleri arasında anlamlı farkın çıkmamasında, eğitim düzeyi bakımından çeşitliliğin az olması nedeniyle kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Otobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin çalışma türü bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatüre bakıldığı zaman bu bulguyu destekleyecek araştırmaya rastlanmamıştır. Diğer yandan bulguya bakıldığında, çalışma modellerinin şoförlerin yaşam doyumuna etkisinin olmadığını göstermekte diyebiliriz.

Otobüs şoförlerinin kadro türü bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Metrobüs şoförlerinin kadro türü bakımından yaşam doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir

fark bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu bulguya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bulguda kadrolu ve kiptaşlı olarak çalışan şoförlerin aynı şartlar altında çalışıyor olmaları yaşam doyumlarını etkilememiş olabilir.

5.4 SONUÇ

Sonuç olarak otobüs ve metrobüs şoförleri arasında temel psikolojik ihtiyaçlar ve yaşam doyumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca otobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçlara göre hizmet yılı, eğitim düzeyi ve kadro türü alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Otobüs şoförlerinin iş tatminine göre çalışma türü alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bir diğer bulguda otobüs şoförlerinin yaşam doyumuna göre hizmet yılı ve eğitim düzeyi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Öte yandan otobüs ve metrobüs şoförleri arasında iş tatmini bakımından istatistiksel olarak fark çıkmamıştır. Ayrıca metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçlar, iş tatmini ve yaşam doyumu analizlerinin hiçbirinde anlamlı fark tespit edilememiştir.

5.5 ÖNERİLER

- a)** Bu çalışma İETT’de çalışan şoförleri kapsamaktadır. İleride buna benzer bir çalışmada İETT, Özel Halk Otobüsü ve Otobüs A.Ş şoförleri ele alınarak bir çalışma yapılması önerilebilir.
- b)** Yeni yapılacak çalışmalarda farklı bir örnekleme grubu ve yöntemi seçilebilir. Bu sayede daha farklı kitlelere ulaşp daha çarpıcı sonuçlar elde edilebilir.
- c)** Otobüste çalışan özellikle genç şoförlere, düzenli eğitim planları yapılarak tecrübe ve deneyim kazanmaları sağlanabilir. Bu sayede genç otobüs şoförlerinin yeterlik ihtiyacı düşebilir.
- d)** Otobüste çalışan şoförlere, çalıştıkları hat başına ve sonuna sosyal donatıları yüksek dinlenme ofisleri kurulabilir. Bu bağlamda otobüs şoförleri diğer çalışma arkadaşlarıyla daha iyi ilişki kurabilirler.

e) Özellikle hizmet yılı bakımından daha tecrübeli otobüs şoförlerine iş açısından güvenilebilir ve önerileri dikkate alınarak bazı kararlara ortak olmaları sağlanabilir. Bu sayede şoförlerin özerklik ihtiyaçları da karşılanabilir.

f) Çalışma türlerinde ara dinlenmeli model ile diğer çalışma modelleri arasında ücret bakımından farklılık dengelenebilir. Bu sayede tüm çalışma modellerinde çalışan şoförlerin daha çok iş tatmini sağlaması mümkün olabilir.

g) Şoförlerin psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacak sosyal etkinlikler belli aralıklarla düzenlenebilir.

h) Şoförlerin işlerinden ve yaşamlarından memnun olmaları adına çalışma ortamı iyileştirme çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Baymur, F., 1994. *Genel psikoloji*. 11. Baskı. İstanbul. İnkılap Kitapevi, ss.70-71.
- Baymur, F., 1994. *Genel psikoloji*. 11. Baskı. İstanbul. İnkılap Kitapevi, s.74.
- Budak, S., 2000. *Psikoloji sözlüğü*. Ankara. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Budak, S., 2003. *Psikoloji sözlüğü*. Ankara. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Cüceloğlu, D., 2004. *İnsan ve davranışı*. 13. Baskı. İstanbul. Remzi Kitapevi, ss.250-251.
- Davis, K., 1988. *İşletmede insan davranışı-örgütsel davranış*. İstanbul. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No: 199.
- Deci, E., Ryan, R., (1985a). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Erdoğan, İ., 1996. *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul, Beta Yayınları, s.242.
- Eren, E., 1993. *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul. Beta Yayınları, s.111.
- Feldman, D., & Hugh, A., 1986. *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland. Mcgraw-Hill International Book Company, p.196.
- Fromm, E., 1994. *Özgürlükten kaçış*. Ankara. Öteki Yayınları.
- Glasser, W., 2010. *Choice theory. A new psychology of personal freedom*. Harper Collins.
- Glasser, W., 1992. *The Quality School: Managing students without coercion*. New York. Harperperennial.
- Glasser, W., 1965. *Reality therapy*. New York. Harper & Row Publisher.
- İncir, G., 1990. *Çalışanların iş doyumuna üzerine bir inceleme*. Ankara. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, s.53.
- Kesici, Ş., Üre, Ö., Bozgeyikli, H., & Sünbül, A. M. 2003. *Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği*. VII. Ulusal PDR Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Köknel, Ö., 1982. *Kişilik*. İstanbul. Altın Kitaplar Yayınevi, ss.61.
- Luthans, F., 1973. *Organizational behavior*. Sixth Edition. New York. Mcgraw-Hill, pp.121-122.

- Maslow, A. H., 1968. *Toward a psychology of being*. Princeton. NJ: D. VanNostrand Company.
- Morgan, C., 1984. *Psikolojiye giriş*. (Çev. Hüsnü Arıcı ve Ark.). Ankara. Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Oksal, A., 1986. *Davranışlarımızın kaynakları: Güdüler davranış bilimleri*. Ankara. Anadolu Üniversitesi Yayınları, (144).
- Özkalp, E., Kirel, A.Ç., 1996. *Örgütsel davranış*. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.131.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2002. An overview of self-determination Theory: An organismic-dialectical perspective,[in:] *Handbook of Self-Determination Theory*. Rochester. University of Rochester Press.
- Schultz, D., Schultz, S., 1997. *Theories of personality*. Pacific Grove : Brooks/Cole Pub.
- Serin, N. G. ve Özbülak, B., 2006. Okul idarecilerinin duygusal zeka beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi. *Uluslararası Duygusal Zeka ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı*. İzmir. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, ss.23-30.
- Telman, N. ve Ünsal, P., 2004. *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul. Epsilon Yayıncılık, ss.52-59.
- Uyargil, C., 1988. *İş tatmini ve bireysel özellikler, Türkiye’de özel sektörde yapılmış bir iş tatmini araştırması*. İstanbul. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, s.26.
- Üçüncü, K., 2016. *İş Tatmini ve motivasyon*. Trabzon. Karadeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayını, ss.17-25.
- Vroom, V. H., 1967. *Work and motivation*. John Wiley and Sons Inc, s.99.

Sürekli Yayınlar

- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y., Karadağ, M., 2012. Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi: *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. **18**, ss. 133-155.
- Akıncı, Z., 2002. Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **2** (4), ss.1-25.
- Aktaş, R. ve Aktaş, A., 1991. Uzmanlaşma, yazılı kurallar ve yerinden yönetimin iş doyumunu üzerinde etkisi. *Verimlilik Dergisi*. **(2)**, s.78.
- Andersen, S., 2000. Fundamental human needs: Making social cognition relevant. *Psychological Inquiry*. **11** (4), pp.269-276.
- Arsıanoğlu, E., Tekin, M., Arslanoğlu, C. ve Özmütlu, İ., 2010. Voleybol hakemlerinin çeşitli değişkenlere göre kaygı ve temel psikolojik ihtiyaç düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. **7**(2), ss.985-995.
- Aydın, A., Özmen, M., ve Tekin, Ö. A., 2014. İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme-the relationships between job satisfaction and demographic characteristics: An examination on fisheries and aquaculture employees. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **6**(11), ss.57-72.
- Bayraktar, G., ve Kuru E., 2007. Güreş hakemlerinin temel psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **1**(1), ss.27-39.
- Carrell, M. R., & Elbert, N. F., 1974. Some personal and organizational determinants of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal*. **17**(2), pp.368-373.
- Chin, K. S., Pun, K. F., Ho, A. S., & Lau, H., 2002. A measurement, communication, recognition framework of corporate culture change: An empirical study. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. **12**(4), p.373.
- Çankaya, C., Z., 2009. Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumunu ve öznel iyi olma: *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. **4** (31), ss.23-31.
- Çarıkcı, İ., 2002. Çalışanlardaki roller arası çatışmaların örgüt açısından önemi ve çeşitli örgütsel süreçler üzerindeki etkileri. *Verimlilik Dergisi*. **(3)**, ss.119-130.

- Çekmecelioğlu, H.G., 2005. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma üzerindeki etkisi : *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **6** (2), ss. 23-39.
- Çivitçi, A., 2012. Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler : *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **21** (2), ss.321-336.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M., 1991. A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on Motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press. pp. 237-288.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M., 2000. The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*. **11**(4), pp.227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M., 2008. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*. **49**(3), p.182.
- Deci, E. L., 1971. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*. **18**(1), pp.105-115.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M., 1991. Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*. **26**(3-4), pp.325-346.
- Deniz, M. E. ve Yılmaz, E., 2016. Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. **3**(25). ss.17-26.
- Diener, E., & Suh, E., 1997. Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*. **40**(1-2), pp.189-216.
- Diener, E., 2000. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*. **55**(1), pp.34-39.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S., 1997. Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*. **(24)**, pp.25-41.
- Dost, M. T., 2007. Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **22**(22), ss.132-143.
- Erçoşkun M.H. ve Nalçacı, A., 2005. Öğretimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi: *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. **11**(7), ss.354-370.

- Erdil, O., Keskin H. , İmamoğlu S. Z. , Erat, S., 2004. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **5**(1), ss.17-26.
- Gündoğdu, R., Yavuzer, Y., 2012. Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi : *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23, ss.115-131.
- Hotamışlı, M., ve Ağca, V., 2010. Öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre değişmesi: Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*. **12**(2), s.97.
- Hunt, J.W.,Saul, P.N., 1975. The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females: *The Academy of Management Journal*. **18** (4), pp.690-702.
- Ingledew, D. K., Markland, D., & Sheppard, K. E., 2004. Personality and self-determination of exercise behaviour. *Personality and individual differences*. **36**(8), pp.1921-1932.
- İlhan T., ve Özbay, Y., 2010. Yaşam amaçlarının ve psikolojik ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü : *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. **4** (34), ss.109-118.
- Karaman, F., ve Altunoğlu, A. E., 2007. Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **14**(1), s.111.
- Karkın, N., 2004. Kamu ve özel sektör yöneticilerinin liderlik davranışları. *Türk İdare Dergisi*. Sayı (3), s.91.
- Kowal, J., & Fortier, M. S., 1999. Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*. **139**(3), pp.355-368.
- Kök, S. B., 2006. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma : *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **20** (1), ss. 291-310.
- Lee, R.,Wilbur, E.R., 1985. Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, **38** (8), pp.781-791.
- Oshagbemi, T., 2000. Satisfaction with co-workers behavior: *Employee Relations*. **22** (1), pp. 88-106.

- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y., 2006. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. **13**(1), ss.39-51.
- Özaydın, M.M, Özdemir, Ö., 2014. Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. **6**(1), ss.251-281.
- Özer, M. ve Karabulut Ö.Ö., 2003. Yaşlılarda yaşam doyumu: *Turkish Journal of Geriatrics*. **6**(2), ss.72-74.
- Özgür, G., Gümüş, A.B. ve Durdu B., 2010. Evde ve yurttan kalan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu : *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. **1** (1), ss.25-32.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A., 2005. Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*. **26**(8), pp.965-984.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M., 2000. Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and social psychology bulletin*. **26**(4), pp.419-435.
- Renaud, S., 2002. Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: some empirical evidence in Canada. *International Journal of Manpower*. **23**(2), pp.137-150.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*. **55**(1), pp.68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*. **55**(1), pp.68-78.
- Sapancalı, F., 1993. Çalışanların güdülenmesinde kullanılan özendirici araçlar. *Mpm Yayınları Verimlilik Dergisi*. **22** (4), ss.61-62.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T., 1996. What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and social psychology bulletin*. **22**(12), pp.1270-1279.
- Şat, A., Doğan, H. ve Amil, O., 2015. Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş

- doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Kayseri Örneği. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*. **8** (5), ss.112-132.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G., 2016. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi : *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 18 (2), ss.51-63.
- Thakur, M., 2007. Job satisfaction in banking: A study of private and public sector banks. *The IUP Journal of Bank Management*. **6**(4), pp.60-68.
- Toker, B., 2007. Demografik özelliklerin iş tatminine etkileri : Beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **8** (1), ss.92-107.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S., 2001. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*. **4**(2), ss.113-118.
- Williams, G. G., Gagné, M., Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2002. Facilitating autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology*, **21**(1), pp.40-50.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V., 2009. Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 15(3), ss.451-470.
- Yiğit R., Dilmaç B. ve Deniz M. E., 2011. İş ve yaşam doyumunu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*. 13(3), ss.1-18.

Diğer Yayınlar

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M., 1998. Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in work settings. *Unpublished manuscript*. New York: Fordham University.
- Cihangir-Çankaya, Z., 2005. Öz belirleme modeli: Özerklik desteği, ihtiyaç doyumu ve iyi olma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Deci, E. ve Ryan, R., 2002. Self-determination theory.
- Erdoğan, H., 2002. Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [Http://Psych.Rochester.Edu/Sdt/theory.Html](http://Psych.Rochester.Edu/Sdt/theory.Html). [accessed 8 February 2002].
- İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü 2016. Faaliyet Raporu. İstanbul.
- Karadal, H., 1999. Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: bazı sektörlerde bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.83.
- İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü 2017. Otobüs Şoförü Talimatnamesi. İstanbul.
- Akçaoğlu, Z. F., 1989. İETT şoförlerinde iş tatmini ve depresyon. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER



Ek A.1 Demografik Bilgiler ve Çalışma Türleri Formu

AÇIKLAMA

Değerli mesai arkadaşlarım,

Bu çalışma, akademik bir araştırma için gerekli olup, İETT’de çalışan otobüs ve metrobüs şoförlerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını, iş tatmin düzeylerini ve yaşam doyumlarını incelemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Çalışmada demografik bilgilere, çalışma türlerine ve 46 sorudan oluşan ankete yer verilmiştir. Çalışmayla ilgili, İETT Genel Müdürlüğü’nden gereken izinler alınmış olup, ankette isim, soy isim, T.C. gibi şahsi bilgilere yer verilmemiştir. Çalışmada maddelere vereceğiniz cevaplar hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Çalışmanın önemi açısından maddeleri lütfen boş bırakmadan ve objektif bir şekilde değerlendiriniz.

Çalışmaya yapmış olduğunuz katılım ve katkıdan dolayı siz değerli mesai arkadaşlarıma saygı ve şükranlarımı sunuyorum. Hepinize teşekkür ederim.

Yaş Aralığı	20-29 ()	30-39 ()	40-49 ()	50-59 ()	60 ve üst()
Medeni Hali	Bekâr ()	Evli ()	Dul ()	Boşanmış ()	
Eğitim Durumu	İlköğretim()	Lise ()	Ön lisans ()	Lisans ()	L. üstü ()
Hizmet Yılı	0-6 ()	7-13 ()	14-20 ()	21 ve üst ()	
Kadro Türü	Kadrolu ()	Kiptaşlı ()			
Çalışma Türü	Ara Din. ()	Vardiyalı ()	Tekli ()		

Ek A.2 Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

Aşağıda size 21 maddelik envanter verilmiştir. Her maddeyi dikkatlice okuyup size uygunluk derecesine göre ilgili kareyi işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Hiç Doğru Değil		Biraz Doğru		Çok Doğru

Tablo 1: Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

1	Hayatımı nasıl yaşayacağıma karar vermede kendimi özgür hissediyorum	
2	Yaşamımda kendimi bastırılmış biri olarak görüyorum	
3	Fikirlerimi ve düşüncelerimi ifade etmede genellikle kendimi özgür hissediyorum	
4	Günlük yaşamımda, çoğu zaman bana söylenilen şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.	
5	Günlük işlerde etkileşim içinde olduğum insanlar duygularımı dikkate alırlar.	
6	Günlük işlerde kendimi çok rahat hissediyorum	
7	Günlük işleri nasıl yapacağıma karar vermek için fazla fırsatım yok	
8	Çoğu zaman kendimi yetenekli hissetmiyorum	
9	Tanıdığım insanlar yaptığım şeylerde başarılı olduğumu söylüyorlar	
10	Son zamanlarda yeni ve ilginç beceriler kazandım.	
11	Çoğu zaman yaptığım şeyler bende bir başarı hissi uyandırır	
12	Günlük işlerde etkileşim içinde olduğum insanlar duygularımı dikkate alırlar.	
13	Genellikle kendimi çok kabiliyetli görmem	
14	Etkileşim içinde olduğum insanları gerçekten seviyorum	
15	İlişki kurduğum insanlarla anlaşabiliyorum.	
16	İnsanlarla çok fazla sosyal etkileşimim ve sosyal ilişkim yok	
17	Sürekli sosyal etkileşim içerisinde bulunduğum insanları dostlarım olarak görürüm.	
18	Hayatımdaki insanlar bana önem verirler.	
19	Yaşamımda kendime yakın hissettiğim çok fazla insan yok.	
20	Sürekli etkileşim içinde olduğum insanlar beni pek fazla seviyor gibi görünmüyorlar.	
21	İnsanlar genellikle bana karşı gayet arkadaş canlısıdır.	

Ek A.3 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece hoşnut olduğunuzu, size en yakın olan seçeneğin altına X işareti koyarak işaretleyiniz. Her cümleye cevap verilirken “bu yönden işimden ne derece hoşnudum?” diye kendinize sorunuz.

1	2	3	4	5
Hiç hoşnut değilim		Kararsızım		Çok hoşnudum

Tablo 2: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	
2	Bağımsız çalışma imkânım olmasından	
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	
5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	
6	Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	
8	Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	
10	Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	
14	Terfi imkânım olması yönünden	
15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi bakımından	
16	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi bakımından	
17	Çalışma şartları bakımından	
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	
19	Yaptığım iş sonrası takdir edilmem açısından	
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	

Ek A.4 Yaşam Doyumu Ölçeği

Aşağıda 5 cümle ve her bir cümlenin yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için seçenekler sunulmuştur verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar çok doğru olduğunu veya olmadığını belirtmek için ‘kesinlikle katılmıyorum’ dan ‘kesinlikle katılıyorum’ a kadar yazılmış olan seçeneklerden size en yakın olan seçeneğin altına X işareti koyarak işaretleyiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle			Kararsızım			Kesinlikle Katılmıyorum
Katılıyorum						

Tablo 3: Yaşam Doyumu Ölçeği

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın							
2	Hayat şartlarım mükemmel							
3	Hayatımdan memnunum							
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim							
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim							