

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİMDALI

**THE RELATION OF JOB SATISFACTION WITH HAPPINESS AND
SUCCESS LEVEL**

Yüksek Lisans Tezi

MERVE MİRAY KARA

İstanbul, 2010

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİMDALI

**THE RELATION OF JOB SATISFACTION WITH HAPPINESS AND
SUCCESS LEVEL**

Yüksek Lisans Tezi

MERVE MİRAY KARA

Danışman: PROF. DR. SUNA TEVRUZ

İstanbul, 2010

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

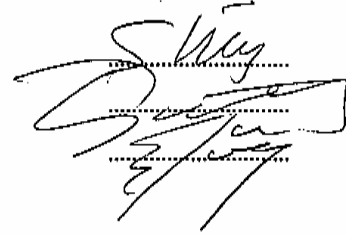
Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR Bilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi MERVE MIRAY KARA nın THE RELATION OF JOB
SATISFACTION WITH HAPPINESS AND SUCCESS LEVEL adlı tez çalışması
,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 08.02.2010 tarih ve 2010-2/2 sayılı kararıyla
oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul
edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 18.3.2010
1) Tez Danışmanı : PROF. DR. SUNA TEVRUZ
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. TÜLAY TURGUT
3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. ELA ÜNLER ÖZ



ACKNOWLEDGMENTS

First of all, I would like to present my appreciations to my thesis supervisor Prof. Dr. Suna Tevrüz for showing forbearing guidance. And also thanks to teaching staff of Organizational Behavior Department.

Thanks to my father Osman Çevirgel, my mother Sabriye Çevirgel, and my brothers Alper Çevirgel & İlker Çevirgel for their profound influence on me in various ways, and for their love and support through every step of my life.

And special thanks to my husband Kaan Kara for his support.

Merve Miray KARA

ABSTRACT

As an important part of working life, job satisfaction is studied in this research in relation to “happiness” and “success”. The aim of the research is to determine if individuals’ job satisfaction differs significantly according to happiness and success, and to compare the effect of these two variables on job satisfaction.

Research questionnaire consists of demographic variables, job satisfaction, happiness and success scales. Job Descriptive Index (JDI) for the measurement of job satisfaction variable, Oxford Happiness Inventory (OHI) for the measurement of happiness and “Goals of Success Scale” are used. Subjects consist of 282 people who work in private and public sector having different duties.

The subjects had been asked via demographic questions to give information about gender, marital status, seniority, total seniority, educational background, and title and income level variables. It is found in related analysis results that job satisfaction differs with title and income level, success differs with income level, and happiness differs with total seniority. Two hypotheses and a research question had been analyzed in terms of the research target. At the end of the research, our first hypothesis is supported as *“There is a positive relationship between happiness and job satisfaction”* and our second hypothesis is supported as *“There is a positive relationship between success and job satisfaction”*. The question *“Is Happiness or success more influential on job satisfaction?”* had been answered as *“success”*.

Key Words: Happiness, Success, Job Satisfaction, Oxford Happiness Inventory (OHI), Job Descriptive Index (JDI)

ÖZET

Bu araştırmada çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan “iş tatmini”nin mutluluk ve başarı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı, çalışan bireylerin iş tatmininin mutluluk ve başarıya göre mânidar düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve iş tatminine hangisinin daha fazla katkısı olduğunu ortaya koymaktır.

Araştırma anketi, demografik değişkenler, iş tatmini, mutluluk ve başarı ölçeklerinden oluşmaktadır. İş tatmini değişkeni İş Tanımlama Endeksi (JDI), mutluluk Oxford Mutluluk Envanteri (OHI), başarı ise Başarı Hedefleri leği ile llmüştur. Araştırmaya katılan denekler özel ve kamu sektöründe farklı görevlerde çalışan 282 kişiden oluşmaktadır.

Demografik sorularda deneklere cinsiyet, medeni durum, kıdem, toplam kıdem, eğitim düzeyi, nvan ve gelir düzeyi hususunda bilgi vermeleri istenmiştir. İlgili analiz sonuçlarında iş tatminin nvan ve gelir düzeyi’ne göre değiştiği, başarının sadece gelir düzeyi’ne göre değiştiği, mutluluğun ise sadece toplam kıdem’e göre değiştiği edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda iki hipotez ve bir araştırma sorusu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, birinci hipotezimiz olan “Mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır” ve ikinci hipotezimiz olan “Başarı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır” desteklenmiştir. “İş tatmini üzerinde mutluluk mu başarı mı daha etkilidir?” şeklindeki araştırma sorumuz ise “başarı” olarak cevap bulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Başarı, İş Tatmini, Oxford Mutluluk Envanteri (OHI), İş Tanımlama Endeksi (JDI)

TABLE OF CONTENTS

ACKNOWLEDGMENTS	ii
ABSTRACT	iii
OZET	iv
TABLE OF CONTENTS	v
LIST OF TABLES	vii
FIGURE	viii
ABBREVIATIONS	ix
1. INTRODUCTION	1
2. BASIC TERMS	3
2.1. JOB SATISFACTION	3
2.1.1. Definition of Job Satisfaction	3
2.1.2. Importance of Job Satisfaction	6
2.1.3. Factors Affecting Job Satisfaction	8
2.2. HAPPINESS	12
2.2.1. Definition of Happiness	12
2.2.1.1. The Definition of Happiness in Philosophy	13
2.2.1.2. The Definition of Happiness in Psychology	13
2.2.2. Constituents of Happiness Term	15
2.2.2.1. Life Satisfaction	15
2.2.2.2. Positive and Negative Affects	16
2.2.3. Relationship between Happiness and Job Satisfaction	18
2.3. SUCCESS	20
2.3.1. Definition of Success	20
2.3.2. Success Factors	22
2.3.3. Success Need and importance of Success	24
2.3.4. Relationship between Success and Job Satisfaction	24
3. RESEARCH MODEL AND HYPOTHESES	26
4. METHOD	28

4.1. SAMPLE	28
4.2. RESEARCH INSTRUMENTS	28
4.2.1. Happiness Scale	28
4.2.1.1. Oxford Happiness Inventory	29
4.2.1.2. Happiness Questions obtained by Preliminary Study	29
4.2.2. Success Scale	31
4.2.3. Job Satisfaction Scale	32
4.3. APPLICATION	33
4.4. STATISTICAL ANALYSIS	33
5. FINDINGS	34
5.1. INNER STABILITY (CRONBACH ALPHA)AND FACTOR ANALYSES ...	34
5.1.1. Happiness Scale Factor Analysis – Reliability Analysis	34
5.1.2. Success Scale Factor Analysis – Reliability Analysis	36
5.1.3. Job Satisfaction Scale Factor Analysis – Reliability Analysis	39
5.2. CORRELATION ANALYSES	42
5.3. REGRESSION ANALYSES	44
5.4. DESCRIPTIVE ANALYSES RESULTS AND DIFFERENCE TESTS	55
6. RESULTS & DISCUSSION.....	61
6.1. DEMOGRAPHIC ANALYSIS RESULTS	61
6.2. RESULTS RELATED TO THE RELATION OF SUCCESS AND HAPPINESS WITH JOB SATISFACTION	63
7. LIMITATIONS AND SUGGESTIONS	67
REFERENCES	68
APPENDIX I – Questionnaire	76
APPENDIX II - TURKISH COPY OF THE THESIS	90

LIST OF TABLES

Table 1: Happiness Scale Factor Analysis Result	35
Table 2: Success Scale Factor Analysis Result	37
Table 3: Job Satisfaction Scale Factor Analysis Result	40
Table 4: Research Variables Correlation Matrix	43
Table 5: Multiple Regression Analysis-Successes, Happiness&Job Satisfaction	45
Table 6: Simple Regression Analysis – Success and Job Satisfaction	45
Table 7: Simple Regression Analysis- Happiness and Job Satisfaction	45
Table 8: Multiple Regression Analysis – Success and Job Satisfaction	47
Table 9: Multiple Regression Analysis – Happiness and Job Satisfaction	48
Table 10-14: Multiple Regression Analysis–Showing the Relationship of Job Satisfaction Factors with the Factors of Success and Happiness	49
Table 15: Simple Regression Analysis between Success and Happiness.....	54
Table 16: Descriptive Analysis Results of Research Variables	56
Table 17: Anova Results of Job Sat. Differences according to the Position	57
Table 18: Kruskal Waills Test Results According to the Income level	58
Table 19: Kruskal Waills Test Result According to Total Seniority	60
Table 20: Kruskal Waills Test Result According to Number of Children	60

FIGURE

Figure 1: Research Model – Relation between Happiness/Job Satisfaction and Success/Job Satisfaction	26
--	-----------

ABBREVIATIONS

JDI: Job Descriptive Index:

OHI: Oxford Happiness Inventory

BDI: Beck Depression Inventory

SWB: Subjective Well Being

1. INTRODUCTION

Working is a necessity for the individuals and an important part of their lives. As Gavin and Mason pointed out in their research in 2004, the writer Studs Terkel stated in his book “Working” in 1972 that; “Working, as its basic meaning, is like a daily bread, has a daily meaning.” He defined “working” as the meaning of life and the resource of pride. The individuals work by many reasons of earning money, holding a status, being honored, to be a part of the society, to discover the talents and share them with others etc. Thereby, it is apparent that working is very very important and an indispensable part of life. The working individuals spend the most important part of their life in working places in today’s world. They spend most of their time not for the private life but for the working life. As USA Business Management stated that an average American spends more time for his work than his daily activities (Scott, 2008). Therefore, the terms of “working” and “business” have been a research subject to the disciplines like economics, psychology, philosophy, math, ethics, politics, religion, and they still are.

The organizations are aware of the fact that the most precious and important capital is human resources to survive and to rival in this intense competitive world. The value of the employee and the human resources applications applied to the employee has a new determination with this awareness. We confront the companies orienting themselves through more employee focused approaches. In this respect, one of the most important term is “job satisfaction”.

Bowling indicated by the Health Computation in 1993, which was also indicated in the research implemented in Turkey in 2005, “Job satisfaction” (Çam et al., 2005) as the most important condition for the individuals to be successful, happy and productive, is an emotional reaction developed by an evaluation of the work and the working environment (Kurçer, 2005, p10). The variables like job satisfaction, success and life satisfaction are the facts affecting the individuals’ quality of life. (Avşaroğlu et.al., 2005)

The basic aim of this research is to analyze, define and measure the terms of happiness and success which is very important for the employee directly and for the organizations indirectly, to investigate the relationship which is supposed to exist between the happiness/success terms and job satisfaction and to determine which term has a stronger relationship with job satisfaction.

Summary of this study is the following: The variables will be primarily defined and the studies about relationship, expected to occur in-between, will be referred. Then, the aim, hypothesis and measurement methods of our study will be handled. The measurement methods, analyses and results of the gathered data and the evidences of the study will be referred and the results of the study, the suggestions and limitations confronted during the research period will be indicated to illuminate the next studies.

2. BASIC TERMS

2.1. JOB SATISFACTION

2.1.1. Definition of Job Satisfaction

Although the term of job satisfaction had been brought up in 1920s, the importance of it could have been comprehended in 1930-1940s and had been used as a research subject in many social science fields. The relationship between job satisfaction and various organizational factors have been explored with development of the human relations trend since 1930s (Eronat, 2004). Job satisfaction has been a subject to the researches as a both dependent and independent variable in especially Organizational Behaviour (OB) and industrial psychology sciences since years (Yavuzylmaz et al. 2007). Although it has been a subject to the studies since many years, job satisfaction still takes place as an important factor in contemporary management understanding (Sevimli and İşcan, 2005).

Working is definitely a necessity for people and the employees are satisfied as long as their needs are fulfilled in their working places (Çam et al., 2005, p214) Therefore, if the individual wants to work, if he spends most of his time in his workplace, managers and the management have to turn the workplace to a rewarding and comfortable place at least (Sevimli and İşcan, 2005). All employees want the working conditions to be improved and economic, psychologic, social needs, longings and wishes attached to working life to be provided. Each employee has experiences and observations belonging to his work, management and working environment owing to what they experienced during their lives and the happinesses, sadnesses they gained. As a result of this information and emotional savings, the employees develop an attitude for their work and management and job satisfaction is the general structure of this attitude (Eronat, 2004; Şanlı, 2006).

The attitude is a tendency which is attributed to the individual and which forms his ideas, emotions and behaviors regularly (Smith, 1968, p.453). In other words, attitude is a positive or negative evaluation of the judgements on persons, objects and happenings. The attitudes varying from person to person have the variability for the same person as well. When the attitudes in working life are observed, the importance of it would obviously be seen because the attitudes are the terms influencing the working behaviors (Robins, 2003). For this reason, (Kiely, 1986) it is indicated that job satisfaction is a multidirectional attitude-dimension which is affected by many different variables in working environment and fluctuating rapidly in short time periods (Türköz, 2000). The attitudes have fictive, emotional and behavioral aspects. These are the constituents of “attitude” term. As it is mentioned above, the attitudes can be positive or negative but in the center of each attitude has a negative or positive leading emotion. For example, “to love the job” is an attitude and the emotion in the center of this attitude yearns for work. Cognitive constituents standing by the emotions’ side include information, beliefs and value judgements about work. For example, an individual has following thoughts about his job; “This job is the one I can manage best”, “my job is respected in the society”, and “I believe, I earn respect thanks to my job” and all these thoughts proceed to a behavior-dimension at end. Thus, “loving the job” behavior is shown by actual behaviors like going to work punctually, working hard to be productive etc. (Kağıtçıbaşı, 1979). As the emotion-information-behavior aspects of attitudes are seen above, it is possible to apply these aspects to job satisfaction. Because job satisfaction borns from the attitudes the employees develop for their jobs (Avşaroğlu et al., 2005, p117). As a summary, job satisfaction is also an attitude, or rather, job satisfaction is a general attitude the employee develops for his own job (Greenberg ve Baron, 2000, p170).

Work has both social and economic results (Acar, 2007). Therefore, job satisfaction term is defined in different ways in litterateur. There are many facts providing the employee to be satisfied with his job and the definitions have been made as a part of these facts (Bozkurt and Bozkurt, 2008). Within this framework, job satisfaction term will be studied in two dimensions as intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction. When intrinsic job satisfaction dimension is studied, it is seen that job

satisfaction is defined according to the emotions or positive/negative feelings of the job the employee implements (Örücü et al., 2006). Namely the contentment or discontentment the employee feels for his job (Bakan and Büyükmeşe, 2004). We are confronted with the psychological outcomes of job satisfaction term of the intrinsic job satisfaction dimension and the personal judgements of the working individuals. The working individual comes to an end with his mental and psychological manners he develops for his job in the intrinsic job satisfaction dimension. For example, when individual likes his job or the sense his job adds to himself has a positive impact on intrinsic job satisfaction (Eronat, 2004). According to Adams, while the perception of the satisfaction out of job conception which is defined as the balance of input-output provides intrinsic job satisfaction through the perception of the balance by the individual, the emerging “concrete” conclusion of this balance provides the extrinsic job satisfaction. Based on this point, when extrinsic job satisfaction dimension is analyzed, we come across to conclusions attached to the basic needs, catering degree and outputs related to socio-economic results (Acar, 2007). We can see that the material profits the individual makes from his job or the positive/negative interactions in the working environment is defined as the satisfaction “itself” experienced through the dimensions in working environment (Eronat, 2004; Bakan and Büyükmeşe, 2004; Örücü et al., 2006).

As Adams indicated before, job satisfaction is not a different term than the general satisfaction and it is related to fulfillment of needs. According to Bakan and Büyükmeşe (2004), whose starting point is different job satisfaction terms defined by intrinsic/extrinsic based job satisfaction dimensions, individual characteristics, needs and experiences constitutes job satisfaction or dissatisfaction by interacting with working environment. Consequently, job satisfaction would exist completely by providing extrinsic job satisfaction (eg economical satisfaction) and intrinsic job satisfaction (eg psychological satisfaction). Because work not only affects economical but also affects psychological condition closely. The person who meets his expectations from the work could be happier. Bilge and her friends, who define job satisfaction as the harmony of individual’s characteristics, support this view (Bilge et al., 2007). Shortly, job satisfaction is a reaction or personal evaluation the individual develops by

evaluating the job (the job itself, etc.) and working environment (Çam et al., 2005; Çekmecelioğlu, 2005). Avşaroğlu and his friends indicated this evaluation as “job satisfaction is an emotional reaction the employees develop for their lives” (Avşaroğlu et al., 2005).

2.1.2. Importance of Job Satisfaction

Since it is a subject inclined towards studying on necessities of employee, in organizational terms and individual terms in which the employee feels good due to his job and determines the importance degree of it, job satisfaction term has been an important subject for the researchers (Uçkun et al., 2004).

Job satisfaction is important individually since it externalizes the general condition of both working and private life of the employee as well as health externalizes the physical condition of a person. Just like health, job satisfaction requires importance and also diagnosis and treatment if necessary. If the individual, who spends most of his life by working, would not be satisfied with his job, he would be under the influence of this situation in the other parts of his life (Eronat, 2004, p13). The focus of life for a working individual is his job. When the individual could get his favourite job and the information/skills necessary for it, when he could provide the permanency thereafter Tütüncü, 2000, p108), he could be both more productive and would fulfil material and moral needs of himself. These individuals have a much higher job satisfaction (Eronat, 2004, p14).

The performance and productiveness of employee are the leading factors that affect managements mostly but high performance, high quality and productiveness of employee depend on the adequate job satisfaction (Toker, 2007, p92). For this reason, one of the important duties of the organizations is to determine factors which provide job satisfaction of employee in a general meaning and make arrangements necessary (Bozkurt and Bozkurt, 2008,p3). The organizations should consider that the employee has psychologically, economically and socially different expectations from his job

because each person has different needs, wishes and hence different expectations. Because of this fact, job satisfaction differs from person to person. At this point, although it is evaluated as an individual fact in litterateur, the importance of job satisfaction term as an organizational fact emerges (Toker, 2007, p93). As Kaynak (1990) stated in his book “Organizational Behavior” that the organizations should be managed in the direction of providing the satisfaction of most of the employees. As Kaynak (1990) indicated in his “Organizational Behavior” Book, the organizations are directed with an aspect that most of the employees’ satisfaction should be provided. This is a subject that should not be conceded, especially from health organization point (Uçkun et al., quoted from 2004, p3).

Job satisfaction has been an important topic being interested by organizational behavior and human resources management applications because it brings along the subjects like dependence to the connected organization, absenteeism, working stress, turnover intention, disappointments, working performance etc (Çekmecelioğlu, 2005; Judge and Hulin, 1991; Metle, 2003; Tütüncü, 2000; Karaman and Altunoğlu, 2007, p110; Uçkun et al., 2004; Eronat, 2004). Especially, because the job dissatisfaction term increases absenteeism and labor turnover, the importance of this term increased owing to the costly results in terms of organizations (Uçkun et al., 2004). Taking a glance at some researches concerning these subjects in litterateur, it is remarkable that there is a close relationship between lowness of job satisfaction and personnel turnover rate, decrease of performance, dependence to organization and absenteeism (Keily, 1986; et al., 2004; Eronat, 2004). A negatively oriented relationship emerged between the turnover intention and job satisfaction (Tütüncü, 2000; Porter et al., 1974; Koch and Steers, 1978; Carsten and Spector, 1987). It is mentioned that to provide job satisfaction of employee is important in terms of increasing the performance of work and organization (Çekmecelioğlu, 2005). It is determined that as job satisfaction of employee is increasing, their performance and dependence to work would accordingly increase. Thus, the individuals would be integrated in the organization and their dependence would be higher as well (Uçkun et al., 2004). For instance, the employee experiencing job dissatisfaction escapes from work and tries to find possible ways to quit the job (Eronat, 2004) or, when job satisfaction is high, it has a positive impact on

labor force circuit and nonattendance and it decreases personnel turnover rate and nonattendance correspondingly. Related to this fact, doubled costs of organizations decrease as well (Sevimli and İşcan, 2005). As it is seen by the results of the examples, since job satisfaction has an impact on many factors, it became one of the most important terms of organizational behavior (Murat and Çevik, 2008).

2.1.3. Factors Affecting Job Satisfaction

The organizations have to make some regulations to reach their purposes and targets in today's rivalry conditions. What is confronted at this point is job satisfaction, because if the individuals have high job satisfaction, they work effectively and productively in the corporation. Furthermore, as mentioned above, to arrive at positive results in organizational behavior subjects, we are confronted with implementation of job satisfaction.

Because of this, it is an important fact that the corporations endeavors to determine and improve the factors influencing job satisfaction of employees. In other words, in order to define job satisfaction and implement it in professional life, it is necessary to know the factors influencing it first. Because it is possible that if these factors would not be cared, the expected performance from corporation and employee could get difficult (Bozkurt and Bozkurt, 2008). The researches about job satisfaction indicate that many factors like the clarity of employee tasks, attendance to job, financial rewards, nature of the job, productive usage of individuals have an influence on it. The individual has many expectations attached to his job in working life. The fulfillment rate of these expectations is varying as payment, promotion, social assurance, job security and quality of connections influence job satisfaction (Acar, 2007).

Considering this point, job satisfaction constituents can be divided into two parts as "individual" and "job&working" related factors (Toker, 2007). The factors related to "job&working" are different dimensions of job satisfaction or dissatisfaction tendency of employees. And the personal factors are the total/average of manners against

different dimensions of job, the results of attitudes the individual feels for his job (Eronat, 2004; Örucü et al., 2006). Taking a glance at personal factors influencing job satisfaction, we will be confronted with terms like personal characteristics, employee needs, expectations of employee from workplace, personality of employee, experiences of working individual in working life, educational degree, success, acceptance, appreciation, independent working, self-actualization, duty assignment associated with promotion, fair rewarding system, attendance rate of employee making decisions in the organization, responsibility/job responsibility, gaining recognition, personal improvement and the job itself that leads directly to job satisfaction and constitute content of the job implemented (Murat and Çevik, 2008; Acar, 2007; Çam et al., 2005; Bakan and Büyükmeşe, 2004; Eronat, 2004; Kurçer, 2005; Bozkurt and Bozkurt, 2008; Metle, 2003; Örucü et al., 2006; Toker, 2007; Sevimli and İşcan, 2005).

In general, the factors influencing job&working take place in litterateur as payment, job security, social possibilities, status, working conditions, organizational climate, organization policy, organizational environment and conditions, colleagues, general appearance of job and difficulty grade etc. (Örucü et al., 2006; Eronat, 2004; Sevimli and İşcan, 2005; Toker, 2007; Bakan and Büyükmeşe, 2004).

While the factors about “job&working” are being associated with social-physical environment and the success in the perception of this environment, personal factors have been associated with psychological development achieved by success. There are situations people would like to experience or would not like to experience in working life. Considering this point, it is determined that job satisfaction/dissatisfaction emerges from different situations and can be defined as opposites to each other (Robins, 2003, p159). At this point, motivation hypothesis has been suggested so that the determinations develop but Herzberg’s “Two Factor Theory” should be referred who also analyzed job satisfaction term.

Two Factor Theory argues the existence of occasions people want to own or do not want to own in their working life and configuration of working impetus as a result of their position. In this hyphotesis, Herzberg divided working impetus into two parts

as motivators and hygiene factors. He associated the hygiene factors with social/physical environment job are being implemented in. The factors like technical surveillance, audit, individual relations and/or relations with colleagues, payment, working conditions, company policy, management applications, social aids, job safety are some of the hygiene factors and these factors can not be motivating alone. If the expectations of employee about these factors would not meet, it leads to job dissatisfaction. In addition to this, Herzberg also mentioned the motivators. These are also factors like success, independent working, self-actualization, promotion, responsibility, recognition, personal improvement and job itself which leads to job satisfaction and constitutes the content of the work. Employees would have job satisfaction in case of the fulfillment of expectations related to these factors (Murat and Çevik, 2008; Acar, 2007). Otherwise, an employee can carry on his work without any job satisfaction when the hygiene factors are met, but motivators are not met (Toker, 2007, p95). As a result, according to Herzberg, fulfillment of the needs in two groups satisfies the employee. For instance, according to Herzberg, although payment increase does not lead directly to job satisfaction, it prevents job dissatisfaction because hygiene factors influence job satisfaction (Acar, 2007). However, in addition to payment increase, if the individual thinks that he self-actualizes himself in his job, because his needs are fulfilled by the motivators, he is seen as a satisfied employee. Considering this point, according to Herzberg, who determined that job satisfaction/dissatisfaction emerge in different occasions and they are defined as opposites of each other, hygiene factors rely on the success of main human needs and motivators rely on psychological development obtained at the end of this success. But generally, if the fulfillment of main human needs, in other words hygienic needs would be under the level of employees' acceptance, job dissatisfaction would come up (Karaman and Altunoğlu, 2007). Briefly, Herzberg stated in his "Two Factor Theory" that the motivators are connected with job satisfaction and hygiene factors are connected with job dissatisfaction (Robins, 2003, p159).

As a result, the factors influencing job satisfaction are important because, if job satisfaction and its influencing factors would not become important properly, satisfaction could turn into dissatisfaction (Eronat, 2004; Sevimli and İşcan, 2005;

Bozkurt and Bozkurt, 2008). On this account, the measurement of job satisfaction term is, especially for organizations, an important occasion. Today the most used scales are the ones which handle job satisfaction in two dimensions as extrinsic and intrinsic, as mentioned above. Scales mostly try to measure these two categories. The leading job satisfaction questionnaires in litterateur appear in this wise: The scale Porter developed, Porter Need and Satisfaction Questionnaire-NSQ which relies on Maslow's need hierarchy establishes a relationship between the existing conditions worker perceives and the ideal conditions. Minnesota Satisfaction Questionnaire developed by Weiss, Davis and England in 1967 associates the working conditions (management, human relations, working conditions etc.) and job satisfaction. Job Descriptive Index (JDI), which was set forth by Smith, Kendal and Hulin (1969) and developed by JDI Research Group in 1985 computation job characteristics, payment, promotion possibilities, persons, communication and surveillance. The researchers developed Job Descriptive Index developed the Job In General- JIG and Face Table (Tarlan and Tütüncü, 2001). Job Descriptive Index had been used in this research as one of the scales described above. The detailed information about this topic will be indicated in the method part. However, in spite of many models developed oriented towards satisfaction computation, I would like to indicate that according to some arguments, there is not a certain method measures job satisfaction precisely (Uçkun et al., 2004).

2.2. HAPPINESS

2.2.1. Definition of Happiness

From the beginning of human history, happiness has always been something desirable. Individuals individually, societies socially have been trying to achieve happiness and in a pursuit directed to this aim. Because of this, there have been always questions about the definition of happiness and how to obtain it. The meaning and purpose of human being in life is happiness, who is longing for it all his life long. Due to this fact, we are always in an attempt to find the thing that will keep the happiness alive (Acaboğa, 2007). Well then, what is happiness? Is there happiness? Is there a definition of it?

The word “felicity” reproduced from Arabic “saide” radical means to be happy, strong and lucky, to be a good omen, blessedly and fortunate, to be greatly pleased and this word’s English equivalent “happiness” term, which means the fortune of rise to wealth, is used. “Happiness” word in Turkish means fulfillment of all the wishes and the term “blessedly” is synonym of “happiness” (TDK, 1983, p155). The term which is used as “happiness” in contemporary language is defined as “eudaimonia” in Greek and is used to define a good life. It should not be forgotten that there is not any other goodness a person can gain beyond happiness. Because of this, the purpose of today’s people is surely “happiness”.

2.2.1.1. The Definition of Happiness in Philosophy

Many philosophers, foremostly Aristotle and Sokrates, explored the reason of unsuccessfulness about happiness; owing to seldom people could manage to be happy (Alain, 1992). According to Aristotle, the main purpose of mankind is to have a good life (Gavin ve Mason, 2004). According to Farabi, happiness is an aim that is reached by virtuous actions. Therefore, happiness is a purpose everyone can miss (Özgen, 1997, p59). According to Democritus, (Özgen, 1997, p16) who is defined as hedonistic philosopher, happiness is tranquility of the soul and the unique way of happiness is to know, what is good. According to Sokrates, to be virtuous means to be happy. According to Plato, the highest good is happiness and the way through happiness is virtue which makes the soul of human happy (Gökberk, 1996, p60–61). According to Descartes, happiness is a complete spiritual satisfaction and inner pleasure.

2.2.1.2. The Definition of Happiness in Psychology

Since the 1st century, although psychological science focused on negative emotions like depression and despair instead of positive emotions like happiness, satisfaction, gratification and to be pleased, it regards the positive aspect more today (Myers and Diener, 1995). For this reason, organizational studies also began to focus on subjects like positive attitudes, emotions and thoughts of employees. It is expected that psychology, which is connected with human, should contribute to happiness pursuit scientifically (Güler and Emeç, 2006). At this point, if the definitions of happiness are inspected in psychology generally (Acaboğa, 2007), according to Fromm, happiness and unhappiness is the expression of the occasion the whole organism and personality are in. Liveliness and creativity increase and emotions and thoughts sharpen in happiness. The human should be in peace with himself and others around to be happy. Russel's opinion also supports this idea. Thus, the way to achieve happiness would be possible by enlarging our interests and to having positive emotions. According to Freud, to have a healthy and happy soul, all instinctive wishes should be satisfied without any hindrance.

In daily life, there are many words and terms covering the human's wellbeing. These come forward as happiness, satisfaction, prosperity, social wellbeing, subjective wellbeing and life quality (Acar, 2007). Happiness in psychology is analyzed under "subjective well being: SWB" term and used as a twinning in many researches (Argyle, Martin and Crossland, 1989; Diener, 1984; Eysenck, 1990; Lu and Shih, 1997; Lou, Gilmour and Kao, 2001; Hills and Argyle, 2001a; Hills and Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Cheng and Furnham; 2003; Myers and Diener, 1995; Lu, 1995). However, "happiness" term is more popular in litterateur. This subject was also discussed by many disciplines like ethics, politics and psychological sciences and the usage of "happiness" was preferred (Diener, 1984; Lu and Shih, 1997).

In psychological researches happiness appears generally as a personal characteristic. Most of the researches are also about the relationship between personality and happiness. These researches briefly discuss that happy people do not have any explicitly defined characteristics. On the other hand, the happy ones, who are strong in any relationship (social, family, work, school, etc) and successful in communicational relationships, have high self-confidence and an extroverted personality (Myers and Diener, 1995). In other words, happiness is correlated with extroversion positively and inwardness negatively (Francis, 1999; Hayes and Joseph, 2003; Francis et al., 1998; Hills and Argyle, 2001a; Hills and Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Lewis et al., 2002). For instance, the extroverted person who has strong relationships socially and has friends feels happier and healthier, because he would not feel alone which leads to stress and unhappiness (Suhail ve Chaudhry, 2004). Because of this, we can see that there is a strong relationship between extroversion and happiness. Additionally, it is also argued that emotional stability and happiness are also connected to each other and this connection is stronger than extroversion (Hills and Argyle, 2001b).

Although in organizational dimension it is not possible to be confronted with detailed studies, happiness is defined as an inner experience in mind's positive affect in existing studies and when the life is evaluated in terms of individual's point of view, it is defined as the superiority of positive affect to negative affect and a general satisfaction of life (Lu and Shih, 1997; Argyle, Martin and Crossland, 1989; Myers and

Diener, 1995; Acar, 2007; Francis et al., 1998; Hills and Argyle, 2001a; Hills and Argyle, 2001b; Francis, 1999; Cheng and Furnham, 2003; Diener et al., 1985; Lu, 1995; Lewis et al., 2002). Subjective well being-SWB, which is defined as the synonym of happiness, consists of the term combination of life satisfaction and being distant from stress (Diener et al., 1985; Hills and Argyle, 2001a; Hills and Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Cheng and Furnham, 2003; Myers and Diener, 1995).

2.2.2. Constituents of Happiness Term

Happiness term, which was defined as the superiority of positive affect to negative affect and general satisfaction of life by Andrews and Whitney in 1976 in its most general meaning, still keeps its validity today. To examine the term, it is necessary to take a glance at the constituents appear in the definition. As life satisfaction is the judgemental and cognitive dimension of happiness term, the dimension regarding positive/negative affect comes up as emotional dimension of happiness term (Myers and Diener, 1995; Diener et al., 1985).

2.2.2.1. Life Satisfaction

Life satisfaction involves individual's whole life and all the dimensions of it. Generally, it is not a satisfaction related to a definite situation but in general meaning, it is the satisfaction of whole life. According to Vera (1999), life satisfaction, which means positiveness grade resulted from the individual's own evaluation of his life quality, conveys wellbeing condition from different aspects like happiness and morale (Avşaroğlu et al., quoted from 2005, p118). Taking pleasure of life is possible by having a meaningful life, having purposes and aims in life and struggling for them (Güler and Emeç, 2006). Life satisfaction is the ascendancy of positive emotion to negative emotion in daily relations (Denizoğlu et al., 2005).

2.2.2.2. Positive and Negative Affects

According to Solmuş (2005), “Emotionality (positive/negative affects) indicates the reactions of the individual like anger, crying, joy and sadness against a definite event, person or situation”. It is divided into two parts as positive and negative. The individuals who are negatively affected behave negatively toward life, people and the most important, to themselves because they generally focus on negative sides of people and world they live in. For instance, people who are negatively affected do not trust people and believe that they will never be loved, never be appreciated by anybody or they can never change anything in life. This kind of people have the tendency to have anger, dislike, scorn, guilt complex, fear, depression and they always claim that they are never satisfied enough with life (Myers and Diener, 1995). Most importantly, they know exactly that this happens because of life and job dissatisfaction. On the other hand, people, who are positively affected, are energetic, excited, highly motivated, and full of love, gracious, creative, helpful, kind, and social and satisfied with their lives (Myers and Diener, 1995; Solmuş, 2005). As introverted individuals who are negatively affected have difficulty to make contacts and keep them, positively affected individuals are extroverted characters. Because these characters have strong social relationships, wide social environment, self-confidence, self-control and optimistic personality whose life satisfaction is high accordingly (Myers and Diener, 1995).

Considering the influence of positive/negative affects to individuals in terms of working life, it is seen that negative affected employees cannot establish a balance between working and private life intensively, experience conflicts often and they have lower job performances than positive affected employees, have a tendency to escape from work and have a weak success motivator correspondingly (Solmuş, 2005).

It is also possible to be confronted with aspects of happiness term in literature whose constituents and definition are quoted. For instance, it is determined in a research made in Germany about happiness that the experiences like having a social talent, being self-confident, being competent and satisfactory in social relations, being collaborator, being socially supportive, to be involved in free time activities efficiently, having a

strong belief, locus of control, doing sport, having a life purpose, self-actualization, to be interested in music and avoiding stress are all the positive identifiers of happiness (Lewis et al., 2002). Myers and Diener indicated the positive aspect as self-actualization, provide self improvement, have purposes of life in addition to not to have a negative aspect and to be satisfied with life. They emphasized that endeavoring to achieve the purposes of life is the most important determinant of happiness (1995). For instance, if money is the purpose of individual's life or if it is a necessary element to achieve his purposes, earning too much money would be the determinant of his happiness or else it will keep its insignificance. If the purposes of the individual are too much or too high, it will be very difficult to reach them but the happiness at the end will be too much and high accordingly (Myers and Diener, 1995). According to Ryff (1989), in addition to life satisfaction and emotionality, self-actualization, a meaningful life and self-improvement should be added to the definition of happiness.

On the other hand, as it can be understood from the examples above, the studies on happiness term are based on western culture. Because the researches about happiness are mostly made in western, the results and measurements reflect western culture (Lu and Shih, 1997; Lu et al., 2001). As an example, many researches, made with Oxford Happiness Inventory which is preferred often for the computation of happiness term and used as a research tool are also from western countries (Francis, 1999; Myers & Diener, 1995; Francis et al., 1998; Warr, 1999; Lewis et al., 2002). By using this inventory, Francis and his friends achieved their researches about happiness term comparatively in USA, England, Austria and Canada (1998). But in the last years, the countries especially like China, Taiwan and Japan began to give importance to the researches about happiness. In this respect, it is evident that different constituents have also influence on developing the conceptions by the researches about happiness in eastern, especially in communitarian cultures. For example, according to Chinese researcher Lu, happiness is a three constitutive term that involves welfare (sanity/mental health) dimension in addition to emotionality (well-being/pleasure), cognitive (life satisfaction) and without providing all these constituents, it is not possible to talk about happiness (Lu, 1995). In an interview about happiness, 180 people defined happiness as being respected, interpersonal relationship, financial prosperity, business success, self-control,

simplifying life, self-actualization, satisfaction and health. Besides the wellbeing and positiveness of life for the definition of happiness, the other occasions are material wealth, physical health, a virtuous and peaceful life and overcoming the necrophobia in China (Lu et al., 2001). Shortly, in eastern, unlikely to western, the conceptions peculiar to communitarian societies like health, social relationships, respect and appreciation occur in the definition of happiness (Lu and Shih, 1997; Suhail and Chaudhry, 2004).

2.2.3. Relationship between Happiness and Job Satisfaction

Emotions are intimate with working life and an inseparable part of it. Because individuals spend most of their time by working in today's world, emotional condition of employee should be more important (Gürbüz and Yüksel, 2008). In this respect, when job satisfaction and happiness terms are taken into consideration, to be happy or unhappy, individual is attached to his satisfaction as an employee in working life (Solmuş, 2005). For instance, an unhappy individual has a tendency to perceive and interpret the events with a negative affect in working life. Since he would raise the intensive emotional tension and his basically existing beliefs about his own personality (like "what could I manage in my life?" "I am useless for anything, it's me!"), unhappiness and job dissatisfaction becomes a vicious circle for the employee. As a result of personality trait, needs and experiences, job satisfaction or dissatisfaction occurs (Bakan and Büyükmeşe, 2004). Researches also show the influences of the factors on experiencing job satisfaction. Personality trait is one of these factors. In other words, there is a relationship between job satisfaction and personality trait (Sevimli and İşcan, 2005; Uçkun et al., 2004). For example, persons who are nervous and misfits to environment experience job dissatisfaction more. These people cannot contact others easily and have a negative aspect of life (Sevimli and İşcan, 2005). Parallely to this, we can see the relation between happiness and personality traits in many researches (Francis, 1999; Myers & Diener, 1995; Francis et al., 1998; Warr, 1999; Lewis et al., 2002). Personality is referred in happiness evaluation in this research. For instance, it is possible to evaluate the happiness of subjects by asking questions about their personalities like "how friendly, optimistic and cheerful they are". So it is evident that

job satisfactions of people who are in tendency of happiness are higher than the others who are not in such a tendency. Because, there is a causation between happiness and daily activities (performance, turnover intention, absenteeism, organizational citizenship behavior) (Warr, 1999, p19). Since job satisfaction emerges as the negative/positive identifier of these activities, it is thought that when happiness increases, job satisfaction increases accordingly. In this respect, if happiness is regarded in terms of working life, it is assumed that happiness influences job satisfaction (Warr, 1999; Judge and Hulin, 1991; Sevimli and Işcan, 2005; Shaudil and Chaundry, 2004, p368; Weaver, 1978; Weiss et al., 1999; Lyumbomirsky, King and Diener, 2005).

It is surely possible to mention about many factors creating job satisfaction or dissatisfaction. But the basic approach that has to be emphasized is, “no matter how the conditions of the world around the employee are, how the employee perceives these conditions and how the basic aspect forms these perceptions”. Owing to the fact that negatively affected unhappy employees have negative expectations and perceptions concerning their life, no matter how the conditions are, they will never be satisfied-happy as much as happy employees who are positively affected. For a more satisfactory-happy working life, not the environmental conditions but perceptions, expectations and beliefs attached to conditions, namely the characteristics belong to the person should change. Job satisfaction varies prominently according to the affected employee experiences. For instance, positively affected unhappy employees experience more job dissatisfaction in compare with happy employees who are positively affected. Because they have a tendency to perceive the events or processes negatively, no matter they reflect the reality or not (Solmuş, 2005). Because of this reason, we believe that happiness has a positive affect on job satisfaction and the analyzation of this relation is the first hyphotesis of our research.

2.3. SUCCESS

2.3.1. Definition of Success

Whole life focuses on being successful, to succeed both in organization and outside of organization (Satun, 2006). Therefore, success is an important factor both for individuals and organizations. What is success? Is it to be rich, position or earning money? Although the answer of this question differs from person to person, success is fulfillment of the wishes and achievement of the planned targets by the individual. Because if the person can be peaceful and happy at the end when he arrives to his goals, he is supposed to be arrived to happiness. But the important thing is “what to succeed?” Every person has an aim and every person wants to be successful by means of fulfilling these aims they adopted and struggled for. Success is a term indicates reaching to an aim whose standards are determined formerly. There is a standard determining in which grade the goal will be achieved and this standard varies from person to person. If an individual reaches to this standard defined by him, he will be admitted as successful, if not, he will be admitted as unsuccessful (Aydın, 2006).

Success term is analyzed in two fields as “success motivator” and “to succeed”. As success motivator is based on implementing a job successfully, to succeed is to be successful at the end of a job undertaken. The working individuals, who have success motivator by reason of following their personal purposes, give importance to how good they managed the job, not to the prize they will get at the end (Tevruz and Turgut, 2001). Success motivator consists of being ambitious, relying on success, superiority, being different, undertaking personal responsibility and focusing on job (Kaya and Selçuk, 2007, p176). It can be specified that individuals devoted to professional and personal aims are in a high tendency of challenging to difficulties by studying willingly and eager, since they have this motivator. Owing to this fact, perfection, achievement and inner success in the success motivator stands in the forefront (McClelland, 1961; Epstein and Harackiewicz, 1992).

To show success or achievement examine, which goal should be reached. It is result-oriented. To show success is connected with cognitive (beliefs and opinions, e.g. working hard) and emotional (emotions, e.g. excitement) dimensions of success need (Kaya and Selçuk, 2007, p177). Emotional dimension of success is pleasure, happiness and delight at the moment of the goal is reached. For example, when an employee, whose goal is to promote, promotes, pleasure and satisfaction he feels at that moment is the emotional dimension of “success”. Considering the cognitive dimension, it is to be successful in the condition of doing the job matching to own interests, aims, values, attitudes, talents and proficiency (Acar, 2007). As it is known, when an individual believes that he can succeed, his beliefs overbridge the talent and performance (Güler and Emeç, 2006, p132).

Furthermore, “showing success” is also related to values because it consists of aimed goals and desires. When values subject is examined in terms of organizational behavior in litterateur, it is seen that the values are objective and rational terms effecting attitudes of persons. As the people achieve a success by implementing an aim, they struggle to achieve the values they wish to have for the sake of some definite goals as well (Robins, 2003, p71). Therefore, success and values are related terms. Individuals determine success criterions according to their own values. For instance, if a person has an purpose/goal such as being in a high level of income or management level etc. and if such a status is important for him, he would feel himself successful when he reaches to this definite position (Chusmir and Parker, 1992). It is even possible to encounter a theory which seperates employees to generations (Nexters, Xers, Boomers, Veterans) by defining the working values in the field of organizational behavior according to persons’ ages, seniority etc (Robins, 2003, p66). Because, every generation is effected by the social, psychological, economical and political environment and it is effective for the development of their values. People’s achievement of working values in their own generation would bring success to them. For instance, because the generations defined as Xers, who are born on 1980s, begin to work after 2000s, grown up in a flexible, free, success and satisfaction based environment shaped by globalization, working parents and computer, etc., their working values are friendship, contentment, satisfaction and happiness. However, the working values of veterans are working hard, dependence and

authority, who got involved in working life in 1950s. Success or unsuccess is mostly seen as a signal of individual value (Aydm, 2006).

2.3.2. Success Factors

It is possible to find many researches made about being successful in litterateur. Surveying the limited researches about success and its dimensions, working success and life success were evaluated as equivalent terms and success, traditionally, was measured with the level of income and prize according to Korn, Kotter and Luthan in 1980s (Chusmir and Parker, quoted from 1992,p88). However, this kind of success computation can be used in researches about career or academic success because working success is only an inferior dimension of life success which is not an equivalent to life success (Chusmir and Parker, 1992). Computation of terms like level of success, prizes, promotions are generally not enough for individuals to define their lives as successful. Owing to this fact, intrinsic success should be also measured with the difference of traditional point of view (Chusmir and Parker, quoted from 1992, p88). In this respect, Chusmir and Parker (1992) defined life success in six dimensions as status/strength, social contribution, family relations, personal satisfaction, professional satisfaction and confidence. In conclusion, the influence of success on working life is measured and the dimensions of life success are defined in two main factors, which are “job based” (power/prosperity, professional satisfaction, personal satisfaction, confidence) and “offthejob based” (family relations and social contribution).

Sturges (1999) gathered success in three main factors, which are intrinsic, extrinsic and social success. Intrinsic criterion based success is achieved by facts like stabilization of work and life, implementing job correctly and decently, appreciation of job etc. A young working woman gave a good example for success definiton in the interview process which is based on intrinsic criterions by saying “I am doing the thing I can manage best and will continue to do it” for the success conception Sturges tried to define. Social success, which is not based on material criterions, is to be realized, to be recognized, to be a model etc. and to have a status attracting others, to have a

responsibility, authorization and impression. For example, realization and recognition of an expert by the senior management, owing to his implementation of work. An employee in his 30s ages, who participated to the interview process of Struges's research, gave an example to this situation and said, "I feel myself more successful because many people ask my opinion even about easy matters and treat as if I were an expert." Extrinsic criterion based success dimension is examined finally. Extrinsic criterion based, success based directly on physical/material criterions like payment, fringe benefits, promotion, being rewarded etc. (Sturges, 1999). The same definition can be seen in the research of Bozkurt and Bozkurt implemented in Turkey, which states that the leading extrinsic factors to increase job success are supplying the payment satisfaction and promotion (2008).

In the study of Tevruz and Turgut (2001), which is about the goals of success and made with the attendance of 576 university student, success is gathered under three dimensions. The factors in the content of these dimensions are as following: Intrinsic success is the feature a person owns like creativity, happiness, being motivated, having principles, exceeding capacity. Extrinsic success is about the circumstances like earning money related to material situations, social life or status, being a good student/employee, having a good position in the society. Normative success is to behave like being reliable and suitable for social expectations, being respectful to the environment and starting a good family etc. This research also shows that the Turkey sample of success conception ends up parallely to litterateur.

Considering the studies made in Turkey, it is seen that Sayerer (1999) used the life success test of Chusmir&Parker and after increasing it to 48 statements with additional items, he applied it on a group of directors in Turkey and achieved Chusmir and Parker's six success target with a very little difference. They are Status/power/prosperity, personal satisfaction, job safety, family relations, contribution to society and ability/proficiency. In Toprak's research, when the basic values were asked to 212 employees, who work in different sectors from different institutions, 17% of the answers were "success". When the definition of success was asked to the same

persons, the answer was “reaching the goals (32%)”, “high performance (18%)”, “productiveness (18%)”, “happiness (17%)”, “quality (16%)” and “conceiving social advantage (12%)” (Toprak, 2005, p81). Dimensions of success can also be seen at the end of this research.

As a summary, it is seen that success can be gathered in 3 main factors as intrinsic success, extrinsic success and social success (Chusmir and Parker, 1992; Tevruz and Turgut, 2001; Struges, 1999; Toprak, 2005).

2.3.3. Success Need and Importance of Success

Success is a need and the motivators step in to fulfill this need. They cause the individuals to gain success by motivating them and satisfy them as a result of providing success (Koç et al., 2004; Yılmaz, 1996). Aydın (2006), referring to Gottfried (1985) who indicates that success motivates the next success, propounds that there is a circular, motivating the relationship between success and desire for success. According to Weiner, individuals develop happiness, confidence and satisfaction as a result of success and unhappiness; disappointment, depression as a result of unsuccess. This emotion varies according to the perception of success-unsuccess reasons (Koç et al., 2004, quoted from p487).

2.3.4. Relationship between Success and Job Satisfaction

Success is achieved by the realization of the aim and work on it through using all talents to achieve it accordingly. Regarding this topic in terms of working life, it is very influential that an individual has a wellmatched job to his interests and talents to be able to achieve success. Success at the end of job implementation and the prize gained through it are the important factors that constitute job satisfaction. Considering that the individual success means organizational success, it is a crucial fact for the organizations that the working employees are satisfied happy workers (Acar, 2007).

Because success is one of the satisfying factors in Herzberg's Two Factor Theory, it is part of the general situation related to job. Due to this fact, success is one of the factors providing job satisfaction (Sun, 2002; Çam et al., 2005). For instance, if a mentally difficult job can be managed by an employee and if it is realized by the surroundings, the employee get satisfaction in senior level because employees have a tendency to see and show their success (Sevimli and İşcan, 2005). Apart from this, people want to succeed and to be rewarded accordingly in their work (Eronat, 2004). For example, a successful employee wants to promote and if he achieves this goal, since his success will be rewarded, his job satisfaction will increase. Job satisfaction of an employee, who is appreciated in his workplace, would increase owing to working in a proper place in proper time either because being appreciated leads to success (Eronat, 2004; Bozkurt and Bozkurt, 2008). Due to this fact, it is supposed that there is a relationship between success and job satisfaction. Computation of this relationship will be second hypothesis of this research.

3. RESEARCH MODEL AND HYPOTHESES

It is assumed that happiness and success terms are related to job satisfaction and various studies support this fact. Because of this, the aim of this research is to investigate 1) the effect of happiness on job satisfaction and 2) the effect of success on job satisfaction. The research model arranged with reference to this is presented in Figure 1. Our second aim is to find out whether happiness or success is more effective on job satisfaction. The question, “which one is more effective on job satisfaction” is evaluated in this study as a research question.

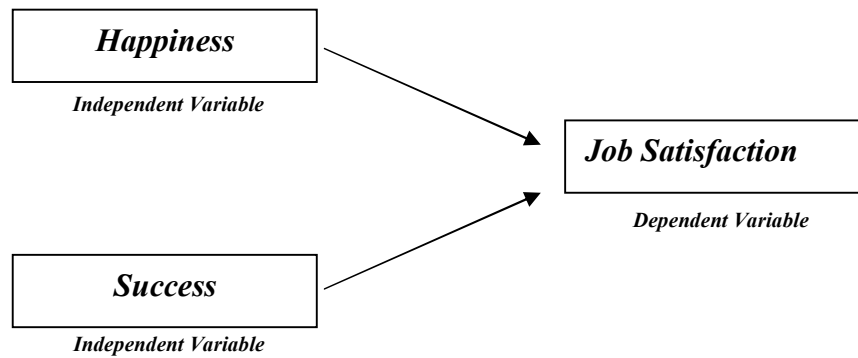


Figure 1: Research Model – The relationship between Happiness/Job Satisfaction and Success/Job Satisfaction

As it was indicated in the “Introduction” section, to be happy or unhappy effects the job satisfaction of employees in working life (Solmuş, 2005), and this relation is in a positive direction (Warr, 1999, Judge and Hulin, 1991; Sevimli and İşcan, 2005; Shaudil and Chaundhry, 2004, p368; Weaver, 1978; Weiss et al., 1999; Lyumbomirsky, King and Diener, 2005). This relation is the first hypothesis of this research.

H₁: *There is a positive relationship between happiness and job satisfaction.*

As was in the “Introduction” section, it is asserted that job satisfaction is strongly related to success and information skills (Acar, 2007). Lack of these lead to desensitization against job, decrease of personal success and a decline in success/efficiency-emotions related to job, ending with job dissatisfaction (Kurçer, 2005, p11). Accordingly, the second hypothesis of this research is rested on the assumption that, there is a positive relationship between success and job satisfaction.

H₂: There is a positive relationship between success and job satisfaction.

Besides searching the relation of job satisfaction with happiness and success which variable has a stronger influence on job satisfaction will also be inspected. Success and hapinness are individual factors influencing job satisfaction. On the other hand, while happiness is being a positive behavior *tendency*, success is a *state* which arises as a result of achieving the desired and valued goals. So, which conception is more influential on job satisfaction? Being happy or having achieved successes? It is mentioned that achieving success makes people happy. Because of this, happiness and success terms are interrelated. A study (Güler and Emeç, 2006) points out that there is a correlation between them; but it is not known if happiness effects success positively or success effects happiness positively. Although general opinions show that achieving success by means of individual’s talents leads to happiness, the opposite of this opinion is also assumed (Güler and Emeç, 2006). Therefore, the question “which variable (success or happiness) is more influential on job satisfaction” will be detected not as a hypothesis but as a research question.

4. METHOD

4.1. SAMPLE

Totally 282 employees, who work as staff (18,4%), specialist (36,9%) and manager (44,7%), participated the research. Since the questionnaires were sent to the participants by internet, totally delivered questionnaires and related return percentage was not calculated. It was observed that 51,8% of the participants were male and 48,2% of them were females. It was found out that average age of the participants was 37,45, average job experience was 14,63 and last job experience in the last organization they worked was 6,29 years. Observing the number of children, 50% of the participants have none, 23% only one, 25% only two and 2% of them have three children. According to educational level of the participants, 0,4% have primary, 6,4% high school, 8,5% associate, 61,7% university and 23% of them have postgraduate degree. The question of income level was asked associated with a five point interval scale and 1,1% said that they can spend money *without thinking*, 16,7% *easily*, 71,3% *with caution*, 9,6% *spend only for the basic needs* and 1,4% *spend hardly even for basic needs*.

4.2. RESEARCH INSTRUMENTS

Questionnaire technique was used in this research. The questionnaire, including the questions about demographic variables, consists of four parts and 149 questions totally. Tests, used to measure each variable are explained below in detail. The questionnaire is given in Appendix I.

4.2.1. Happiness Scale

46-item happiness scale is made up of two different tests. The first one is 29-item Oxford Happiness Inventory, and the second one is a 17 items scale obtained by a preliminary study.

4.2.1.1. Oxford Happiness Inventory

29-item Oxford Happiness Inventory (OHI), formed by Martin and Crossland, developed by Hills and Argyle in 2002 after Argyle, Martin and Crossland in 1989, was used. Happiness was defined by Argyle and Crossland in 1987 as the existence of positive affect, deprivation of negative affect and a general life satisfaction. Relying on this definition, 11 additional items, defining subjective well being, were added from 21-item Beck Depression Inventory. These items were converted to positive expressions (Francis, 1999; et al., 2002). Reliability analysis gave internal consistency as 0.90, test-retest reliability as 0.78 and concurrent validity as 0.43 (Lewis et al., 2002; Francis, 1999). OHI was used in many different studies between 1990–2000 to measure happiness. Taking a glance at these studies, it is seen in 12 of all research results, that Cronbach alpha coefficient reliability is 0.86 and above (Lewis et al., 2002). In Marmara University Organizational Behavior Master Programme, OHI was translated to Turkish by a Research Methods Class, and was applied to 101 people. Internal consistency reliability of OHI was over 0.70. The Turkish translations of OHI consisting of 29 expressions mentioned above have been used in this research (Francis, 1999). Suitability of the translation to the original text in terms of meaning was examined; necessary corrections were made and became applicable. At this point, Marmara University Organizational Behavior Science lecturers joined in the control and correction of the translation.

4.2.1.2. Happiness Questions obtained by Preliminary Study

Since OHI is not a questionnaire developed in Turkey and in case of a possibility that it cannot measure happiness according to the norms in Turkey, a preliminary study was implemented in 2007 to find an answer to the open-ended questions explaining happiness term. The questions of “what is happiness according to you?” and “What makes you happy?” were directed to people via internet during this process and they were asked to give the first five answers they remember (Lu and Shih, 1997).

Two sample expressions obtained from open-ended questions are as following:

- I spend my time with the people I love
- Thank God for what I own

Because the questions were delivered through internet, the total number of people who received the questions is not certain. Therefore, the return rate cannot be calculated. Approximately 150 people were participated the research. The answers given to each two questions were similar to each other, so all the answers were merged in a single list. The number of expressions given as answers was 319. These expressions were classified according to meaning similarities and 16 criteria were obtained. These are family, friends, love&affection, success, belief&worship, altruism, money & materialism, health, purpose & goal, job, appreciation, future, education, positive feelings, tranquility and having novelty. According to the given name of a certain criterium, the representative expressions were established under that criterium and 44 expressions defining happiness terms were formed in 16 criteria. These expressions have been delivered to different persons through internet with the question, “How important are following factors to feel yourself happy now?” with a 4-point response scale ranging from “very important”, to “not important at all”. The total numbers of respondents were 90.

The answers obtained were subjected to factor analysis, and 11 different dimensions for “happiness” had been acquired. According to the results, individuals entitled happiness as “family”, “positive thinking”, “social appreciation”, “social status”, “belief”, “love”, “health”, “traveling”, “purpose/goal”, “attitude related to future” and “independence”. Since the number of respondents was not sufficient enough for factor analysis, this study could not go beyond a pilot study. It was thought that some of the answers for happiness obtained in the pilot study could make a contribution to the definition of “happiness”, these answers were added to the happiness questionnaire accordingly. To determine which factors should be added to the questionnaire in addition to OHI, Marmara University Organizational Behavior Science lecturers joined the study.

In this manner, in addition to 29-item OHI, happiness variable had been measured with 46-item questionnaire by means of adding 17 additional items, which were obtained through preliminary study. Subjects were asked to evaluate the items in terms of how often they experienced the happiness expressions in the questionnaire. The answers were given on a 6-point scale ranging from “never” to “always”.

4.2.2. Success Scale

For the measurement of success, “Goals of Success” scale was used, which is developed by by Tevruz (1995) and Tevruz & Turgut (2001) in a series of studies. The stages of development of the scale are given below.

In the first study, university students answered the open-ended question “What is being successful, what is the criterion to be regarded as successful?” The subjects answered the questions both for themselves and for their parents. The answers obtained were prepared as a 76 item test asking for the importance of success goals. A 6-point response scale ranged from “not important” to “very important”. The data, gathered from 143 students were subjected to factor analysis and eight success factors were obtained. In the second study 576 subjects responded to the 76-item test. This time, besides the 6-point response scale, one more point was added to the scale as “has no relation with success”. After removing the items marked as “no relation” by 20% of the subjects, the number of items decreased to sixty seven. The factor analysis gathered the items in 12 factors. Internal consistency values were between 58 and 84. In our study, 67 item success-goals questionnaire is used. However, during the thesis proposal meeting, it was decided that “being honest” could not be connected to success, and by removing the related expression, the questionnaire was decreased to 66 items. In our study, this 66-item scale was used.

The participants in this study evaluated these items in response to the question: “how much do you feel your are successful in each goal of success? . Responses were given on a 6-point scale ranging between “I almost always believe that I am not

successful” and “I almost always believe that I am successful”. Assuming, that some items such as the ones related to marriage and having children would not be so meaningful for some of the participants one other response choice was added which is, “not evaluative”. To be instructive, the following explanation was made for the participants: “It is possible that the statements in some items would not be suitable for you in present”. For instance, if you are not married or do not have any children, do not make any evaluation about the items concerning marriage and having children. For such items use “not evaluative” (NE)” scoring.

4.2.3. Job Satisfaction Scale

Job Descriptive Index: JDI introduced by Smith, Kendall & Hulin (1969) had been used as job satisfaction scale in the research (Çekmecelioğlu, 2005). JDI was formed in 1969 by Smith, Kendall and Hulin, developed by JDI Research Group in 1985 (Tarlan and Tütüncü, 2001, quoted from p148). JDI consists of five job dimensions indicating important characteristics related to job. These are the job itself (to be interesting, providing learning opportunities and the chance of undertaking responsibility), payment (to be equal comparing with other organizations), promotion opportunity (the opportunity to promote in the hierarchy), management (management, having skills to provide technical and behavioral support) and colleagues (technical proficiency level and the level of social support by them) (Çekmecelioğlu, 2005).

First translation of the scale was made by Ergin (1997). Validity and reliability studies were also implemented (Toker, 2007). After the translation and cultural adaptation of JDI, it found a wide area of usage in Turkey (Bakan and Büyükmeşe, 2004; Tarlan and Tütüncü, 2001; Çekmecelioğlu, 2005; Toker, 2007). Bakan and Büyükmeşe (2004), when investigating the relation between organizational communication and job satisfaction, they used the Turkish translation of 28 item JDI model to measure job satisfaction. In addition to JDI, they added two items to measure satisfaction from institution image. Job satisfaction scale used in our research consists

of 28 questions. The dimensions, the number of items in each dimension, and the reliability results (alpha values) of the original scale are as follows:

Quality of work: 7 questions, $\alpha=.81$; Institution image: 2 questions, $\alpha=.77$; Manager: 7 questions, $\alpha=.94$; Managerial approach: 5 questions, $\alpha=.87$; Colleagues: 4 questions, $\alpha=.81$; Payment: 3 questions, $\alpha=.81$ (Bakan and Büyükmeşe, 2004). The responses to the items were given on a 4-point scale: “I definitely do not agree”, “I do not agree”, “I agree”, “I definitely agree”.

4.3. APPLICATION

Convenient sampling method is used in data gathering process. In this respect, to reach desired sample number, questionnaires had been sent through internet. Therefore, the proper return rate could not be calculated. The participants were asked not to provide their identity and it has been indicated that the individual information would certainly be kept private. The total number of questionnaires gathered was 282.

4.4. STATISTICAL ANALYSES

Statistical analyses done for reliability, factor analysis and hypotheses testing, had been done via “SPSS 11.5 for Windows” software package.

After reliability (Cronbach alpha) and factor analyses had been made, correlation analysis among factors was implemented first. For hypothesis testing and for the research question, linear regression (simple and multiple) was used. For difference tests, t-test, ANOVA and Kruskal Walls were implemented.

5. FINDINGS

The findings consist of four parts. In the first part, internal consistency (Cronbach alpha) and factorial structure of the variables are given. In the second part, correlation results of the main variables and their sub dimension are presented. In the third part, the results of hypotheses testing done with regression analyses is given. Lastly in the fourth part mean and standard deviation values of all the variables had been identified and difference tests for demographic variables are presented.

5.1. INTERNAL CONSISTENCY (CRONBACH ALPHA) AND FACTOR ANALYSES

5.1.1. Happiness Scale Factor Analysis – Reliability Analysis

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Analysis gave a value of 914 pointing out the homogenous structure of happiness, which signifies its suitability to factor analysis. The result of Bartlett test shows, the suitability of correlation matrix at a significant level (Q^2 : 4403, 918; df: 210, $p = .000$).

Happiness scale had been subjected to factor analysis on the purpose of determining the factors. The result of the first factor analysis gave 10 factors. Items having factor loadings under .50 (40, 28, 33, 13, 31, 1, 29, 3, 46, 10, 8, 11, 25) are discarded. Although having a factor loading above .50, item 31 was also removed since it formed a factor by itself. The factor analysis was applied again. After the factor analysis, and reliability analyses, items 45, 44, 7, 5, 2, 32, 38, 20, 4, 9 and 21 were eliminated. Factor analysis done with the remaining items gave 5 factors, the total variance of which was 75%. Distribution of items to factors, and the reliability values of each happiness factor can be seen in Table 1.

Table 1: Happiness Scale Factor Analysis Result (N: 282)

Factors	Factor Loadings	% Variance Explained	Alpha
Factor 1: Extroversion		18,787	.9275
H26. I am humourous	0,861		
H6. I make people happy	0,848		
H34. I am a laughing person and make people laugh	0,811		
H16. I am a cheerful person	0,748		
H27. I am a friendly person	0,647		
Factor 2: Positive Affect		18,637	.8807
H23. I believe that life is beautiful	0,813		
H19. World is a beautiful place to live	0,807		
H24. I am a very happy person	0,763		
H22. I have had a good life up till now	0,735		
H18. I realize the beauties around me	0,649		
H17. My life has a meaning and a goal	0,587		
Factor 3: Social Esteem		16,491	.8897
H37. The works done by me are appreciated	0,855		
H41. I am a successful person	0,790		
H35. I am respected	0,745		
H36. I am appreciated	0,710		
H39. I am useful for others	0,665		
Factor 4: Close Social relationship		12,483	.8973
H15. I socialize myself easily	0,802		
H14. I am a warm-blooded person	0,744		
H12. I am in an intimate relation with people	0,726		
Factor 5: Freedom		8,909	.8976
H43. I live independently	0,895		
H42. I feel free	0,831		
Total		75,308	
KMO Measure of Sampling Adequacy		.914	
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square		4403,918	
df		210	
sig.		.000	

When Happiness Scale factor analysis results examined, we see that Happiness Questions obtained by Preliminary Study's items has a significant share. "Social Esteem" and "Freedom" was formed with these questions fully in the factors, belonging

to the Turkish culture as factors that were encountered. "Extraversion" factor belonging to the Turkish culture as " I am a laughing person and make people laugh " is located.

5.1.2. Success Scale Factor Analysis – Reliability Analysis

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Analysis gave a value of 953, pointing out the homogenous structure of success, and signifying its suitability to factor analysis. The result of Bartlett test shows, the suitability of correlation matrix at a significant level (Q^2 : 9519, 634; df: 780, $p=0.000$).

Before factor analysis, items out of evaluation (“not evaluative” (NE)) have been discarded which were 3, 11, 12, 13, 25, 35, and 46. The result of the first factor analysis gave 10 factors. Although having a factor loading above .50, item 15 and 1 were also removed since each formed a factor by itself. The factor analysis was applied again. Then, item 52 and 58 have been eliminated from the factor analysis because their loadings are closer to different factor columns. Items having factor loadings under .50 (59, 64, 48, 29, 41, 63, 6, 33, 44, 8, 24) are discarded.

Factor analysis done with the remaining items gave 7 factors. However, after factor analysis and reliability analyses, items 14, 27 and 51, 5 were eliminated. Factor analysis done with the remaining items gave 6 factors, the total variance of which was 69%. Distribution of items to factors, and the reliability values of each success factor can be seen in Table 2.

Table 2: Success Scale Factor Analysis Result (N: 282)

Factors	Factor Loadings	% Variance Explained	Alpha
Factor 1: Material Power & Status		20,813	.9556
S10. Earning enough money	0,838		
S28. Earning too much money	0,820		
S22. Gaining a good position in working life	0,754		
S40. Succeeding in getting a good life standard	0,719		
S30. Getting higher position in work	0,702		
S9. Having a good job	0,695		
S21. Reaching to the planned goals	0,681		
S39. Building a good career	0,656		
S61. Reaching to a good position	0,653		
S17. To be comfortable economically	0,639		
S31. Being economically free	0,631		
S38. Making benefit of opportunities	0,553		
S47. Actualizing my ideals	0,544		
Factor 2: Being the Best in Society		16,581	.9380
S55. Going beyond my own	0,700		
S37. Improving myself	0,640		
S60. Being the “best”	0,609		
S26. Being innovative	0,607		
S43. Having a good cultural accumulation	0,598		
S49. Being noticed by others	0,584		
S42. Overcoming the obstacles	0,582		
S56. Being a privileged person	0,581		
S32. Implementing things that are not done before	0,580		
S23. Overcoming difficulties	0,563		
S50. Determination	0,529		
S62. The ability to apply the things I learn to daily life	0,527		

Table 2 (cont): Success Scale Factor Analysis Result (N: 282)

Factors	Factor Loadings	% Variance Explained	Alpha
Factor 3: Social Responsibility		9,819	.8299
S65. To carry out my responsibilities	0,703		
S54. Being a good child	0,698		
S53. Being a hardworking person	0,656		
S34. Being helpful	0,568		
S66. Providing useful service to society	0,564		
Factor 4: Contentment		9,072	.8924
S2. Being peaceful	0,780		
S7. Being happy	0,761		
S45. Taking pleasure out of life	0,749		
S20. Reaching inner happiness	0,691		
Factor 5: Inner stability		8,080	.8507
S19. Having self respect	0,730		
S16. Generating own principles	0,690		
S36. Not giving up my own principles for reasons of concession	0,607		
S18. Making proper decisions in proper time	0,544		
Factor 6: Education Quality		5,017	.7924
S4. Having completed my education efficiently	0,782		
S57. Having a proper education	0,775		
Total		69,382	
KMO Measure of Sampling Adequacy			.953
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square		9519,634	
df		780	
sig.		.000	

5.1.3. Job Satisfaction Scale Factor Analysis – Reliability Analysis

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Analysis. gave a value of 920, pointing out the homogenous structure of job satisfaction, signifying its suitability to factor analysis. The result of Bartlett test shows, the suitability of correlation matrix at a significant level (Q^2 : 5342, 738; df: 300, $p = .000$).

Job satisfaction scale had been subjected to factor analysis on the purpose of determining the factors. The result of the first factor analysis gave 5 factors. Items having factor loadings under .50 (1 and 4) are discarded. Item 26 was also removed since it formed a factor by itself. Factor analysis done with the remaining items gave 5 factors, the total variance of which was 71%. Distribution of items to factors, and the reliability values of each job satisfaction factor can be seen in Table 3.

Table 3: Job Satisfaction Scale Factor Analysis Result (N: 282)

Factors	Factor Loadings	% Variance Explained	Alpha
Factor 1: Satisfaction by Manager & Management Attitude		28,966	.9510
J15. I am sure of my managers support	0,884		
J16. My manager's attitudes and behaviors make me happy	0,883		
J12. I believe my manager's fairness	0,882		
J14. My manager cares for employee and institution benefits	0,870		
J13. I believe that my manager is honest	0,866		
J11. I believe that my manager implements his responsibilities completely	0,827		
J10. I believe that my manager is sufficient to implement his duties	0,718		
J19. Employee problems are solved immediately	0,675		
J18. New thoughts and behaviors are allowed in my workplace	0,601		
J20. Offers and suggestions related to work are cared in my workplace	0,597		
J17. Every employee can make benefit of workplace resources equally	0,551		
J21. The activities run as planned in my workplace	0,545		
Factor 2: Satisfaction by the job itself		15,738	.8432
J7. I can use my creativity in my work	0,772		
J3. My job contributes to my personal improvement	0,763		
J5. I like my job	0,713		
J2. My job is suitable to my skills and information	0,685		
J6. My job fulfills my expectations	0,673		

Table 3 (cont): Job Satisfaction Scale Factor Analysis Result (N: 282)

Factors	Factor Loadings	% Variance Explained	Alpha
Factor 3: Satisfaction of Colleagues		12,243	.8637
J24. I am in a good relationship with my colleagues	0,885		
J23. Wny problem occurs in work, my my colleagues help me	0,880		
J22 .I can make partner work with the colleagues in my department	0,767		
J25.My colleagues are experts in their field	0,706		
Factor 4: Payment Satisfacton		9,386	.9122
J28. I do not have any financial trouble	0,901		
J27. I do not have financial problems	0,879		
Factor 5: Satisfaction by Institution Image		5,461	.7937
J9.My job place is a respected one among others	0,653		
J8. My workplace is a prestige indicator for me	0,652		
Total		71,794	
KMO Measure of Sampling Adequacy		.920	
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square	5342,738		
df	300		
sig.	.000		

5.2. CORRELATION ANALYSES

Correlation analysis had been implemented to find out the relationship between variables. Correlation coefficients of the main variables and the factors of each variable are presented in Table 4. It is seen that job satisfaction is related to success (.46) and happiness (.35). However, since the relationship between success and happiness is under $r=.50$, it is accepted as a weak relationship (Sipahi et al., 2008, p145).

In this respect, our first hypothesis, stating a positive relation between happiness and job satisfaction ($r=.35$, $p<.01$) is supported. Our second hypothesis which stated a positive relation between success and job satisfaction is also supported ($r=.50$ $p<.01$)

When happiness and success are analyzed in terms of their factors, the highest relationship of success factors with job satisfaction is as follows: S1- material power and status ($r=.53$), S4-contentment and S6-educational quality ($r=.40$) and S2-being the best in society ($r=.32$). The relationship between factors of happiness and job satisfaction is as follows: H2-positive affect ($r=.36$), H3- social esteem and H5-Freedom ($r=.34$).

Table 4: Research Variables Correlation Matrix

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	H1	H2	H3	H4	H5	Succ	Happ	Job Sat.
S1-Material Power&Status	1																		
S2-Being the Best in Society	0,76**	1																	
S3-Social responsibility	0,59**	0,75**	1																
S4-Contentment	0,64**	0,61**	0,50**	1															
S5-Inner Stability	0,64**	0,76**	0,63**	0,58**	1														
S6-Educational Quality	0,57**	0,50**	0,48**	0,43**	0,40**	1													
JS1-Sat. by Mngr&Man.Attitude	0,28**	0,14*	0,11	0,23**	0,16**	0,21**	1												
JS2-Satisfaction by job itself	0,52**	0,37**	0,27**	0,43**	0,28**	0,29**	0,50**	1											
JS3-Satisfaction by colleagues	0,26**	0,30**	0,27**	0,29**	0,24**	0,33**	0,40**	0,39**	1										
JS4-Payment Satisfaction	0,48**	0,19**	0,16**	0,28**	0,21**	0,31**	0,37**	0,30**	0,30**	1									
JS5-Sat. by Institution Image	0,35**	0,19**	0,25**	0,25**	0,12*	0,30**	0,47**	0,55**	0,35**	0,31**	1								
Happ1-Extroversion	0,32**	0,36**	0,31**	0,50**	0,23**	0,25**	0,09	0,19**	0,24**	0,07	0,18**	1							
Happ2-Positive Affect	0,49**	0,44**	0,40**	0,71**	0,39**	0,33**	0,22**	0,36**	0,24**	0,22**	0,26**	0,53**	1						
Happ3-Social Esteem	0,58**	0,65**	0,65**	0,50**	0,57**	0,46**	0,18**	0,32**	0,33**	0,22**	0,27**	0,48**	0,52**	1					
Happ4-Close Social Relations	0,27**	0,33**	0,38**	0,39**	0,23**	0,20**	-0,02	0,09	0,17**	0,04	0,09	0,68**	0,43**	0,51**	1,00**				
Happ5-Freedom	0,46**	0,47**	0,30**	0,53**	0,40**	0,34**	0,25**	0,35**	0,25**	0,22**	0,15*	0,36**	0,49**	0,50**	0,33**	1			
Success	0,87**	0,89**	0,80**	0,78**	0,82**	0,71**	0,24**	0,45**	0,35**	0,34**	0,30**	0,41**	0,57**	0,70**	0,37**	0,52**	1		
Happiness	0,55**	0,58**	0,51**	0,68**	0,47**	0,41**	0,19**	0,34**	0,31**	0,20**	0,24**	0,79**	0,76**	0,76**	0,77**	0,73**	0,66**	1	
Job Satisfaction	0,53**	0,32**	0,29**	0,40**	0,27**	0,40**	0,77**	0,74**	0,64**	0,69**	0,74**	0,20**	0,36**	0,36**	0,1	0,34**	0,46**	0,35**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

5.3. REGRESSION ANALYSES

Regression analysis is a method providing us to find out the contribution rate of independent variable to dependent variable. The purpose of using multiple regression analysis in this research is to determine if success or happiness contributes more to job satisfaction. In this respect, contributions of success and happiness factors were also investigated.

Table 5: Multiple Regression Analysis – Success, Happiness and Job Satisfaction

Dependent Variable: Job Satisfaction
Dependent Variables: Success and Happiness

$R^2 = 0.218$ $F = 38,891$ $p = 0.000$
Adjusted $R^2 = 0.212$

	B	Beta	t	p
Success	0,275	0,414	5,893	0,000
Happiness	0,05	0,075	1,061	0,290

Table 6: Simple Regression Analysis – Success and Job Satisfaction

Dependent Variable: Job Satisfaction
Independent Variable: Success

$R^2: 0.173$ $F = 58.456$ $p = 0.000$
Adjusted $R^2: 0.170$

	Beta	t	p
Success	0,263	0,152	0.000

Table 7: Simple Regression Analysis – Happiness and Job Satisfaction

Dependent Variable: Job Satisfaction
Independent Variable: Happiness

$R^2: 0.121$ $F = 58.456$ $p = 0.000$
Adjusted $R^2: 0.118$

	Beta	t	p
Happiness	0,233	6,199	0.000

Multiple regression analysis shows that while success is contributing to job satisfaction, happiness does not have any contribution to it. The influence of both variables on job satisfaction has also been analyzed by simple regressions which are presented in Table 6 and 7. As it is seen from the table, success explains 17.3% of the variance in job satisfaction; and this time happiness is also seen as contributing significantly to the variance by 12,1%. But, when a multiple regression analysis between success/happiness and job satisfaction is made, as it is seen in Table 5, contribution of happiness becomes insignificant.

Because of the results obtained from multiple and simple regression analyses, and the high correlation between happiness and success, we wondered if happiness is a variable which moderates the relation between success and job satisfaction. According to hierarchical regression analysis happiness variable is neither explanatory on job satisfaction, nor moderates the relation between success and job satisfaction.

Regression analysis made for job satisfaction and dimensions of success show that success variable dimensions explain job satisfaction by 33.2%. As it is seen in Table 8, Factor 1-*Material Power and Status*, Factor 2- *Being the Best in Society*, Factor 4- *Contentment*, and Factor 6- *Education Quality* have significant effect on job satisfaction. The effect of Factor 1- *Status* on job satisfaction has the most significant effect ($\beta=.563$). Factor 2- *Being the Best in Society* is in an opposite relationship. This means that as the success of being the best in society gets higher, job satisfaction decreases correspondingly.

Table 15: Simple Regression Analysis– Regression Analysis of the Relationship between Success and Happiness

Dependent Variable: Happiness			
Independent Variable: Success			
R²: 0.433	F = 14.631		p= 0.000
Adjusted R²: 0.431			
	Beta	t	p
Success	0,658	14,631	0, 00

Concerning the strong relation which occurred as a result of correlation analysis between happiness and success, simple regression analysis was made to analyze the contribution of success to happiness. The result of simple regression analyses between success and happiness is presented in Table 15.

5.4. DESCRIPTIVE ANALYSIS RESULTS & DIFFERENCE TESTS

Descriptive analyses of job satisfaction, success and happiness variables are presented in Table 16.

Difference tests done with t-test, ANOVA ve Kruskal Walls made us to see the differences between various demographics (gender, position, material status, age, total seniority, income level) in relation to job satisfaction, happiness, success.

Tablo 16: Descriptive Analysis Results of Research Variables

	N	Average	S.Dev.	Skewness	Kurtosis
Job Satisfaction					
Factor 1: Sat.by Management Att.&Mng	282	2,69	0,68	-0,27	-0,06
Factor 2: Sat.by Job itself	282	2,96	0,6	-0,34	0,24
Factor 3: Satisfaction by colleagues	282	3,2	0,53	-0,42	1,23
Factor 4: Satisfaction by payment	282	2,7	0,82	-0,29	-0,27
Factor 5: Sat. by institution image	282	3,08	0,67	-0,51	0,31
GENERAL AVERAGE	282	2,93	0,47	-0,18	0,7
Happiness					
Factor 1: Extroversion	282	4,4	0,92	-0,04	-0,52
Factor 2: Positive Affect	282	4,58	0,8	-0,7	0,84
Factor 3: Social Esteem	282	4,69	0,76	-0,19	-0,44
Factor 4: Close Social Relation	282	4,57	1,01	-0,54	0,01
Factor 5: Freedom	282	4,16	1,14	-0,31	-0,26
GENERAL AVERAGE	282	4,48	0,71	-0,07	-0,46
Success					
Factor 1: Material Power & Status	282	4,19	0,93	-0,37	0,16
Factor 2: Being the Best in Society	282	4,58	0,8	-0,35	-0,27
Factor 3: Social Status & Responsibility	282	4,96	0,78	-0,64	0,17
Factor 4: Contentment	282	4,39	0,93	-0,69	1,19
Factor 5: Inner Stability	282	4,67	0,88	-0,6	0,17
Factor 6: Educational Quality	282	4,58	0,98	-0,51	0,41
GENERAL AVERAGE	282	4,56	0,71	-0,26	-0,23

Significant differences are presented in the tables below. In case of insignificance, no table is given.

Independent groups have been established to test if job satisfaction, happiness and success show difference according to working individuals' gender. As a result of t-test, it is found that gender does not show any difference on job satisfaction, happiness and success.

Table 17: Anova Results of Job Satisfaction Differences according to the Position

Job Satisfaction	N	Average	F Value	p Value
Staff	52	2,80	3,849	0,022*
Specialist	104	2,89		
Manager	126	2,92		

* $P < 0.005$

According to the individuals' position, results are presented in Table 17 with the ANOVA Analysis. According to this, there is a significant difference between job satisfaction and individual's position ($F=3.849$, $p=0.022$). Job satisfaction shows difference according to position in workplace. With respect to Scheffe test there is a significant difference between employees as staff (mean =2,8) and manager (mean=3,0) with regard to job satisfaction ($p < .005$). On the other hand, there is not any significant difference in individuals' happiness and successes with respect to their positions in their workplace.

Because of the inadequate sample group range (Divorced: $N < 30$). Kruskal Wallis test had been used in this analysis, No significant difference was found in job satisfaction, happiness and success according to the marital status.

Table 18: Kruskal Waills Test Results According to the Income level

Dependent Variable	Independent Variable	N	X²	df	p
Job Sat.	Income Level	282	18, 83	4	0.001
Success	Income Level	282	16, 44	4	0.002

Groups	N	Mean Rank
Job Satisfaction		
I hardly fulfill my basic needs	4	53, 88
I hardly spend money out of basic needs	27	99,54
I can spend money consideringly	201	141, 33
I can spend money easily	47	172, 89
I can spend money without thinking	3	155, 83
Success		
I hardly fulfill my basic needs	4	109, 75
I hardly spend money out of basic needs	27	87,78
I can spend money consideringly	201	143, 96
I can spend money easily	47	165, 02
I can spend money without thinking	3	134, 00

Happiness does not differ according to income level. On the other hand, job satisfaction and success differs significantly according to individuals' income level. In other words, income level has different influences on increasing success and/or job satisfaction. Considering the income level from the highest to the lowest, job satisfaction of the individuals, who define their income level as "I can spend money easily", have higher satisfaction and are more successful. Related analysis results are presented in Table 18.

Researching the differences in job satisfaction, happiness and success according to seniority and age, Kruskal Wallis test had been used because of the insufficient sample group range ($N < 30$).

The results show that happiness differs significantly by the total seniority. Analyzing in detail, the individuals who have been integrated in working life between 11-14 years are happier. Analysis results for total seniority are presented in Table 19. Since success and job satisfaction do not differ significantly with total seniority, they are not presented in the Tables.

Considering age, there is no significant difference between the individuals from different age groups in relation to job satisfaction, happiness and success.

Table 19: Kruskal Waills Test Result According to Total Seniority

Dependent Variable	Independent Variable	N	X²	df	p
Happiness	Total Seniority	282	22, 91	4	0.000
	Groups	N	Mean Rank		
Happiness	0–3 year	59	142, 74		
	4–6 year	36	154, 36		
	7–10 year	41	91, 23		
	11–14 year	27	180, 39		
	15 year and above	119	145, 49		

Table 20: Kruskal Waills Test Result According to Number of Children

Dependent Variable	Independent Variable	N	X²	df	p
Happiness	Number of Children	282	11,31	4	0.023
	Groups	N	Mean Rank		
Happiness	No Child	140	137,26		
	1 Child	34	167,55		
	2 Children	70	132,06		
	3 Children	7	95,43		
	4 Children	1	51,00		

Lastly, analyzing the relation of child factor with job satisfaction, happiness and success, it has been determined that having a child do not have any relation with success and job satisfaction. Additionally, it is important to indicate that most of the questions, which take place in success questionnaire and removed from the analysis because they have been answered as NE, are related to children. The results show that happiness differs significantly by having one child. Analysis results for having child are presented in Table 20.

6. RESULTS & DISCUSSION

In discussion the relation between job satisfaction and happiness/success terms has been analyzed and the research question “which one is more effective on job satisfaction?” has been handled. Firstly the analyses related to demographic variables will be outlined. Thereafter, relationship between success, happiness and job satisfaction will be discussed.

6.1. DEMOGRAPHIC ANALYSIS RESULTS

As a result of demographic analysis; job satisfaction is only related to income level and position in workplace. Although it is interesting as a general judgement that it has not any relation with total seniority, marital status and age, the position influences employee job satisfaction more than seniority or age. According to Sun (2002), who refers to Oshagbemi’s research in 1997, there is a positive relationship between the position in workplace and job satisfaction of employees in organization. In another research, it is emphasized that the title is one of the important determinants for job satisfaction. While the title is increasing, there will be also an increase on job satisfaction level accordingly (Robie et.al., 1998). It has been also determined in this research that the job satisfaction of managers is higher than the employees working as staff.

Considering income level, according to our researches, while income level is increasing, job satisfaction increases as well. In studies with Turkish employees, it is found out that income level and job satisfaction are positively related to each other. This proves the accuracy of our research results. According to Bilgiç (1998), since high level income accompanies superior titles, it is being a herald of good working conditions. In other words, individuals having titles and high level income are more satisfied by their job than the others having relatively less or no title.

In a research with male and female employees working in different institutions, it is indicated that marital status and gender do not lead to difference on the general job satisfaction level (Bilgiç 1998). In the same way, in a research made in tourism managements in Turkey, no difference between male/female and married/unmarried employees' job satisfaction level has been determined (Toker, 1999).

Analyzing the relation of success with demographic variables, it is evident that success only shows a significant difference with respect to income level. It is surely supposed in some researches that there is a relationship between success and demographic variables (Chusmir and Parker, 1992; Sturges, 1999). Due to the shortage of the studies about success in organizational area, an extensive litterateur supporting our findings could not be found. Owing to the fact that success is a term being measured by appropriate individual specific rates, we believe that the demographic analysis results can differ from research to research. Because, when a person achieved his aim, he defines himself as a successful individual and this aim is private (Chusmir and Parker, 1992). So, why does it show a significant difference only with income level? Maybe because income level is a prior variable to survive and to take a part in society in developing countries like our country. In our research, the supporting fact is the dimension "*having power and status*", which defines success term best.

Happiness is only connected to total seniority among demographic variables. When seniority rises, happiness increases accordingly. There would not be any differences in happiness depending on gender, position, marital status, income level and age. As Warr indicated, happiness is a spontaneous thing, it exists or does not exist (1999). Because of this, it is expected that happiness is not influenced by demographic variables. For instance, there is not any relationship between gender and happiness, although it is an important demographic variable. Lu et al., determined in their research that happiness does not differ according to gender (2001). In the researches of Myers and Diener (1995) it is emphasized that, happiness can be defined by personal characteristics better than demographic variables (age, gender, race, income level). There are researches which determined the relations between demographic variables and happiness but precision is not possible in social sciences and it can differ by affects of many variables.

For instance, it is determined in a research implemented in China that the women are happier than men. The reason is that women define happiness differently than men and a difference occurs accordingly (Lu, 2000).

It can be indicated about the demographics that title/degree and money are in a closer relationship of people's job satisfaction, happiness and success lives.

6.2. RESULTS RELATED TO THE RELATION OF SUCCESS AND HAPPINESS WITH JOB SATISFACTION

Our model was supposed that success and happiness, as independent variables, effects job satisfaction. According to the research results, correlation results between success and job satisfaction showed by supporting our hypothesis that there is a significant relation between job satisfaction and success. Considering that the individual successes mean organizational successes, it is a crucial fact for the organizations that the working individuals have job satisfaction (Acar, 2007). To increase job satisfaction, organizations should prepare environments and buildings in which employees can achieve higher successes and they should focus on the opportunities which provide them to implement their otherness and superiority emotions. Employees, who work success based, are better, faster, hardworking and eager in their workplace. The reason is that they aim to jump into a superior position by showing more effort than expected. To keep job satisfaction high, these employees should be convinced that they can achieve their goal as a result of their effort. To this end, this fact should be considered during employee election and assignment/promotion period and long term performed employees should be preferred. For instance, for these employees who have expectations in terms of "power and status" emerging as one of the factors of success, and who want to be different, suitable environments and tools should be created to reveal their otherness emotion. In addition to providing awarding, promotion and payment increase, confirmation and appreciation can be given as examples, which are already confronted as job satisfaction factors.

Correlation and simple regression results gave supporting results of the relation established between happiness and job satisfaction and our hypothesis had been accepted. But, in the multiple regression analysis made via our research question “job satisfaction” to determine if success or happiness is more affective, when it was integrated in the model with success, it was seen that happiness did not contribute to job satisfaction significantly.

Because of this, we believe that considering the relation between job satisfaction and happiness in terms of our research question result would be more accurate. As it is in the results of demographic analysis, as the demographics about job affects only job satisfaction, if “happiness” which is a variable for personal characteristics, but not a variable for job, steps in with success, it does not contribute to job satisfaction. In this research, since both job satisfaction and happiness terms are related to personal characteristics, it is supposed that happiness affects job satisfaction. In our research, personality has been also referred to in happiness scale. However, the participants are being asked in our research instrument how optimistic, cheerful and warm-blooded they are. Although these expressions are related to personal characteristics, they are emotional addressed expressions. Due to the fact that it is very difficult to associate it with job satisfaction, the positive but weak relation between happiness and job satisfaction disappeared when success was involved in. As a summary, while happiness is being in an interrelation with perception and personal characteristics mostly, success is in rather connection with values, needs and expectations. Because of the fact that only success has an affect on job satisfaction, we believe that success is a more concrete term than happiness. In other words, happiness is an emotional based living and the emotions are momentary. Individuals can be happy today and unhappy tomorrow. But success is different. Success is a more cognitive level based living. To achieve success, individuals should implement things concretely and the achieved successes are not temporary. In consequence, while success is being reflected to job related attitudes, it cannot be valid for happiness. It should not be forgotten that whole life is focused on “to succeed”, “to be successful”. The important factors consisting job satisfaction are also success at the end of implementing a job well and the prize

achieved at the end of a success (Acar, 2007) However, happiness is a spontaneous thing; it exists or does not exist (Warr, 1999).

Another point of view to our research question is as following: happiness exists in success term. One of the success term factors “contentment dimension” is defined as being happy and peaceful in this research. There are many supportive opinions in society. One of the most parallel views at the end of this research is “*Success is to achieve what is to be desired, happiness is to love what is to be achieved*”. Considering this expression, the reason that success affects job satisfaction term but happiness does not, based on the individuals’ perception of happiness as an arising term from success. For instance, a fresh graduated person steps in working life or an experienced person changes his job. Happiness comes out at this point and keeps its existence during job adaptation period. Although these periods differ from person to person, success begins to cover happiness after a while and if the person does not promote, being appreciated, experience job prosperity etc, since he cannot achieve what he wants, he feels unsuccessful and unhappy accordingly. Otherwise he would feel successful because he achieves what he wants and happy because he loves what he has achieved. Consequently, happiness also becomes a success based situation.

Lastly, analyzing the relationship between job satisfaction inferior factors and success/happiness inferior factors, it is seen that job satisfaction is mostly related to extrinsic success (material power, status, being the best in society etc) and not in a tiny relation to inner dimensions of success (contentment, social responsibility etc). Although job satisfaction is handled both as cognitive and as emotional term in literature, the results of this research indicate that employees define job satisfaction term cognitively.

Consequently, the positive relation between job satisfaction and success or happiness has been proved and the hypotheses have been accepted. The reasons of results as success is more influential on job satisfaction handled as research question and happiness, compared with success, have no influence on it, and could not have achieved clarity in our research. It can be stated as a result of this research in terms of

working life that the important fact is to determine the meaning of success need for employees and how they behave to achieve it. If these determinations are implemented accurately and the organizational environment is structured in the manner to satisfy the individual success needs, individuals and the organizations accordingly would make profit of it significantly (Kaya and Selçuk, 2007).

7. LIMITATIONS & SUGGESTIONS

Our findings which can be a proposal to next studies especially according to analysis results and limitations confronted during the research take place in this part.

Limitations: since the questionnaire delivery method is casual, there is a risk that the participants will not reflect a standard society. Thereby, this situation makes it difficult to say that the research results can be generalizable. Because of this, it would be healthier to implement the next researches with more participants. Besides, “happiness”, in other words the person’s well being is a multidirectional and complicated structure. Due to this fact, happiness term analyzed in this research is defined as the evaluations related to individual’s own life and the superiority of positive affect to negative affect achieved as a result of it. A more extensive research can be made with different constituents of happiness term in the next researches.

According to our findings, our proposal, which can direct next studies, would be as following; While the success factors “social responsibility” and “inner stability”, which are related to implemented job minimally, do not contribute to job satisfaction in the relation of success/happiness with job satisfaction, “material power and status”, which is more related to working life, explains job satisfaction in 56%. The same fact occurs in happiness. While “social esteem”, which takes an important part as to be favoured and appreciated in work has a positive affect on job satisfaction, totally personal specialities like “freedom”, “extroversion” has not any contribution to job satisfaction. Considering this, it can be stated that, if a research will be implemented on variables affecting job satisfaction, it should be regarded that these variables are related to job.

REFERENCES

- Acaboğa, A. (2007). Din - Mutluluk İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE.
- Acar, E. (2007). Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi. PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi.3.1, 1-18.
- Alain. (1992). Mutlu Olma Sanatı. A. Yörükan (çev.). İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Argyle,M., Martin.M. and Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and socila encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), Recent advances in Social Psychology: An international perspective (pp. 189–203). New York: Elsevier North-Holland.
- Avşaroğlu, S., M. E. Deniz and A. Kahraman. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14, 115–130.
- Aydın, B. (2006). Öğrenilmiş Çaresizliğin Yordanması ve Yaşam Başarısı İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi SBE.
- Bakan, İ. and Büyükmeşe. T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 7.1, 23–30.
- Bilge, F., Y. Akman and H. Kelecioğlu. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.32, 32–41.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers. Journal of Psychology.132.5, 549–558.
- Bozkurt, Ö. and Bozkurt. İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi. 9.1, 1–18

- Brebner, J. (1998). Happiness and Personality. *Personality and Individual Differences*. 25, 279–296.
- Carsten, J.M. and P.K. Spector. (1987). Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of Munchinsky Model. *Journal of Applied Psychology*. 72, 374–381.
- Cheng, H. and A. Furnham. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*. 34, 921–942.
- Chusmir, L.H. and B. Parker. (1992). Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences. *The Journal of Social Psychology*. 132.1, 87–99.
- Çam, O., E. Akgün, A. Gümüş Babacan, A. Bilge and G. Ünal Keskin. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 6, 213–220.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6, 2, 23–39
- Denizoğlu, S., R. Akyıl, B. Yılmaz and M.Ş. Akyıl. (2005). Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesinde Çalışan Diş Hekimlerinin Ve Hemşirelerinin Mesleki Durum Değerlendirmesi, Bölüm I: İş Doyumu. *Atatürk Üniv. Diş Hek. Fak.* 15.2, 33–42.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*. 95, 542–575.
- Diener, E., R.A. Emmons, R.J. Larsen and S. Griffin. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 41.1, 71–75.
- Epstein, J.A. and J.M. Harackiewicz. (1992). Winning Is Not Enough: The Effects of Competition And Achievement Orientation On Intrinsic Interest. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 18, 128–138.

Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

Eysenck, M. W. (1990). Happiness - Facts and Myths. Hove: Earlbaum

Francis, L. J., L. B. Brown, D. Lester and R. Philipchalk. (1998). Happiness as a Stable Extraversion: A Cross-Cultural Examination of the Reliability and Validity of the Oxford Happiness Inventory Among Students in the U.K., U.S.A., Australia and Canada. *Personality and Individual Differences*. 24.2, 167-171.

Francis, L. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion:a further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*. 26, 5-11.

Gavin, J.H. and R. O. Mason. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*. 33.4, 379-392.

Gökberk, M. (1996). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Greenberg, J and Baron. R. A. (2000). Behavior in Organizations. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Güler, B.K. and H. Emeç. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*. 21.2, 129-149.

Gürbüz, S and M. Yüksel. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9.2, 174-190.

Hayes, N. and Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*. 34, 723-727.

Hills, P. and Argyle. M. (2001a). Happiness, introversion-extroversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*. 30, 595-608.

- Hills, P. and Argyle. M. (2001b). Emotional Stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*. 31, 1357–1364.
- Judge, T.A. and C. Hulin. (1991). Job Satisfaction and Subjective Well-Being as Determinants of Job Adaptation. Center for Advanced Human Resource Studies ((CAHRS). <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/361>).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979). *İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.
- Karaman, F. and A.E. Altunoğlu. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi*. 14.1, 109–120.
- Kaya, N. and S. Selçuk. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8.2, 175–190.
- Kiely, J. (1986). The dynamics of job satisfaction - A longitudinal study. *Personnel Review*, 15, 4, 7–14.
- Koch, J. L. and R.M. Steers. (1978). Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Employees. *Journal of Vocational Behaviour*. 12.2, 119–128.
- Koç, M., S.Avşaroğlu and A.Sezer. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarıları ile Problem Alanları Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11, 483–498.
- Kurçer, M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2.3, 10–15.
- Lewis, C. A., L. J. Francis and H. Zeirtbertz. (2002). The Internal Consistency Reliability and Construct Validity of the German Translation of the Oxford Happiness Inventory. *North American Journal of Psychology*. 4.2, 211–220.
- Lu, L. and J. B. Shih. (1997). Sources of Happiness: A Qualitative Approach. *The Journal of Social Psychology*. 137.2, 181–187.
- Lu, L. (1995). The relationship between subjective well-being and psychosocial variables in Taiwan. *The Journal of Social Psychology*. 25, 195–207.

- Lu, L. (2000). Gender and Conjugal Differences in Happiness.Sources of Happiness: A Qualitative Approach. *The Journal of Social Psychology*.140.1, 132–141.
- Lu, L., R. Gilmour and S. Kao. (2001). Cultural Values and Happiness: An East-East Dialouge. *The Journal of Social Psychology*.14.4, 477–493.
- Lyumbomirsky, S., King. K and Diener.E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 131.6, 803–855.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Metle, M.Kh. (2003). The Impact of Education on Attitudes of Female Government Employees. *Journal of Management Development*. 22.7, 603–626.
- Murat, G. and E. İ. Çevik. (2008). İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 4.8, 1–18.
- Myers., D. G and E. Diener (1995). Who is happy? *Psychological Science*. 6.1, 10–19.
- Örücü, E., S. Yumuşak and Y. Bozkır. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1.13, 41–51.
- Özgen, M.K. (1997). *Farabi’de Mutluluk ve Ahlak İlişkisi*. İstanbul: İnsan Yayınları
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday and P. V. Boulian. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59.10, 603–609.
- Robie, C., A. M. Ryan, R. A. Schmieder, L. F. Parra and P. Smith. (1998). The Relation Between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 470–495.
- Robins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, 1069–1081.
- Satun, Ç. (2006). Örgütsel Başarıda Örgüt Kültürünün Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kars: Kafkas Üniversitesi SBE.
- Sayarer, A. (1999). Meaning and Dimensions of Life Success: Effects of Sex and Age. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğazici Üniversitesi.
- Scott, E. D. (2008). Happiness at Work. *The Florida Nurse*. 56.4, 16.
- Sevimli, F. and Ö. F. İşcan. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi, Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5. (1–2), 55–64.
- Sipahi, B., E. S. Yurtkoru and M. Çevik. (2008). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. İstanbul: Beta.
- Smith, M.B. (1968). Attitude Change. *International Encyclopedia Of The Social Sciences*. Crowell and Mac Millan.
- Solmuş, T. (2005). İş Yerinde Duygularımız, Stres ve İş Doyumu. *Kariyer.net Dergi*. 28, 38–39
- Sturges. J. (1999). What It Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal Of Management*. 10, 239–252.
- Suhail, K. and H. R. Chaudhry. (2004). Predictors of Subjective Well-Being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 23.3, 359–376.
- Sun, Ö.H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

- Şanlı, S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Tarlan, D and Ö. Tütüncü. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İşdoyumu Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3.2, 141–163.
- TDK. (1983).”Mutluluk”.Yeni Tarama Sözlüğü, Ankara: TDK Yay.
- Tevruz, S. (1995). Başarımın boyutları. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni. 1, 1–9.
- Tevruz, S. and Turgut, T. (2001). Başarı hedefleri ve bireycilik-toplulukçuluk. Yayınlanmamış Ders Projesi Çalışmaları.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 8.1, 92–107.
- Toprak, M.A. (2005). Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir ALAN Araştırması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi. 4.8, 75–85.
- Türköz, Y. (2000). Bir Özel Hastane Çalışanlarının Kalite Çalışmalarına Katılımı ile İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. 1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2.4, 106–120.
- Uçkun, G., E. Pelit and O. Emir. (2004). Otel İşgörenlerinin İş Doyumunun Önemi ve Akçakoca’da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.1.39–59.
- Warr, P. (2007). Jobs and Happiness. The Industrial-Organizational Psychologist. 44.3, 19–24.

Weaver, C.N. (1978). Sex Differences in The Determinants of Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 21.2, 265–274.

Weiss, H. M., J. P. Nicholas and C. S. Daus. (1999). An Examination of The Joint Effects of Affective Experiences And Job Beliefs of Job Experiences Over Time. *Organizational Behavior And Human Desicion Processes*. 78.1, 1–24.

Yavuzylmaz, A., M. Topbaş, E. an, G. an and ř. zgün. (2007). Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları alışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 6.1, 41–50.

Yılmaz, N. (1996). Hava Harp Okullar Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş Doyumu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE

APPENDIX I – Questionnaire

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ PROGRAMI**

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki bu form Marmara Üniversitesi'nde Yüksek Lisans programında yürütülen bir araştırmada kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.

Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. **Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesidir.**Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız.

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına **isim ve soyadı yazmanız gerekli değildir.** Toplanan veriler, kişi bazında değil toplu olarak yorumlanacaktır. Cevaplarınızı hiç kimse görmeyecek ve anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak araştırmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

BÖLÜM I: Kişisel Bilgiler

1 Yaşınız: _____

2 Cinsiyetiniz

- K
 E

3 Medeni Durumunuz:

- Evli
 Bekâr
 Boşanmış

4 Çocuk Sayınız (Varsa): _____

5 Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?:

- 0 -3 yıl
 3 -5 yıl
 5 – 10 yıl
 10 yıl ve üzeri__

6 Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?: _____

7 Pozisyonunuz? :

- Yönetici, Direktör, Süpervizör
 Uzman
 Çalışan

8 En son mezun olduğunuz okul;

- İlköğretim
 Lise
 Üniversite
 Yüksek Lisans ve üzeri

9 Aşağıda verilen ifadelerden sizi en iyi tanımlayanı belirtiniz:

- Hiç düşünmeden harcama yapabilirim
 Rahat harcama yapabilirim
 Düşünerek harcama yapabilirim
 Temel ihtiyaçlar dışında oldukça zor harcama yapabilirim
 Temel ihtiyaçlarımı bile güçlükle karşıyorum

BÖLÜM II: Aşağıdaki ifadeler mutluluk ile ilgilidir. Hiç kimsenin bunların herbirinde mutlu olması mümkün değildir. Bazılarında mutluluğa kavuşmuş, bazılarında kavuşmamış olabilirsiniz. Aşağıdaki ifadeleri bu açıdan değerlendirmenizi rica ederiz. Bazı sorular olumlu bazıları olumsuz anlamlı olduğu için, lütfen soruları dikkatlice okuyup ilk aklınıza gelen cevabı belirtiniz. Aşağıda verilen durumlara göre her bir ifade için hangi sıklıkta katıldığınızı lütfen uygun ifadenin karşılığındaki sayısı yazarak belirtiniz.

- 1 HİÇBİRZAMAN
- 2 NADİREN
- 3 BAZEN
- 4 GENELLİKLE
- 5 ÇOĞUNLUKLA
- 6 HERZAMAN

- | | |
|---|---|
| ___ 1. Olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır | ___ 24. Çok mutlu bir insanım |
| ___ 2. Kendimi kontrol edebilirim | ___ 25. Kendimi çok sağlıklı hissederim |
| ___ 3. Hayatımdaki birçok şeyden memnuniyet duyarım | ___ 26. Eğlenceli bir kişiğe sahibim |
| ___ 4. İstedğim birçok şeyi gerçekleştirebildim | ___ 27. Güler yüzlü bir insanım |
| ___ 5. Kolaylıkla karar verebilirim | ___ 28. Çekiciyim |
| ___ 6. İnsanları neşelendiririm | ___ 29. Kendimle barışığım |
| ___ 7. Zamanımı çok iyi kullanabilirim | ___ 30. Kendimi iyi hissederim |
| ___ 8. Zinde uyanırım | ___ 31. Hayatı akışına bırakırım |
| ___ 9. Kendimi gergin hissederim | ___ 32. Yaşadıklarımın pişmanlık duymam |
| ___ 10. Bir şeylerin üstesinden kolaylıkla gelirim | ___ 33. İyimser bir insanım |
| ___ 11. Kendimi enerjik hissederim | ___ 34. Gülen ve güldüren bir insanım |
| ___ 12. İnsanlarla yakın ilişki içerisindeyim | ___ 35. Çevremden saygı görürüm |
| ___ 13. İnsanların ihtiyaçları ile ilgilenirim | ___ 36. Beğenilirim |
| ___ 14. Sıcakkanlı bir insanım | ___ 37. Yaptığım işler takdir görür |
| ___ 15. İnsanlarla çabuk kaynaşırım | ___ 38. Hedeflediğim yerdeyim |
| ___ 16. Neşeli bir insanım | ___ 39. Çevreme yararlı bir insanım |
| ___ 17. Hayatımın anlamı ve amacı vardır | ___ 40. Sahip olduklarımı şükr ederim |
| ___ 18. Etrafımdaki güzellikleri farkederim | ___ 41. Başarılı bir insanım |
| ___ 19. Dünya yaşamak için çok güzel bir yerdir | ___ 42. Kendimi özgür hissederim |
| ___ 20. Hayatta çabalarımın karşılığını alırım | ___ 43. Özgürce yaşarım |

- ___ 21. Gelecektekine yana kaygılıyım
- ___ 22. Bugüne kadar hayatımı mutlu yaşadım
- ___ 23. Hayatın güzel olduğunu düşünürüm
- ___ 44. İnandığım şekilde yaşarım.
- ___ 45. Sevdiğim insanlarla zaman geçiririm
- ___ 46. Paylaşmayı severim

BÖLÜM III: Aşağıda, insanların “başarı” olarak tanımladıkları bazı ifadeler yer almaktadır. Bunların hepsinde başarı kazanmış olmak mümkün değildir. Bazılarına tamamen, bazılarına kısmen, bazılarına da hiç ulaşamamış olabiliriz. Aşağıda verilen durumlara ulaşmada ne derece başarılı olduğunuzu belirtmenizi istiyoruz.

Her bir ifadeyi okuduktan sonra, her birinin temsil ettiği durumda kendinizi ne derece başarılı hissettiğinizi düşünün. Ve cevaplarınızı verirken aşağıdaki cetveli kullanın. Sizce uygun cevap hangisi ise o cevabın puanını, ifadenin yanındaki boşluğa yerleştirin. Eğer belli bir ifadedeki duruma ulaşmada HEMEN HEMEN HİÇ başarılı olmadığınızı düşünüyorsanız **(1)**, TAMAMEN başarılı olduğunuzu düşünüyorsanız **(6)** sayısını yerleştirin. Bazı durumlar sizin için şimdilik uygun olmayabilir. Meselâ evlilik ve çocuk sahibi olmakla ilgili ifadeler için, evli değilseniz veya çocuk sahibi değilseniz bir değerlendirme yapmayınız. Bu gibi durumlarda ifadenin yanındaki boşluğa “değerlendirme dışı” **(DD)** harflerini yerleştirin. Ve aşağıdaki cetveli kullanarak her bir ifadeyi değerlendirin. Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan hepsini cevaplayın.

1	HEMEN HEMEN HİÇ	başarılı <u>olmadığımı</u> düşünürüm
2	ÇOK AZ	başarılı olduğumu düşünürüm
3	BİRAZ	başarılı olduğumu düşünürüm
4	OLDUKÇA	başarılı olduğumu düşünürüm
5	ÇOK	başarılı olduğumu düşünürüm
6	TAMAMEN	başarılı olduğumu düşünürüm
DD	(değerlendirme dışı)	

- ___ 1. Çevreye yararlı olmakta
- ___ 2. Huzurlu olmakta üzerinde durmakta
- ___ 3. Düzenli bir aile hayatı kurmakta
- ___ 4. Eğitimimi başarıyla tamamlamakta
- ___ 5. Akıllı olmakta
- ___ 6. Yapabileceğinin en iyisini yapmakta
- ___ 34. Başkalarına yardımcı olmakta
- ___ 35. Aileme yük olmadan kendi ayaklarım
- ___ 36. Prensiplerimden taviz vermemekte
- ___ 37. Kendimi geliştirmekte
- ___ 38. Fırsatlardan yararlanmakta
- ___ 39. İyi bir kariyer yapmakta

- _____ 7. Mutlu olmakta
_____ 8.Çevreci, barışçı bir insan olmakta
_____ 9.İyi bir işe sahip olmakta
_____ 10.Yeterince para kazanmakta
_____ 11.İyi bir evlilik yapmakta
_____ 12.Çocuklarıma iyi bir gelecek sağlamakta
_____ 13.Birkaç yabancı dil bilmekte hazırlamakta
_____ 14.Herzaman dürüstçe hareket etmekte
_____ 15.Mutlu bir aile ortamında büyümüş olmakta
_____ 16. Kendi prensiplerimi oluşturmakta
_____ 17.Ekonomik açıdan rahat olmakta
_____ 18.Doğru zamanda doğru kararlar vermekte
beraber götürmekte
_____ 19.Kendime saygı duymakta
_____ 20.İç mutluluğumu yakalamakta
_____ 21.Hedeflediğim amaçlara ulaşmakta
_____ 22.İş hayatımda iyi bir konuma gelmekte
_____ 23.Zor olan şeyleri yapabilmekte
_____ 24.Hayatımı özgürce yaşamakta
_____ 25.Çocuklarımla başarılı olmalarını sağlamakta
_____ 26.Yenilikçi olmakta
olmakta
_____ 27.Mesleğimde uzman olmakta
_____ 28.Çok para kazanmakta
_____ 29.Sevilen biri olmakta
aktarabilmekte
_____ 30.İşimde üst seviyeye çıkmakta
_____ 31.Ekonomik özgürlüğe sahip olmakta
_____ 32.Daha önce yapılmayan şeyleri gerçekleştirmekte
_____ 33.Ailem ile uyum içinde olmakta
bulunmakta
_____ 40.İyi bir hayat standardı tutturmakta
_____ 41.Toplumda saygın bir yer edinmekte
_____ 42.Engelleri aşmakta
_____ 43.İyi bir kültür birikimine sahip olmakta
_____ 44.Ailemin güvenini kazanmış olmakta
_____ 45.Hayattan zevk almakta
_____ 46.Çocuklarımla hayata iyi bir şekilde
_____ 47.İdeallerimi gerçekleştirmekte
_____ 48.Bulduğum yerin değerini bilmekte
_____ 49.Farkedilen biri olmakta
_____ 50.Tuttuğumu koparmakta
_____ 51.İş ve aile hayatını sağlıklı şekilde
_____ 52.Seçkin bir iş çevresine sahip olmakta
_____ 53.Çalışkan olmakta
_____ 54.İyi bir evlat olmakta
_____ 55.Kendimi aşabilmekte
_____ 56.Seçkin bir insan olmakta
_____ 57.İyi bir eğitim görmüş olmakta
_____ 58.Zaafılarımı kontrol edebilmekte
_____ 59.Aileme yardım edebilecek konumda
_____ 60."En iyi" olmakta
_____ 61.İyi bir mevki'e gelmekte
_____ 62.Bildiklerimi günlük hayata
_____ 63.İşimi severek yapmakta
_____ 64."Kendimden emin" olmakta
_____ 65.Sorumluluklarımı yerine getirmekte
_____ 66.Toplum için faydalı hizmetlerde

BÖLÜM IV: Aşağıda çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları durumlara karşı fikirlerinizi ölçümlemek için ifadeler yer almaktadır. Aşağıda verilen durumlara göre her bir ifade için hangi oranda katıldığınızı lütfen uygun ifadenin karşılığındaki sayıyı yazarak belirtiniz.

1. KESİNLİKLE KATILMIYORUM

2. KATILMIYORUM

3. KATILIYORUM

4. KESİNLİKLE KATILIYORUM

- ___1. Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir.
- ___2. Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım
- ___3. Yaptığım işler kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır
- ___4. Sadece kendi işimin gerektirdiği faaliyetlerle uğraşmaktayım.
- ___5. Sevdiğim bir işi yapmaktayım.
- ___6. Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır.
- ___7. Yaptığım işte yaratıcılığımı kullanabiliyorum.
- ___8. İş yerim benim için bir prestij kaynağıdır
- ___9. İş yerim diğer işyerleri arasında saygın bir yeri olduğu inancındayım.
- ___10. Yöneticimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım.
- ___11. Yöneticimin kendi görev ve sorumlulukların tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum
- ___12. Yöneticimin adil olduğu inancındayım.
- ___13. Yöneticimin dürüst olduğu inancındayım.
- ___14. Yöneticimin kurumun ve çalışanların çıkarlarını düşündüğü inancındayım.
- ___15. Yöneticimin her şartta bana destek olacağından kuşku yok.
- ___16. Yöneticimin tutum ve davranışları beni mutlu ediyor.
- ___17. İş yerimin kaynaklarından tüm çalışanlar eşit bir şekilde yararlanmaktadır.
- ___18. İş yerimde yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmektedir.
- ___19. İş yerimde çalışanların problemi süratle çözülmektedir.
- ___20. İş yerimde çalışanın işi ile ilgili yaptığı teklifler/öneriler dikkate alınır.
- ___21. İş yerimde faaliyetler genellikle planladığı gibi yürür.
- ___22. Departmanımdaki diğer iş arkadaşlarım ile ortak çalışmalar yapabilirim.
- ___23. Herhangi bir problem olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar.
- ___24. Çalışma arkadaşarımla iyi ilişkiler içerisindeyim.
- ___25. Çalışma arkadaşlarım konularında uzman kişilerdir.
- ___26. Hak ettiğim maaşı alıyorum.
- ___27. Maddi problemlerim bulunmamaktadır.
- ___28. Geçim sıkıntısı çekmiyorum.

APPENDIX II- TURKISH COPY OF THE THESIS

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİMDALI

**İŞ TATMİNİ İLE MUTLULUK VE BAŞARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

MERVE MİRAY KARA

İstanbul, 2010

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİMDALI

**İŞ TATMİNİ İLE MUTLULUK VE BAŞARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

MERVE MİRAY KARA

Danışman: PROF. DR. SUNA TEVRUZ

İstanbul, 2010

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

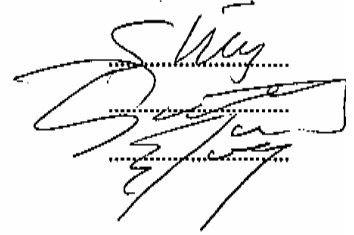
Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR Bilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi MERVE MIRAY KARA nın THE RELATION OF JOB
SATISFACTION WITH HAPPINESS AND SUCCESS LEVEL adlı tez çalışması
Enstitümüz Yönetim Kurulunun 08.02.2010 tarih ve 2010-2/2 sayılı kararıyla
oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul
edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 18.3.2010
1) Tez Danışmanı : PROF. DR. SUNA TEVRUZ
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. TÜLAY TURGUT
3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. ELA ÜNLER ÖZ



TEŞEKKÜR

Öncelikle tez danışmanım sevgili hocam Prof. Dr. Suna Tevruz'a çok teşekkür ederim. Tez danışmanım olmayı kabul ettiği için kendisine minnettarım. Kendisi bir öğrencinin çalışabileceği en iyi hoca olarak tüm süreçte gösterdiği anlayış, özveri, destek ve iyi niyeti ile bana ışık tuttu. Ayrıca Örgütsel Davranış bölümünün, önümde yeni ufuklar açan tüm öğretim kadrosuna içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisansımı bitirmem için karşılıksız destek veren, içtenlikle yol gösteren sevgili babam Osman Çevirgel'e, her zaman olumlu bakış açısıyla beni cesaretlendiren sevgili annem Sabriye Çevirgel'e, bu süreçte birçok kez zamanlarından çaldığım sevgili kardeşlerim Alper Çevirgel ve İlker Çevirgel'e bu vesile ile teşekkürlerimi sunuyorum.

Bana benden çok inanan sevgili eşim Kaan Bey'e çok teşekkür ederim. Tüm süreçte bana destek olması, beni çalışmaya teşvik etmesi, yeri geldiğinde zorlaması olmasaydı bu tezi yazamazdım.

Merve Miray KARA

ABSTRACT

As an important part of working life, job satisfaction is studied in this research in relation to “happiness” and “success”. The aim of the research is to determine if individuals’ job satisfaction differs significantly according to happiness and success terms, and to compare the effect of these two variables on job satisfaction.

Research questionnaire consists of demographic variables, job satisfaction, happiness and success scales. Job Descriptive Index (JDI) for the measurement of job satisfaction variable, Oxford Happiness Inventory (OHI) for the measurement of happiness and “Goals of Success Scale” are used. Subjects consist of 282 people who work in private and public sector having different duties.

The subjects had been asked via demographic questions to give information about gender, marital status, seniority, total seniority, educational background, and title and income level variables. It is found in related analysis results that job satisfaction differs with title and income level, success differs with income level, and happiness differs with total seniority. Two hypotheses and a research question had been analyzed in terms of the research target. At the end of the research, our first hypothesis is supported as *“There is a positive relationship between happiness and job satisfaction”* and our second hypothesis is supported as *“There is a positive relationship between success and job satisfaction”*. The question *“Is Happiness or success is more influential on job satisfaction?”* had been answered as *“success”*.

Key Words: Happiness, Success, Job Satisfaction, Job Descriptive Index (JDI), Oxford Happiness Inventory(OHI)

ÖZET

Bu araştırmada çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan “iş tatmini”nin mutluluk ve başarı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı, çalışan bireylerin iş tatmininin mutluluk ve başarıya göre mânidar düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve iş tatminine hangisinin daha fazla katkısı olduğunu ortaya koymaktır.

Araştırma anketi, demografik değişkenler, iş tatmini, mutluluk ve başarı ölçeklerinden oluşmaktadır. İş tatmini değişkeni İş Tanımlama Endeksi (JDI), mutluluk Oxford Mutluluk Envanteri (OHI), başarı ise Başarı Hedefleri leği ile ölçülmüştür. Araştırmaya katılan denekler özel ve kamu sektöründe farklı görevlerde çalışan 282 kişiden oluşmaktadır.

Demeografik sorularda deneklere cinsiyet, medeni durum, kıdem, toplam kıdem, eğitim düzeyi, nvan ve gelir düzeyi hususunda bilgi vermeleri istenmiştir. İlgili analiz sonuçlarında iş tatminin nvan ve gelir düzeyi’ne göre değiştiği, başarının sadece gelir düzeyi’ne göre değiştiği, mutluluğun ise sadece toplam kıdem’e göre değiştiği edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda iki hipotez ve bir araştırma sorusu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, birinci hipotezimiz olan “Mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır” ve ikinci hipotezimiz olan “Başarı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır” desteklenmiştir. “İş tatmini üzerinde mutluluk mu başarı mı daha etkilidir?” şeklindeki araştırma sorumuz ise “başarı” olarak cevap bulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Başarı, İş Tatmini, İş Tanımlama Endeksi (JDI), Oxford Mutluluk Envanteri (OHI)

İÇİNDEKİLER

	S. No
TEŞEKKÜR	iv
ABSTRACT	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	12
2. TEMEL KAVRAMLAR	14
2.1. İŞ TATMİNİ	14
2.1.1. İş Tatminiin Tanımı	14
2.1.2. İş Tatmininin Önemi	17
2.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	19
2.2. MUTLULUK	23
2.2.1. Mutluluk Tanımı	23
2.2.1.1. Felsefede Mutluluk Tanımı	23
2.2.1.2. Psikolojide Mutluluk Tanımı	24
2.2.2. Mutluluk Kavramının Bileşenleri	26
2.2.2.1. Yaşam Tatmini / Memnuniyeti	26
2.2.2.2. Olumlu ve Olumsuz Duygulanm	26
2.2.3. Mutluluk ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	29
2.3. BAŞARI	31
2.3.1. Başarının Tanımı	31
2.3.2. Başarının Faktörleri	33
2.3.3. Başarı İhityacı ve Başarmanın Önemi	35
2.3.4. Başarı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	35
3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	37
4. METOD	39

4.1. ÖRNEKLEM	39
4.2. ÖLÇME ARAÇLARI	39
4.2.1. Mutluluk Ölçeği	40
4.2.1.1. Oxford Mutluluk Evanteri	40
4.2.1.2. Ön Çalışma ile Elde Edilen Mutluluk Soruları	41
4.2.2. Başarı Ölçeği	42
4.2.3. İş Tatmini Ölçeği	43
4.3. UYGULAMA	44
4.4. KULLANILAN İSTATİSTİKİ ANALİZLER	45
5. BULGULAR	46
5.1. İÇ TUTARLILIK VE FAKTÖR ANALİZLERİ	46
5.1.1. Mutluluk Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi	46
5.1.2. Başarı Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi	48
5.1.3. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi	51
5.2. KORELASYON ANALİZLERİ	54
5.3. REGRESYON ANALİZLERİ	56
5.4. BETİMSSEL ANALİZ SONUÇLARI VE FARK TESTLERİ	67
6. SONUÇ & TARTIŞMA	73
6.1. DEMOGRAFİK ANALİZ SONUÇLARI	73
6.2. BAŞARI VE MUTLULUĞUN İŞ TATMİNİYLE OLAN İLİŞKİSİNE DAİR SONUÇLAR	75
7. KISITLAMALAR VE ÖNERİLER	
KAYNAKLAR	79
EK I – Anket Uygulaması	80
EK II - Sözlük	88
	93

TABLULAR LİSTESİ

S.No

Tablo 1. Mutluluk Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu	47
Tablo 2. Başarı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu	49
Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu	52
Tablo 4: Araştırma Değişkenleri Korelasyon Matrisi	55
Tablo 5: Çoklu Regresyon Analizi - Başarı, Mutluluk ve İş Tatmini	57
Tablo 6: Basit Regresyon Analizi - Başarı ve İş Tatmini	57
Tablo 7: Basit Regresyon Analizi - Mutluluk ve İş Tatmini	57
Tablo 8: Çoklu Regresyon Analizi – Başarı ve İş Tatmini	59
Tablo 9: Çoklu Regresyon Analizi – Mutluluk ve İş Tatmini	60
Tablo 10 – 14: Çoklu Regresyon Analizleri– Başarı ve Mutluluk Faktörlerinin İş Tatminin Faktörleri ile İlişkisi	61
Tablo 15: Basit Regresyon Analizi– Başarı ve Mutluluk İlişkisinin Regresyon Analizi	66
Tablo 16: Araştırma Değişkenlerinin Betimsel Analiz Sonuçları	68
Tablo 17: Pozisyona göre İş Tatminindeki farklılıkların Anova Sonuçları	69
Tablo 18: Gelir Düzeyine göre Kruskal Waills Test Sonucu	70
Tablo 19: Toplam Kıdeme göre Kruskal Waills Test Sonucu	72
Tablo 20: Çocuk Sayısına göre Kruskal Waills Test Sonucu	72

ŞEKİL LİSTESİ

S. No

Şekil 1: Araştırma Modeli - Mutluluk ile İş Tatmini ve Başarı ile İş Tatmini arasındaki ilişki

37

KISALTMALAR

JDI: Job Descriptive Index (İş Tanımlama Endeksi)

OHI: Oxford Happiness Inventory (Oxford Mutluluk Envanteri)

BDI: Beck Depression Inventory (Beck Depresyon Envanteri)

ÖİD: ÖZnel İyilik Durumu

1. GİRİŞ

Çalışmak bireyler için bir gerekliliktir ve hayatlarının önemli bir parçasıdır. Gavin ve Mason'un (2004) yazar Studs Terkel'in 1972 tarihli Çalışma adlı kitabından şu aktarımı yapmaktadırlar: "Çalışmak, temel anlamıyla, günlük ekmek gibidir, günlük anlamı vardır", ve Terkel çalışmayı, hayatın anlamı ve gururun kaynağı olarak tanımlamıştır. Para kazanmak, statü sahibi olmak, kabul görmek, bir topluluğa ait olmak, yeteneklerini paylaşmak, yeteneklerini keşfetmek vs. gibi birçok nedenle bireyler çalışmaktadırlar. Anlaşılacağı gibi çalışmak insanlar için çok ama çok önemlidir ve hayatın olmazsa olmaz bir parçasıdır. Günümüz dünyasında çalışan bireyler yaşamının çok önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte, özel yaşamından daha çok iş yaşamında zaman harcamaktadırlar. A.B.D. İş Yönetimi'nin de belirttiği üzere ortalama bir Amerikalı günlük hayatındaki tüm diğer aktivitelerinden daha çok zamanı çalışırken harcamaktadır (Scott, 2008). Bu nedenle çalışmak ve iş kavramları ekonomi, psikoloji, felsefe, matematik, etik, politik, din gibi birçok farklı bilim dalında araştırma konusu olmuştur ve olmaktadır.

Yoğun rekabetin yaşandığı dünyada örgütler ayakta kalabilmek ve rekabet edebilmek için en değerli ve en önemli sermayelerinin insan kaynağı olduğunun farkındadırlar. Bu farkındalık ile çalışana verilen değer ve çalışanlar için yapılan insan kaynakları uygulamaları yeni bir yön kazanmış durumundadır. Bu yüzden artık şirketlerin geleceği için daha çalışan odaklı yaklaşımlara yöneldiklerine rastlamaktayız. Bu kapsamda ele alınan en önemli kavramlardan biri de "iş tatmini"dir.

Bowling'in 1993 yılındaki "Sağlığın Ölçülenmesinde" belirttiği üzere; "kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için en önemli gerekli koşullardan olan iş tatmini işin ve iş çevresinin değerlendirilerek geliştirdiği duygusal bir tepkidir" (aktaran: Kurçer, 2005, s10). İş tatmini, başarı ve yaşam tatmini gibi değişkenler bireylerin yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005).

Bu araştırmanın temel amacı; dolaylı olarak işletmeler ve direkt olarak çalışanlar açısından son derece önemli olan mutluluk ve başarı kavramlarının incelenmesi, tanımlanması ve ölçülmesi ve de mutluluk ve başarı kavramları ile iş tatmini arasında olduğu varsayılan ilişkilerin ölçülmesi ve hangi kavramın iş tatmini ile arasında daha güçlü bir ilişki olduğunun tespit edilmesidir.

Bu çalışmayı yaparken izleyeceğimiz yol özetle şu şekildedir; öncelikle inceleyeceğimiz kavramların tanımlanması ve aralarında olmasını beklediğimiz ilişki ile ilgili yapılmış çalışmalara değinilmesi ile başlayıp, sonrasında çalışmamızın amacını, hipotezlerini ve ölçümleme metotlarını aktaracağız. Ölçüm metotları ile topladığımız verilerin analizlerini ve sonuçlarını ve de bulgularımızı aktarıp, araştırmamız ile ilgili sonuçlarımızı ve araştırma süresinde karşılaştığımız öneri ve kısıtlamalarımızı bir sonraki çalışmalara ışık tutması için belirteceğiz.

2. TEMEL KAVRAMLAR

2.1. İŞ TATMİNİ

2.1.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini kavramı genel olarak 1920'lerde ortaya atılmış olmasına rağmen kavramın önemi 1930'lu 1940'lı yıllarda ancak anlaşılmış ve birçok sosyal bilim dalında araştırma konusu olarak kullanılmıştır. 1930'lu yıllardan itibaren, insan ilişkileri akımının gelişmesiyle birlikte iş tatmininin çok çeşitli örgütsel faktörlerle arasındaki ilişki araştırılmıştır (Eronat, 2004). İş tatmini özellikle örgütsel davranış (ÖD) ve endüstriyel psikoloji bilimlerinde yıllardır hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak araştırmalara konu olmuştur (Yavuzylmaz ve diğerleri, 2007). Çok uzun yıllardır araştırmalara konu olmasına rağmen, iş tatmini çağdaş yönetim anlayışında hâlâ önemli bir faktör olarak yer almaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışmak kuşkusuz insanlar için bir gereksinimdir ve çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece tatmin olmaktadır (Çam ve diğerleri, 2005, s214). Bu nedenle, kişi çalışmak istiyorsa, yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler ve yönetim de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız bir hale getirmek zorundadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çünkü her çalışan, çalışma hayatı boyunca yaşadıklarından, elde ettiği sevinç ve üzüntülerden dolayı işine, işletmesine ve iş çevresine ait deneyimleri ve gözlemleri vardır. Ve tüm bu bilgi ve duygu birikiminin sonucu, çalışanların işlerine ve işletmelerine karşı tutumları oluşur ve iş tatmini bu tutumun genel yapısıdır (Eronat, 2004; Şanlı, 2006).

Tutum; bir bireye atfedilen ve onun düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir (Smith, 1968, s.453). Bir başka deyişle tutum kişiler,

objeler, olaylar üzerindeki hükümlerinin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesidir. Kişiden kişiye değişiklik gösteren tutumlar aynı kişi için de değişkenlik göstermektedir. İş yaşamında tutumları incelediğimizde önemli olduklarını görmekteyiz, çünkü tutumlar iş davranışlarını etkileyen kavramlardır (Robins, 2003). Bu nedenle, Kiely (1986) iş tatminin, iş ortamındaki birçok farklı değişkenden etkilenen, kısa zaman dilimleri içinde, hızlı iniş ve çıkışlar gösteren çok yönlü bir tutum boyutu olduğunu belirtmektedir (Türköz, 2000). Tutumların; düşünsel, duygu ve davranış yönleri vardır. Bunlar tutum kavramının bileşenleridir. Yukarıda belirttiğimiz gibi tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilirler ama her tutumun merkezinde olumlu veya olumsuz ana bir duygu vardır. Örneğin; "İşini sevmek" bir tutumdur ve bu tutumun merkezindeki duygu işe karşı sevgi beslemektir. Duygunun yanında yer alan bilişsel bileşenler iş hakkındaki bilgi, inanç ve değer yargılarını içerir. Örneğin; kişi işi ile ilgili şu düşüncelere sahiptir; "Bu iş en iyi bildiğim iştir", "işim toplumda saygı duyulan bir iştir" ve "bence işim bana saygınlık kazandırıyor" ve bu düşünceler ile birlikte davranış boyutuna ilerler. Yani "işini sevmek" tutumu işe zamanında gelmek, işinde verimli olmak için çalışmak gibi eylemsel davranışlarla gösterilir (Kağıtçıbaşı, 1979). Tutumların duygu-bilgi-davranış yönlerini yukarıdaki örnekte gördüğümüz üzere tutumun bu yönlerini iş tatminine uygulamak mümkündür. Çünkü iş tatmini, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005, s117). Özetle iş tatmini de tutumdur, daha doğrusu iş tatmini çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutumdur (Greenberg ve Baron, 2000, s170).

İş, hem psikolojik hem de sosyal ve ekonomik sonuçlara sahiptir (Acar, 2007). Bu nedenle, literatürde iş tatmini kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsur vardır ve tanımlamalar da bu unsurlar çerçevesinde yapılmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu kapsamda genel olarak iş tatmini kavramını iç kaynaklı (intrinsic) iş tatmini ve dış kaynaklı (extrinsic) iş tatmini olmak üzere iki boyutta inceleyeceğiz. İç kaynaklı iş tatmini boyutunu incelediğimizde; iş tatmininin çalışanların yaptığı görev hakkındaki duyguları ya da olumlu/olumsuz hisleri olarak tanımlandığını görmekteyiz (Örücü ve diğerleri, 2006). Yani çalışanın işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). Bu noktada iç kaynaklı iş tatmini boyutunun iş tatmini kavramının psikolojik çıktıları ve

çalışan bireylerin kişisel yargılarıyla karşılaşmaktayız. İç kaynaklı iş tatmini boyutunda, çalışan birey işinin boyutlarına karşı ruhsal ve psikolojik anlamda gösterdiği tavırlar ile sonuca ulaşmaktadır. Örneğin, kişinin işini severek yapması ya da işinin kişiye kattığı anlam iç kaynaklı iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Eronat, 2004). Adams'a göre "girdi-çıktı dengesi" olarak tanımlanan iş kavramından duyulan tatmin, bu dengenin birey tarafından "algılanışı" ile iç kaynaklı iş tatminini sağlarken, bu dengenin birey için "somut" olarak ortaya çıkan sonucu dış kaynaklı iş tatminini sağlamaktadır. Bu noktadan yola çıkarak dış kaynaklı iş tatmini boyutunu incelediğimizde, iş tatminin temel ihtiyaçların ve gereksinimlerin karşılanma derecesine ilişkin sonuçlar ve sosyo-ekonomik sonuçlarla bağlantılı çıktılara rastlamaktayız (Acar, 2007). Çalışan bireyin işinden elde ettiği maddi çıkarlar ya da çalışma ortamındaki olumlu-olumsuz etkileşimler gibi iş ve iş çevresinin içeriğinde yer alan boyutların "kendisinden" yaşanan tatmin olarak tanımlandığı görmekteyiz (Eronat, 2004; Bakan ve Büyükmeşe, 2004; Örucü ve diğerleri, 2006).

Adams'ın da belirttiği üzere iş tatmini genel anlamdaki tatminden farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. İç kaynaklı iş tatmini ve dış kaynaklı iş tatmini boyutlarına göre tanımlanmış olan farklı iş tatmini kavramlarından yola çıkan Bakan ve Büyükmeşe (2004)'ye göre ise; bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş tatmini ya da tatminsizliği duygusunu oluşturur. Dolayısı ile iş tatmini bireyin yaşamında hem dış kaynaklı iş tatminini (örneğin; ekonomik açıdan tatmin) hem de iç kaynaklı iş tatmini de (örneğin: psikolojik açıdan tatmin) sağlamasıyla tam olarak var olacaktır. Çünkü iş bir bireyin yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkilemektedir, bu nedenle işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. İş tatmini işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlayan Bilge ve arkadaşları bu görüşü destekler niteliktedir (Bilge ve diğerleri, 2007). Özetle, iş tatmini çalışanların işini (işin kendisi vb.) ve iş ortamını (ücret, vb.) değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği bir tepki ya da kişisel bir değerlendirmedir (Çam ve diğerleri, 2005; Çekmecelioğlu, 2005). Bu tespiti 2005 yılındaki araştırmalarında Avşaroğlu ve arkadaşları da "İş tatmini çalışanların yaşantılarına karşı geliştirdikleri duygusal bir tepkidir" olarak belirtmişlerdir (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005).

2.1.2. İş Tatmininin Önemi

Çalışanların beklentilerinin ne olduğunu öğrenmeye yönelik bir konu olduğu için örgütsel açıdan, çalışanların işinden dolayı kendini iyi hissetmesi ve işinin anlam derecesini belirlemesi nedeniyle de bireysel açıdan iş tatmini kavramı araştırmacıların önem verdiği bir konu olarak karşımızda çıkmaktadır (Uçkun ve diğerleri, 2004).

Sağlık nasıl insanın genel fiziksel durumunu gösteriyorsa ve önemli ise, iş tatmini de çalışanın hem iş hem de özel hayatındaki genel durumunu yansıttığı için bireysel açıdan önemlidir ve tıpkı sağlık gibi önem arz etmekte, gerektiğinde ise tanı ve tedavi gerektirmektedir. Ömrünün büyük bir bölümünü işyerinde geçirmekte olan insan, yaptığı işten memnun olmazsa hayatının diğer alanlarında da bu durumun etkisinde kalır (Eronat, 2004, s13). Çalışan bireylerin hayatlarının odak noktası iş olduğu için eğer bu bireyler, çalışma hayatında istediği işi ve de bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde edip, bunu devamlı kılabilirse, hem daha verimli olmakta hem de maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedir (Tütüncü, 2000, s108) ve bu bireylerin iş tatmini yüksek olmaktadır (Eronat, 2004, s14).

Çalışanların performansı ve verimliliği işletmelerin başarısını etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir ancak çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve kaliteli ve de verimli bir şekilde çalışabilmeleri işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır (Toker, 2007, s92). Bu nedenle örgütlerin önemli görevlerinden biri de çalışanlarının, genel anlamda iş tatminini sağlayacak faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s3). Örgütler, çalışanların iş tatmininin sağlanması için işlerinden sosyal, psikolojik ve de ekonomik olmak üzere farklı beklentileri olduğunu göz önünde bulundurmalıdır çünkü insanların farklı ihtiyaç ve arzuları ve bundan dolayı farklı beklentileri vardır, bu nedenle de iş tatmini, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu noktada literatürde genelde bireysel bir olgu olarak değerlendirilmesine rağmen iş tatmini kavramının örgütsel açıdan önemi ortaya çıkmaktadır (Toker, 2007, s93). Kaynak (1990)'ın Örgütsel Davranış adlı kitabında da belirttiği gibi, örgütlerin çalışanların büyük kısmının tatmin sağlamaya yönelik bir bakış açısı ile yönetilmesi, özellikle örgütsel sağlık açısından ödün verilmemesi gereken bir konudur (Uçkun ve diğerleri, 2004, s3'den alıntı).

İş tatmini ilişkili olduğu örgüte bağlılık, işe devamsızlık, iş stresi, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı, iş performansı gibi konuları da beraberinde getirdiği için örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ilgilendiği önemli konular olmuştur (Çekmecelioğlu, 2005; Judge ve Hulin, 1991; Metle, 2003; Tütüncü, 2000; Karaman ve Altunoğlu, 2007, s110; Uçkun ve diğerleri, 2004; Eronat, 2004). Özellikle iş tatminsizliği kavramının işe devamsızlık ve işgücü devir hızını arttırması nedeniyle örgütler açısından maliyetli sonuçlara yol açması nedeniyle bu kavramın önemi artmıştır (Uçkun ve diğerleri, 2004). Literatürde de bu konuda yapılan bazı araştırma sonuçlarına göz attığımızda; iş tatminin düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Keily, 1986; Uçkun ve diğerleri, 2004; Eronat, 2004). İşten ayrılma eğilimi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (Tütüncü, 2000; Porter ve diğerleri, 1974; Koch ve Steers, 1978; Carsten ve Spector, 1987). Çalışanların iş tatminini sağlamanın, iş ve örgüt performansını arttırmak açısından önemli olduğuna değinilmiştir (Çekmecelioğlu, 2005). Çalışanların iş tatmini arttıkça, performanslarının ve işe bağlılıklarının artacağı, böylelikle de bireylerin görev aldıkları örgütle bütünleşip örgüte bağlılıklarının artacağı tespit edilmiştir (Uçkun ve diğerleri, 2004). Örneğin; iş tatminsizliği yaşayan çalışan, işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın yollarını arar (Eronat, 2004), veya iş tatmininin yüksek olması, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak örgütlerin katlanmış olduğu maliyet de azalır (Sevimli ve İşcan, 2005). Örneklerden ve elde edilen araştırma sonuçlarından da görüleceği üzere iş tatmini çok sayıda faktörü etkilemesinden dolayı örgütsel davranışın en önemli kavramlardan biri haline gelmiştir (Murat ve Çevik, 2008).

2.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Günümüzün yoğun rekabet koşullarında örgütler amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için çeşitli düzenlemelerde bulunmak zorundadırlar. Bu noktada karşımıza çıkan iş tatmini kavramıdır, çünkü çalışan bireyler yüksek iş tatminine sahip ise kurum içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca yukarıda da belirttiğimiz üzere örgütsel davranış konularında olumlu sonuçlara ulaşmak için iş tatminin sağlanması karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle kurumların, çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için çaba harcaması önemli bir unsurdur. Diğer bir deyişle, iş tatminini tanımlayabilmek ve profesyonel hayatta sağlayabilmek için öncelikle onu etkileyen faktörleri bilmek gerekir çünkü iş tatminini etkileyen faktörlere gereken önem verilmezse çalışandan ve dolayısıyla kurumdan beklenen verimin alınması güçleşebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok faktörün iş tatminine etki ettiğini göstermektedir. Çalışma yaşamında birey, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok alanda çeşitlenebilen bu beklentilerin karşılanma oranı iş tatminini etkiler (Acar, 2007).

Bu noktadan yola çıkarak, iş tatmini bileşenlerini “kişisel” ve “iş & çalışma ile ilgili” faktörler olmak üzere ikiye ayırabiliriz (Toker, 2007). İş & çalışma ile ilgili faktörler, çalışanların işin değişik boyutlarından tatmin olma veya olmama eğilimidir. Kişisel faktörler ise; işin çeşitli boyutlarına takınılan tavırların ortalaması veya toplamı, bireyin işine karşı duyduğu tutumların sonucudur (Eronat, 2004; Örucü ve diğerleri, 2006). İş tatminini etkileyen kişisel faktörlere göz attığımızda; kişilik özellikleri, çalışanın ihtiyaçları, çalışanın iş yerinden beklentileri, çalışanın kişiliği, çalışan bireyin iş hayatındaki tecrübesi, eğitim düzeyi, başarı, tanınma, takdir edilme, bağımsız çalışma, kendini gerçekleştirme, yükselme/terfiye bağlı görev değişikliği, adil ödüllendirme sistemi, çalışanların örgüt içinde kararlara katılım derecesi, sorumluluk/ işin sorumluluğu, kabul görme, kişisel gelişme, işin kendisi gibi doğrudan iş tatminine

yol açan ve yapılan işin içeriğini oluşturan kavramlar karşımıza çıkmaktadır (Murat ve Çevik, 2008; Acar, 2007; Çam ve Diğerleri, 2005; Bakan ve Büyükmeşe, 2004; Eronat, 2004; Kurçer, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Metle, 2003; Örucü ve diğerleri, 2006; Toker, 2007; Sevimli ve İşcan, 2005).

Genel olarak; iş tatminini etkileyen iş ve çalışma ile ilgili faktörler ise; ücret, iş güvenliği, sosyal olanaklar, statü, çalışma şartları, örgütsel iklim, örgüt politikası, örgütsel ortam ve koşullar, çalışma arkadaşları, işin genel görünümü ve zorluk derecesi vs. olarak literatürde yer almaktadır (Örucü ve diğerleri, 2006; Eronat, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Toker, 2007; Bakan ve Büyükmeşe, 2004).

İş ve çalışma ile ilgili faktörler sosyal-fiziksel çevre ve bu çevrenin algısındaki başarı ile ilişkilendirmiş iken, kişisel faktörler başarı sonucunda elde edilen psikolojik gelişme ile ilişkilendirilmiştir. İnsanların çalışma yaşamında sahip olmak istedikleri ya da sahip olmak istemedikleri durumlar vardır. Buradan yola çıkarak iş tatmini ve tatminsizliğinin farklı durumlarda ortaya çıktıkları, birbirlerinin zıttı olarak tanımlanamayacağı tespit edilmiştir (Robins, 2003, s159). Bu noktada bu tespitlerin oluşması için motivasyon kuramı olarak ortaya atılmış olan, ama aynı zamanda iş tatmini kavramını da inceleyen Herzberg'in Çift Faktör Kuramına değinilmesi gerekmektedir.

Çift faktör kuramı; insanların çalışma yaşamında sahip olmak istedikleri ya da istemedikleri durumların varlığını ve çalışanların buldukları konumları sonucu çalışma güdülerinin şekillendiğini savunur. Bu kuramda Herzberg, çalışma isteğini "güdüleyici" ve "koruyucu" faktörler olarak ikiye ayırmıştır. Koruyucu faktörleri işin yapıldığı sosyal ve fiziksel çevre ile ilişkilendirmiştir. Teknik gözetim, denetim, bireysel ve/ya çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, çalışma koşulları, şirket politikaları, yönetim uygulamaları, sosyal yardımlar, iş güvencesi gibi faktörler koruyucu faktörlerdendir ve bu faktörler tek başlarına güdülemezler. Çalışanın bu koruyucu faktörlerle ilgili beklentilerinin karşılanmaması iş tatminsizliğine neden olur. Bunun yanı sıra, Herzberg ayrıca güdüleyici faktörlerden söz etmiştir. Bu faktörler de başarı, bağımsız çalışma, kendini gerçekleştirme, yükselme, sorumluluk, kabul görme,

kişisel gelişme, işin kendisi gibi doğrudan iş tatminine yol açan ve yapılan işin içeriğini oluşturan faktörlerdir ve çalışanlar bu faktörlere ait beklentilerin karşılanması halinde iş tatmini yaşarlar (Murat ve Çevik, 2008; Acar, 2007). Aksi halde koruyucu faktörleri karşılanıp, güdüleyici faktörleri karşılanmamış bir çalışan işinden tatmin elde etmeden görevini sürdürebilir (Toker, 2007, s95) . Sonuç olarak Herzberg'e göre, her iki gruptaki ihtiyaçların karşılanması çalışanları memnun etmektedir. Örnek verecek olursak, Herzberg'e göre ücrette yapılan artış doğrudan iş tatminine neden olmamakla birlikte, iş tatminsizliğini önlemektedir, çünkü koruyucu faktörler iş tatminini dolaylı olarak etkilemektedir (Acar, 2007). Ancak ücret artışına ek olarak kişi yaptığı işte kendini gerçekleştirdiğini düşünüyorsa güdüleyici faktörlerden de ihtiyacı karşılandığı için işinden tatmin olan bir çalışan olarak karşımıza çıkar. Buradan yola çıkarak iş tatmini ve tatminsizliğinin farklı durumlarda ortaya çıktıkları, birbirlerinin zıttı olarak tanımlanamayacağını tespit eden Herzberg'e göre, koruyucu faktörler temel insan ihtiyaçlarını başarmaya, güdüleyici faktörler ise bu başarı sonucunda elde edilen psikolojik gelişmeye dayanmaktadır. Fakat, genellikle temel insan ihtiyaçlarının, bir başka deyişle hijyen ihtiyaçlarının, karşılanması çalışanların kabul ettiği düzeyin altına düşerse, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Karaman ve Altunoğlu, 2007). Özetle, Herzberg çift faktör kuramında güdüleyici faktörlerin iş tatmini, koruyucu faktörlerin ise iş tatminsizliği ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Robins, 2003, s159).

Sonuç olarak, iş tatminini etkileyen faktörler önemlidir çünkü iş tatminine ve onu etkileyen faktörlere gereken önem verilmezse tatmin, tatminsizliğe dönüşebilir (Eronat, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu kapsamda iş tatmini kavramının ölçülmesi özellikle örgütler için önemli bir durumdur. Bugün en fazla kullanılan, yukarıda da belirttiğimiz gibi iç kaynaklı ve dış kaynaklı olmak üzere iş tatminini iki boyutta ele alan ölçümlerdir. Ölçümler de çoğunlukla bu iki kategoriyi ölçmeye çalışır. Literatürde başlıca iş tatmini anketleri şu şekilde karşımıza çıkmaktadır. Porter'ın geliştirmiş olduğu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmakta olan Porter Gereksinim ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire-NSQ) işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır. 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire), iş koşulları

(yönetim, insan ilişkileri, çalışma şartları vs.) ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir. 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konmuş ve 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiş olan İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index-JDI) işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişiler ile iletişim, gözetim ile ölçümlenmektedir. İş Tanımlama Endeksini geliştiren araştırmacılar Genel Kıyaslama (Job In General- JIG) ve Yüz Çizelgesi'ni geliştirmişlerdir (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Bu araştırmada yukarıda tanımladığımız ölçeklerden İş Tanımlama Endeksi kullanılmıştır. Konu ile ilgili detaylı bilgi metod bölümünde anlatılacaktır. Ancak, tatminin ölçülmesine yönelik olarak geliştirilmiş birçok modele rağmen, iş tatminini tam olarak ölçen kesin bir yöntem, teknik ve model bulunmadığı görüşünün de var olduğunu belirtmek isteriz (Uçkun ve diğerleri, 2004).

2.2. MUTLULUK

2.2.1. Mutluluk Tanımı

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana mutluluk hep arzulanan bir şey olmuştur. Kişiler bireysel olarak, toplumlar da topluluk olarak mutluluğu elde etme çabasında ve bu amaca yönelik arayışlar içerisindeyler. Bu nedenle geçmişten günümüze mutluluğun ne olduğu ve nasıl elde edileceğine dair sorular sorulmuştur. Doğumundan ölümüne kadar hep mutlu olmak arzusu içerisinde olan insanoğlunun hayattaki amacı ve anlamı mutluluktur. Bu yüzden daima mutluluğu yaşatacak şeyi arar dururuz (Acaboğa, 2007). Peki, mutluluk nedir? Mutluluk var mıdır? Mutluluk tanımlanabilir mi?

Arapça “saide” kökünden türetilen saadet kelimesi mutlu olma, kuvvetli ve uğurlu olmak, hayra nail olma, mesut ve bahtiyar olma, insanın haz duyacağı bir hal içinde olma anlamına gelir ve bu kelimenin zengin olma talihi anlamına gelen İngilizce karşılığı olarak ise “happiness” kavramı kullanılır. Türkçede ise mutluluk sözcüğü bütün isteklerin yerine getirilmesi anlamında kullanılmakta olup, mesut olma kavramı mutluluk ile eş anlamlıdır (TDK, 1983, s155). Modern dilde ise “Mutluluk” olarak kullanılan kavram Yunanca’da “eudaimonia” olarak tanımlanmakta ve iyi bir hayatı tanımlamak için kullanılan bir sözcüktür. Hayatın iyi yaşanması ve iyi şeyler yapmaktır. Unutmamalıyız ki, kişinin mutluluğun ötesinde elde edebileceği daha büyük bir iyilik yoktur, bu nedenle de günümüz insanının gayesi de elbette ki mutluluktur.

2.2.1.1. Felsefede Mutluluk Tanımı

Başta Aristo ve Sokrates olmak üzere birçok filozof her insan mutlu olmak istediği halde, pek az insan mutlu olmayı başardığı için mutlu olma konusundaki bu başarısızlığın nedenini araştırmıştır: (Alain, 1992). Aristo’ya göre insanlığın temel gayesi iyi bir hayat yaşamaktır (Gavin ve Mason, 2004). Farabi’ye göre ise; “Mutluluk öyle bir amaçtır ki, bu amaca erdemli eylemlerle ulaşılır, bu nedenle mutluluk herkesin özlem duyabileceği bir amaçtır (Özgen, 1997, s59). Mutlulukçu filozof olarak

adlandırılan Demokritos'a (Özgen, 1997, s16) göre mutluluk ruhun dinginliğidir ve mutluluğun tek yolu ise iyinin ne olduğunun bilinmesidir. Sokrates'e göre erdemli olmak, mutlu olmak demektir. Platon'a göre en yüksek iyi mutluluktur, mutluluğun yolu ise erdemden geçer ve insanın ruhunu mutlu yapar (Gökberk, 1996, s60–61). Descartes'a göre mutluluk tam bir ruh memnunluğu ve iç hoşnutluğudur.

2.2.1.2. Psikolojide Mutluluk Tanımı

Birinci yüzyıldan beri psikoloji bilimi mutluluk, memnuniyet, hoşnutluk, haz duyma gibi olumlu duygular yerine depresyon, bunalım gibi daha çok olumsuz duygulara odaklanmış olmakla beraber günümüzde artık psikoloji biliminin konunun olumlu kısmına daha çok önem verdiği görülmektedir (Myers and Diener, 1995). Bu nedenle de örgütsel anlamdaki çalışmalar da çalışanlarının olumlu tutum, duygu, düşünce vs. konularına odaklanmaya başlamışlardır. Uğraşısı insan olan psikolojinin mutluluk arayışına bilimsel katkıda bulunması beklenmektedir (Güler ve Emeç, 2006). Bu noktada psikoloji bilimindeki mutluluğun tanımlarına genel olarak baktığımızda (Acaboğa, 2007): Fromm'a göre mutluluk ve mutsuzluk tüm organizmanın, tüm kişiliğin içinde bulunduğu durumun ifadesidir. Mutlulukta canlılık ve yaratıcılık artar, duygular ve düşünceler keskinleşir. Mutlu olabilmek için insanın kendisiyle ve çevresiyle barış içinde olması gerekmektedir. Russel'in görüşü de bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Şöyle ki; mutluluğu elde etmenin yolu, ilgilerimizi olabildiği kadar geniş tutmak olumlu duygulara sahip olmak ile mümkün olmaktadır. Freud'a göre ise mutlu ve sağlıklı bir ruha sahip olabilmek için tüm içgüdüsel isteklerin engellenmeden doyurulması gerekmektedir.

Günlük hayatta; insanın iyilik durumunu karşılayan çok sayıda sözcük ve kavram vardır. Bunlar mutluluk, haz, doyum, refah, toplumsal iyi olma, öznel iyi olma ve yaşam kalitesi olarak ön plana çıkmaktadır (Acar, 2007). Psikolojide mutluluk, "öznel iyilik durumu" (ÖİD) (subjective well being: SWB) adı altında incelenmekte ve "mutluluk" ile eşleştirmeli olarak birçok araştırmada kullanılmaktadır (Argyle, Martin ve Crossland, 1989; Diener, 1984; Eysenck, 1990; Lu ve Shih, 1997; Lou, Gilmour ve

Kao, 2001; Hills ve Argyle, 2001a; Hills ve Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Cheng ve Furnham, 2003; Myers ve Diener, 1995; Lu, 1995). Ancak genel literatürde “mutluluk” kavramı daha popülerdir. Bu araştırmada da yüzyıllar boyunca etik, politik, ekonomik, psikolojik birçok bilim dalı tarafından birçok araştırmaya konu olmuş “mutluluk” kavramının kullanılması tercih edilmiştir (Diener, 1984; Lu ve Shih, 1997).

Psikoloji alanında yapılan araştırmalarda mutluluk genel olarak kişilik özelliği olarak yer almaktadır. Araştırmaların büyük bir çoğunluğu da kişilik ile mutluluk arasındaki ilişkilerle ilgilidir. Bu araştırmalar özetle şunu savunmaktadırlar; mutlu insanların belirgin şekilde tanımlandıkları karakteristik özellikleri yoktur, ancak mutlu olanlar her türlü ilişkide (sosyal, aile, iş, okul vs.) çok güçlü, ilişkilerindeki iletişimde çok başarılı bireylerdir, kendilerine güvenleri çok yüksektir ve dışadönük bireylerdir (Myers ve Diener, 1995). Başka bir deyişle, mutluluk dışadönüklülük ile pozitif, içedönüklülük ile negatif yönde ilişkilidir (Francis, 1999; Hayes ve Joseph, 2003; Francis ve diğerleri, 1998; Hills ve Argyle, 2001a; Hills ve Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Lewis ve diğerleri, 2002). Örneğin, arkadaşları olan ve sosyal ilişkisi kuvvetli olan dışa dönük bir birey kendini daha sağlıklı ve mutlu hisseder; çünkü stres ve mutsuzluk kaynağı olan yalnızlığı yaşamaz (Suhail ve Chaudhry, 2004). Bu nedenle dışadönüklük ile mutluluk arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Ek olarak, duygusal tutarlılığın da (emotional stability) mutluluk ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin dışa dönüklülükten daha güçlü olduğu da söylenmektedir (Hills ve Argyle, 2001b).

Örgüt boyutunda çok detaylı çalışmalara rastlanmamak ile birlikte var olan çalışmalarda mutluluk: zihnin olumlu duygulanımında olduğu içsel bir deneyim; bireyin bakış açısından yaşamını değerlendirdiğinde olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma üstünlüğu ve hayattan genel olarak memnun olmak olarak tanımlanmaktadır (Lu ve Shih, 1997; Argyle, Martin ve Crossland, 1989; Myers ve Diener, 1995; Acar, 2007; Francis ve diğerleri, 1998; Hills ve Argyle, 2001a; Hills ve Argyle, 2001b; Francis, 1999; Cheng ve Furnham, 2003; Diener ve diğerleri, 1985; Lu, 1995; Lewis ve diğerleri, 2002). Mutluluk ile eş anlamlı olduğunu belirttiğimiz öznel iyilik durumu (ÖİD); (subjective well being-SWB) genel olarak olumlu duygu,

hayattan memnuniyet ve stresten uzak olma kavramlarının bileşiminden oluşmaktadır (Diener ve diğerleri, 1985; Hills ve Argyle, 2001a; Hills ve Argyle, 2001b; Brebner, 1998; Cheng ve Furnham, 2003; Myers ve Diener, 1995).

2.2.2. Mutluluk Kavramının Bileşenleri

En genel anlamda ilk kez 1976 yılında Andrews ve Whitney'in "olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma üstünlüğü ve hayattan genel memnuniyet" olarak tanımladığı mutluluk kavramı, günümüzde de en geçerli tanım olarak devam etmektedir. Kavramı incelemek için tanımda yer alan bileşenlere göz atmamız gerekmektedir. Yaşam memnuniyeti; mutluluk kavramının yargısal ve bilişsel boyutu iken, olumlu-olumsuz duygulanım ile ilgili boyut mutluluk kavramının duygusal boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Myers ve Diener, 1995; Diener ve diğerleri, 1985).

2.2.2.1. Yaşam Tatmini/ Memnuniyeti

Yaşam tatmini, bir diğer ifadesi ile yaşam memnuniyeti genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarını içerir ve belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantıdaki tatmin anlaşılır. Vara'ya göre (1999) bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi anlamına gelen yaşam memnuniyeti; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005, s118den alıntı). Hayattan zevk almak, anlamlı bir hayata sahip olmak, hayatta amaç ve hedeflerinin olması ve bunlar için uğraşta bulunmaktır (Güler ve Emeç, 2006). Yaşam memnuniyeti günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasıdır (Denizoğlu ve diğerleri, 2005).

2.2.2.2. Olumlu ve Olumsuz Duygulanım

Solmuş'a (2005) göre "Duygulanım, bireyin, belirli bir olay, kişi ya da duruma karşı gösterdiği öfke, sevinç, ağlama ve üzüntü gibi tepkileri ifade etmektedir."

Duygulanım olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumsuz duygulanıma sahip bireyler; hayata, insanlara ve en önemlisi kendilerine karşı hep olumsuz tutumlar gösterirler çünkü genel olarak yaşadıkları dünyanın ve insanların hep olumsuz yönlerine odaklıdır. Örneğin, olumsuz duygulanıma sahip bireyler; insanlara güvenmez ya da hayatında hiçbir şeyi değiştiremeyeceğine ya da hiç sevilmeyeceğine ya da değer görmeye layık biri olmadığına inanırlar. Bu tarz insanlar; öfke, nefret, küçümseme, suçluluk duygusu, korku ve depresyon yaşamaya eğilimlidirler ve genel olarak hayattan yeterince tatmin sağlayamadıklarını öne sürerler (Myers ve Diener, 1995). En önemlisi bu tatminsizliğin gerek iş gerekse yaşam tatminsizliği olarak yaşandığını belirtirler. Öte yandan, olumlu duygulanıma sahip bireyler ise; enerjiktir, heyecanlıdır, yaşamdan zevk alır, güdülenmeleri yüksektir, sevgi doludurlar, bağışlayıcıdır, yaratıcıdır, yardımseverdir, kibardır, sosyaldirler (Myers ve Diener, 1995; Solmuş, 2005). Olumsuz duygulanıma sahip bireyler kişilerarası ilişki kurmakta ve ilişkilerine bağlı kalmakta zorluk yaşamakta olan içedönük bireyler iken, olumlu duygulanıma sahip kişiler dışadönük kişilik özeliğine sahiptir Çünkü bu bireylerin sosyal ilişkileri kuvvetli, sosyal çevreleri geniş, özgüvenli, otokontrol sahibi, optimistik bireylerdir ve genelde yaşam tatmini yüksektir (Myers ve Diener, 1995).

Olumlu ve olumsuz duygulanım kavramlarının bireylere etkilerine iş yaşamı açısından bakıldığında, olumsuz duygulanıma sahip çalışanların, yoğun olarak iş-özel yaşam dengesini kuramadıkları ve sık sık çatışma yaşadıkları, buna bağlı olarak özellikle iş performanslarının olumlu duygulanıma sahip çalışanlardan daha düşük olduğu, işten kaçma eğiliminde oldukları, başarı güdülerinin düşük olduğu görülmektedir (Solmuş, 2005).

Tanımını ve bileşenlerini aktardığımız mutluluk kavramına literatürde farklı bakış açılarına da rastlamak mümkündür. Örneğin, Almanya'da mutluluk ile ilgili yapılan bir araştırmada; sosyal yetenek sahibi olmak, özgüvenli olmak, sosyal ilişkilerde yetenekli olmak, sosyal ilişkilerde memnuniyet verici olmak, işbirlikçi olmak, sosyal destekte bulunmak, boş zamanlarını etkin değerlendirmek, güçlü bir dini inanca sahip olmak, kontrol odağı, spor yapmak, hayatının amacının olması, kendini gerçekleştirmek, müzik ile uğraşmak, depresyondan uzak olmak gibi yaşantıların

tümünün mutluluğun pozitif belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir (Lewis ve diğerleri, 2002). Myers ve Diener'a (1995) göre olumlu bakış açısına sahip olma: olumsuz bakış açısına sahip olmama, hayattan memnun olma bileşenlerine ek olarak kendini gerçekleştirme, kişisel gelişimini sağlayabilme ve hayata dair amaç ve hedeflerinin olması olarak belirtmiş, kişinin hayattaki amaç ve hedeflerine ulaşmak için çaba sarfetmesinin mutluluğunun en önemli belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Şöyle ki, örneğin; para, eğer kişinin amaç ve hedefi ise ya da amaç ve hedeflerine ulaşması için gerekli bir unsur ise çok para kazanmak o kişinin mutluluğunun belirleyicisi olacaktır, aksi halde para kişi için anlamı olmayan bir kavram olarak kalacaktır. Eğer kişinin amaç ve hedefleri çok ya da büyük ise onlara ulaşması daha zor olmak ile beraber ulaştığındaki mutluluk da çok ve büyük olacaktır (Myers ve Diener, 1995). Ryff (1989)'a göre mutluluk tanımına, yaşam memnuniyeti ve duygulanım kavramlarına ek olarak kendini gerçekleştirme, anlamlı bir hayat ve kişisel gelişim kavramları da eklenmelidir.

Ancak, yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere mutluluk kavramı ile ilgili çalışmalar genel olarak Batı kültürüne ait çalışmalardır. Çünkü mutluluk ile ilgili birçok araştırma çoğunlukla Batı'da yapılmakta olduğundan, ölçümlenmeleri de sonuçları da Batı kültürünü yansıtır (Lu ve Shih, 1997; Lu ve diğerleri, 2001). Örneğin, bu çalışmada ölçüm aracı olarak kullanılan ve mutluluk kavramının ölçülenmesinde sıkça tercih edilen Oxford Mutluluk Envanteri ile gerçekleştirilen birçok araştırma da Batı ülkelerindedir (Francis, 1999; Myers & Diener, 1995; Francis ve diğerleri, 1998; Warr, 1999; Lewis ve diğerleri, 2002). Bu envanteri kullanarak, Francis ve arkadaşları (1998) mutluluk kavramı ile ilgili araştırmalarını A.B.D., İngiltere, Avusturya ve Kanada'da karşılaştırmalı olarak gerçekleştirmiştir. Ancak son yıllarda özellikle Çin, Tayvan, Japonya gibi ülkeler de mutluluk ile ilgili araştırmalara önem vermeye başlamıştır. Bu kapsamda, mutluluk kavramı üzerine Doğu'da, özellikle toplulukçu kültürlerde yapılan araştırmalarla kavramın oluşmasına farklı bileşenlerin de etki ettiğini görmekteyiz. Örneğin, Çinli araştırmacı Lu'ya göre mutluluk; duygulanım (esenlik/haz), bilişsel (hayat memnuniyeti) boyutlarına ek olarak, sıhhat boyutunu da (akıl ve ruh sağlığı) içeren üç bileşenli bir kavramdır ve tüm bu bileşenler sağlanmadığı takdirde mutluluktan söz edilemez (Lu, 1995). Tayvan'da 180 kişi ile mülakat yoluyla

mutluluğu; saygı görme, kişilerarası ilişki, maddi tatmin/refah, iş başarısı, otokontrol, hayatı kolaylaştırmak, kendini gerçekleştirme, memnuniyet, sağlık olarak tanımlamışlardır. Bir diğer örnek ise Çin’de “hayatın iyi olması ve her şeyin olumlu olması” olarak tanımlanan mutluluğun içeriğinde maddi bolluk, fiziksel sağlık, erdemli ve huzurlu bir hayat, ölüm korkusunu yenmek gibi durumlar vardır (Lu ve diğerleri, 2001). Özetle, Doğu’da Batı’dan farklı olarak mutluluğun tanımında; sağlık, sosyal ilişkiler, saygı ve takdir gibi toplulukçu kültürlerle özgü kavramların da yer aldığını görüyoruz (Lu ve Shih, 1997; Suhail ve Chaudhry, 2004).

2.2.3. Mutluluk ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Duygular iş hayatı ile iç içedir ve iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır ve günümüz dünyasında bireyler en çok zamanı çalışırken harcamakta olduğundan, çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmelidir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Bu kapsamda mutluluk ve iş tatmini kavramlarını ele aldığımızda, mutlu ya da mutsuz bir birey olmak, bireylerin çalışan olarak iş yaşamlarındaki iş tatminleri ile ilişkilidir (Solmuş, 2005). Örneğin, mutsuz bir birey, iş ortamındaki olayları olumsuz bir bakış açısıyla algılama ve yorumlama eğiliminde olur, bu nedenle de yaşadığı yoğun duygusal gerilimi ve temelde kendisiyle yani kişiliğiyle ilgili varolan inançlarını (örneğin, “nezaman neyi becerdim ki zaten” ya da “benden iş çıkmaz; ben böyleyim” gibi) besleyeceği için mutsuzluk-iş tatminsizliği ilişkisi çalışan açısından bir kısır döngü halini alır. Bireysel özellikler, gereksinimler, deneyimler sonucu işe karşı tatmin ya da tatminsizlik oluşur (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). Araştırmalar da, insanların iş tatmini yaşamasında bireysel faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Bu faktörlerden biri de kişilik özellikleridir. Başka bir deyişle, iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur (Sevimli ve İşcan, 2005; Uçkun ve diğerleri, 2004). Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamayan kişiler daha sık iş tatminsizliği yaşamaktadırlar. Bu kişiler başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır ve yaşama bakış açıları da olumsuzdur (Sevimli ve İşcan, 2005). Buna paralel olarak mutluluğun da birçok araştırmada kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu görmekteyiz (Francis, 1999; Myers & Diener, 1995; Francis ve diğerleri, 1998; Warr, 1999; Lewis ve diğerleri, 2002). Bu araştırmada da

mutluluğun ölçümünde kişiliğe atıf yapılmaktadır. Örneğin deneklere “ne derece sıcakkanlı, iyimser, neşeli” oldukları gibi kişilikleri ile ilgili bir takım sorular sorularak mutlulukları ölçümlenmektedir. O halde diyebiliriz ki, mutluluk eğilimi içinde olanların iş tatmini, bu eğilime sahip olamayanlara göre daha yüksek olur. Çünkü mutluluk ile iş yerindeki günlük aktiviteler (performans, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık) arasında neden sonuç ilişkisi vardır (Warr, 1999, s19). İş tatmini de bu aktivitelerin olumlu ve/ya olumsuz belirleyicisi olarak karşımıza çıkmakta olduğundan, mutluluk arttıkça iş tatminin de artacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda mutluluğa iş yaşamı açısından bakıldığında; mutluluğun iş tatmini etkilediğini varsaymaktayız (Warr, 1999; Judge ve Hulin, 1991; Sevimli ve İşcan, 2005; Shaudil ve Chaundry, 2004, s368; Weaver, 1978; Weiss ve diğerleri, 1999; Lyumbomirsky, King ve Diener, 2005).

Elbette ki, iş ortamında iş tatmini ya da tatminsizliği yaratan birçok faktörden bahsedilebilir. Ancak, burada üzerinde durulması gereken temel yaklaşım, çalışanın “etrafındaki dünyanın koşulları ne olursa olsun *bu koşulları nasıl algıladığı ve temel duygulanımın da bu algıları nasıl biçimlendirdiğidir*”. Çünkü olumsuz duygulanıma sahip mutsuz çalışanların yaşama dair olumsuz algı ve beklentileri nedeniyle koşullar ne olursa olsun olumlu duygulanıma sahip mutlu çalışanlar kadar doyumlu-mutlu ol(a)mayacaklarıdır. Daha doyumlu-mutlu bir iş yaşamı için çevresel koşulların değil, koşullara ilişkin algı, beklenti ve inançların yani kişiye ait özelliklerin değişmesi gerekmektedir. İş tatmini çalışanın yaşadığı duygulanıma bağlı olarak belirgin değişimler göstermektedir. Örneğin, olumsuz duygulanıma sahip mutsuz çalışanlar, olumlu duygulanıma sahip mutlu çalışanlardan daha fazla oranda iş tatminsizliği yaşamaktadır ve bunun nedeni; iş ortamına ait süreç ya da olayları, gerçeği yansıtsın ya da yansıtmassın olumsuz bir biçimde algılama eğiliminde olmalarından kaynaklanmaktadır (Solmuş, 2005). Bu nedenle mutluluğun iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu düşünmekteyiz ve bu ilişkinin incelenmesi araştırmamızın birinci hipotezi olarak ele alınmıştır.

2.3. BAŞARI

2.3.1. Başarının Tanımı

Gerek örgüt içinde, gerekse örgüt dışında tüm yaşam başarmak, başarılı olmak amacı üzerine odaklanmıştır (Satun, 2006). Bu nedenle “başarı” bireyler için de örgütler için de önemli bir kavramdır. Başarı nedir? Başarı, zengin olmak, makam veya para kazanmak mıdır? Bu sorunun cevabı kişiden kişiye değişmek ile birlikte, başarı insanın yapmak istediğini yapabilmesi ve bunun sonucunda ulaşmak istediği hedefe varabilmesidir. Çünkü amaçladığı hedefe ulaşabilen insan, elde ettiği netice sonunda huzur ve mutluluk duyabiliyorsa başarıya ulaşmış sayılır. Ancak önemli olan neyi başarmaktır? Her insanın bir amacı vardır ve insanlar benimsedikleri ve uğruna çaba sarf ettikleri bu amaçları gerçekleştirerek başarılı olmak isterler. Başarı, önceden standartları belirlenmiş hedeflere ulaşmayı anlatan bir kavramdır. Ulaşılabilecek hedefin ne ölçüde gerçekleştirileceğini belirleyen bir standart vardır ve bu standart kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Eğer birey kendi belirlemiş olduğu bu standarda ulaşırsa başarılı, ulaşamazsa başarısız kabul edilir (Aydın, 2006).

Literatürde başarı kavramı; “başarı güdüsü” ve “başarı gösterme” olmak üzere iki alanda incelenmektedir. Başarı güdüsü; bir işi başarı ile yapmaya dayalı iken, başarı gösterme bir işin sonucunda başarılı olmaktır. Çalışan bireylerin kendi bireysel amaçlarının peşinde koşma nedeni olan başarı güdüsüne sahip bireyler işin sonucundaki ödüle değil, işi gerçekleştirirken ne kadar iyi yaptıklarına önem verirler (Tevruz ve Turgut, 2001). Başarı güdüsü; hırslı olma, başarıya inanma, üstün olma, farklı olma, bireysel sorumluluk üstlenme, işe odaklanma unsurlarından oluşmaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007, s176). Bu güdüye sahip bireylerin bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik olarak istekli ve gayretli çalışma ile zorluklara meydan okuma eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir. Bu nedenle başarı güdüsünde mükemmellik, kazanma ve içsel başarı duygusu ön plana çıkar (McClelland, 1961; Epstein ve Harackiewicz, 1992).

Başarı gösterme ya da başarma ise hangi hedefe ulaşmak istediğini inceler, sonuç odaklıdır. Başarı gösterme; başarı ihtiyacının duygusal (duygular, örneğin; memnuniyet veya heyecan) ve bilişsel (inançlar veya fikirler, örneğin; çok sıkı çalışmak) boyutları ile ilişkilidir (Kaya ve Selçuk, 2007, s177). Başarma'nın duygusal boyutu; hedefe ulaşıldığı anda yaşanan mutluluk, haz, sevinçtir. Örneğin, amacı terfi etmek olan çalışan terfi ettiğinde yaşadığı haz ve tatmin "başarma"nın duygusal boyutudur. Bilişsel boyutunu ele aldığımızda; insanların kendi amaç, değer, inanç, tutum, yetenek, yeterlilik ve ilgilerine uygun işi yapması durumunda başarılı olmasıdır (Acar, 2007). Örneğin, bireyin yapmakta olduğu işi başaracağına dair inancının yetenek ve performans arasında bir köprü görevi gördüğü bilinmektedir (Güler ve Emeç, 2006, s132).

Ayrıca, "başarı gösterme" amaçlanan hedefler arzulardan oluştuğu için değerlerle de ilişkili bir boyuttur. Literatürde değerler konusunu örgütsel davranış bakışı ile incelediğimizde; değerlerin kişilerin tutumlarını etkileyen objektif ve rasyonel kavramlar olduğunu görmekteyiz. İnsanlar nasıl başarıyı bir amacı gerçekleştirerek elde ediyorsa, istediği değerlere sahip olmak için de belli hedefler uğruna mücadele etmektedirler (Robins, 2003, s71). Bu nedenle, başarı ve değerler ilişkili kavramlardır. Bireyler kendi değerlerine göre başarı kriterlerini belirler. Örneğin; yüksek gelir düzeyinde, yönetim seviyesinde olmak vs. gibi durumlar kişinin hedefi/amacı veya değer verdiği durumlar ise bunlara ulaşan kişi kendini başarılı hisseder (Chusmir ve Parker, 1992). Hatta bu konuda örgütsel davranış alanında iş değerlerini kişilerin yaşlarına, kıdemlerine vs. göre tanımlayarak çalışanları kuşaklara (Z Kuşağı, Y Kuşağı, X Kuşağı, Olgun Kuşak) ayıran teoriye rastlamak mümkündür (Robins, 2003, s66). Çünkü her kuşağın etkilendiği sosyal, psikolojik, ekonomik, politik vs. çevre onların değerlerinin oluşmasında etkilidir ve insanların kendi kuşağındaki iş değerlerine erişmesi onlara başarıyı getirecektir. Örneğin 2000 sonrası iş hayatına başlayan 1980'lerde doğan ve Y kuşağı olarak tanımlanan kuşak küresel, çalışan anne-baba, bilgisayar vs. ile şekillenen esnek, özgür, başarı ve tatmin odaklı bir ortamda yetiştikleri için iş değerleri arkadaşlık, memnuniyet, mutluluk iken, 1950'lerde iş yaşamına katılan olgun kuşak iş değerleri çok çalışma, bağlılık, otorite olarak karşımıza çıkmaktadır. Başarı ya da başarısızlık, çoğu zaman bireysel değerlerin bir işareti olarak görülmektedir (Aydın, 2006).

2.3.2. Başarının Faktörleri

Literatürde başarılı olmak üzerine inceleme yapıldığında çok fazla araştırmaya rastlanmamaktadır. Başarı ve boyutları ile ilgili sınırlı sayıdaki araştırmalar incelediğimizde; Örneğin; 1980’lerde Korn, Kotter, Luthan’a göre iş başarısı ile hayat başarısı eşdeğer kavramlar olarak değerlendirilip, başarı geleneksel olarak; gelir düzeyi ve ödül ile ölçümlenmektedir (Chusmir ve Parker, 1992, s88’den alıntı). Ancak bu başarı ölçümü kariyer ya da akademik başarı ile ilgili araştırmalarda kullanılabilir, çünkü sadece iş başarısı ölçümlenmektedir ve iş başarısı hayat başarısının sadece bir alt boyutu olup, hayat başarısı eşdeğer değildir (Chusmir ve Parker, 1992). Kişilerin hayatlarında kendilerini başarılı olarak tanımlamalarında sadece gelir düzeyi, ödül, terfi vs. kavramlarının ölçülmesi genel olarak başarının tanımı için yeterli değildir, bu nedenle geleneksel bakış açısından farklı olarak iç kaynaklı başarının da ölçülmesi gerekmektedir (Chusmir ve Parker, 1992, s88’den alıntı). Bu kapsamda, Chusmir ve Parker (1992) hayat başarısını; statü/güç, sosyal katkı, aile ilişkileri, kişisel tatmin, mesleki tatmin, güvenlik olarak altı boyutta tanımlamışlardır. Sonuç olarak, başarının iş hayatına etkisini ölçümlemişler ve hayat başarısının boyutları iş odaklı (güç/zenginlik, mesleki tatmin, kişisel tatmin, güvenlik) ve iş dışı odaklı (aile ilişkileri, sosyal katkı) olmak üzere iki ana faktörde tanımlamışlardır.

Sturges (1999) başarıyı: içsel, dışsal ve sosyal başarı olarak 3 ana faktörde toplamıştır. İçsel kriterlere dayalı başarı: iş ve hayat dengesini sağlamak, işini doğru ve iyi yapmak, işinden zevk almak vb. alanlardan elde edilen başarıdır. Sturges’in mülakat yolu ile tanımlamaya çalıştığı başarı kavramı için 20 yaşlarında genç bir bayan çalışan “en iyi yaptığım şeyi yapıyorum ve yapacağım” diyerek içsel kriterlere dayalı başarı tanımına güzel bir örnek vermiştir. Sosyal başarı yani maddi kriterlere dayalı olmayan başarı; başkaları tarafından fark edilmek, takdir edilmek, örnek gösterilmek vs. ve de başkalarını etkileyebilecek statü, sorumluluk, yetki ve etkinin var olmasıdır. Örneğin; uzman görevinde çalışan bir bireyin üst yönetim tarafından yaptığı iş ile tanınması, takdir edilmesidir. Buna Struges’in araştırmasında mülakat sürecine katılan 30’lu yaşlarda olan bir çalışan şu şekilde örnek vermiştir; “Kendimi artık daha başarılı hissediyorum çünkü birçok insan basit konularda bile fikrimi alıyorlar bana tam bir

bilirkişi gibi davranıyorlar”. Son olarak da dışsal kriterlere dayalı başarı boyutu incelenmiştir. Dışsal kriterlere dayalı başarı doğrudan ücret, yan haklar, terfi etmek, ödüllendirilmek vs. tarzı fiziksel/maddi kriterlere dayalıdır, (Sturges, 1999). Dışsal başarı tanımı için Bozkurt ve Bozkurt’un Türkiye’de yaptıkları araştırmada da aynı tanıma rastlamıştır; şöyle ki; iş başarısının artmasında başlıca dışsal faktörler ücret tatminin sağlanması, terfi etmektir (2008)

Tevruz ve Turgut’un (2001) 576 üniversite öğrencisinin katılımı ile yapmış oldukları başarı hedefleri ile ilgili çalışmada başarı üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar içeriğindeki faktörler şu şekildedir; İç kaynaklı başarı: yaratıcılık, mutluluk, güdülenmek, prensip sahibi olmak, kapasiteyi aşmak gibi kişinin sahip olduğu özelliklerdir. Dış kaynaklı başarı: maddi durumlara, sosyal hayata veya statüye ait para kazanmak, iyi bir öğrenci (çalışan olmak), toplumda iyi bir yer edinmek gibi durumlardır. Normatif başarı: toplumsal beklentilere uygun güvenilir olmak, çevreye saygılı olmak, iyi bir aile kurmak tarzı davranışların sergilenmesidir. Bu araştırma da başarı kavramının Türkiye örnekleminin de literatür ile paralel sonuçlandığını göstermektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmalara göz attığımızda, Sayarer (1999), Chusmir ve Parker’in yaşam başarısı testini kullanmış ve ilâve maddelerle 48 ifadeye çıkardıktan sonra Türkiye’de bir grup yönetici üzerinde uygulamış ve çok küçük bir farkla Chusmir ve Parker’in altı başarı hedefini elde etmiştir. Bunlar; Statü/Güç/Zenginlik, Kişisel doyum, İş güvenliği, Aile ilişkileri, Toplumla katkı, Beceri/Yeterlilik’tir. Toprak’ın araştırmasında ise farklı sektörlerde faaliyet gösteren 18 değişik kuruluştan seçilen 212 çalışana temel değerleri sorulduğunda %17’sinin cevabı başarı olmuştur. Aynı kişilere başarının ne olduğu sorulduğunda; hedeflere ulaşma (% 32), yüksek performans ve verimlilik (% 18), mutlu olmak ile (%17), kalite (%16) ve toplumsal fayda yaratmak (%12) olduğu görülmüştür (Toprak, 2005, s81). Bu araştırma sonucunda da başarının boyutlarını görmekteyiz.

Özetle, başarının içsel başarı, dışsal başarı ve sosyal başarı olmak üzere 3 ana faktörde toplandığını görmekteyiz (Chusmir ve Parker, 1992; Tevruz ve Turgut, 2001; Struges, 1999; Toprak, 2005).

2.3.3. Başarı İhtiyacı ve Başarmanın Önemi

Başarmak ihtiyaçtır ve bu ihtiyacı karşılamak için güdüler devreye girer ve kişiyi amacına ulaşma konusunda güdüleyerek başarıyı yakalamasına sebep olur, sonuç olarak başarı ihtiyacını sağlayan kişiler de tatmin olurlar (Koç ve diğerleri, 2004; Yılmaz, 1996). Başarının bir sonraki başarıyı güdülediğini belirten Gottfried'e (1985) atıfta bulunan Aydın da (2006) başarı ile başarı arzusu arasında bireyi güdüleyen döngüsel bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Weiner'e göre de bireyler başarı karşısında mutluluk, güven ve kişisel tatmin, başarısızlık karşısında ise üzüntü, hayal kırıklığı ve depresyon gibi duygusal tepkiler geliştirmekte ve bu duygular başarı-başarısızlık nedenlerinin algılanma biçimine bağlı olarak değişmektedir (Koç ve diğerleri, 2004, s.487'den alıntı).

2.3.4. Başarı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

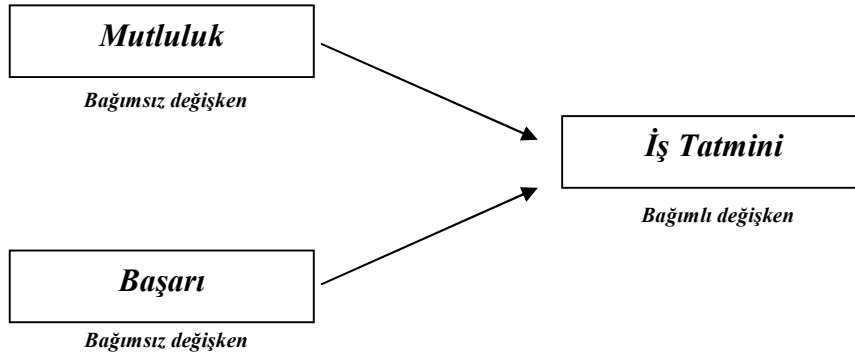
Başarı, amacını bilmek ve o amaca ulaşmak için bütün yeteneklerini kullanarak çalışmakla elde edilir. Bu kapsamda konuya iş hayatı üzerinden baktığımızda, insanın başarılı olmasında sevdiği, ilgi duyduğu ve yeteneklerine uygun olarak seçtiği işi yapmasının etkisi büyüktür. Bir işi iyi yapmak sonucunda başarı ve başarının sonunda elde edilen ödül, iş tatminini oluşturan önemli faktörlerdir. Bireysel başarıların örgütsel başarılar anlamına geldiği göz önünde bulundurulduğunda, bünyesinde çalışan bireylerin iş tatminine sahip olan mutlu çalışanlar olması örgütler için hayati önem taşımaktadır (Acar, 2007).

Başarı, Herzberg'in çift faktör kuramında yer alan tatmin sağlayıcı faktörlerden biri olduğu için işle ilgili genel durumun parçasıdır ve bu nedenle, başarı iş tatmini sağlayan faktörlerden biridir (Sun, 2002; Çam ve diğerleri, 2005). Örneğin, zihinsel olarak zor

olan bir iş, çalışan tarafından başarılıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde tatmin bulacaktır çünkü çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır (Sevimli ve İşcan, 2005). Ayrıca, insanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bu başarılarının ödüllendirilmesini isterler (Eronat, 2004). Mesela, başarılı bir çalışan terfi etmek ister ve bu amacına ulaştığında başarısı ödüllendirildiği için iş tatmini yükselecektir ya da doğru yer ve zamanda çalışmasından dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini artmaktadır çünkü takdir edilmek insanı başarıya götürmektedir (Eronat, 2004; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu nedenle, başarı ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu varsaymaktayız. Bu ilişkinin ölçülmesi araştırmamızın ikinci hipotezi olarak ele alınacaktır.

3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Mutluluk ve başarı kavramının iş tatmini ile ilişkili olduğunu varsaymaktayız ve araştırmalar da bunu destekler niteliktedir. Bu nedenle, araştırmamızın amacı, örgütlerde çalışanların 1)mutluluklarının iş tatmini üzerindeki etkisi ve 2) başarının iş tatmini üzerinde etkisinin incelenmesidir. Buna göre düzenlenen araştırma modeli, Şekil 1’de sunulmuştur. Ayrıca, bir başka amacımız da bu ilişkilerdeki mutluluk ve başarı değişkenlerinden hangisinin iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunu, mutlu olmanın mı yoksa kazanılmış başarıların mı çalışan bireyin iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunu incelemektir. İş tatmininin hangisiyle daha ilişkili olduğu araştırma sorusu olarak değerlendirilecektir.



Şekil 1: Araştırma Modeli - Mutluluk ile İş Tatmini ve Başarı ile İş Tatmini arasındaki ilişki

Mutluluk ve iş tatmini kavramları ele alarak literatür üzerinde incelemeler yaparken de belirttiğimiz üzere; mutlu ya da mutsuz bir birey olmak, bireylerin çalışan olarak iş yaşamındaki iş tatmini ile ilişkilidir (Solmuş, 2005). Bu ilişki, mutluluğun iş tatminini olumlu yönde etkilediği şeklindedir. (Warr, 1999, Judge ve Hulin, 1991; Sevimli ve İşcan, 2005; Shaudil ve Chaundhry, 2004, s368; Weaver, 1978; Weiss ve diğerleri, 1999; Lyumbomirsky, King ve Diener, 2005). Bu araştırmada da, yapılan araştırmalardan yola çıkarak daha önce belirttiğimiz gibi mutluluğun iş tatmini üzerinde

olumlu etkisi olduğunu düşünmekteyiz. Bu ilişki araştırmanın birinci hipotezi olarak ele alınacaktır.

H₁: Mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

Literatür üzerinde incelemeler yaparken de belirttiğimiz üzere; iş tatmini ile başarı ve bilgi ve beceri düzeyleri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır (Acar, 2007). Çünkü aksi halde, çalışan birey iş tatminsizliği ile birlikte işine karşı duyarsızlaşma ve bununla birlikte kişisel başarıda düşme, işe bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma ortaya çıkar (Kurçer, 2005, s11). Bu kapsamda bu çalışmada savunduğumuz bir diğer hipotez de başarı ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğuna dairdir.

H₂: Başarı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bu çalışmada, mutluluk ve başarının iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesi sonrasında iş tatminine hangi değişkenin daha güçlü etkisi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ancak, hem başarı hem de mutluluk iş tatminini etkileyen kişisel faktörler olmakla birlikte mutluluk pozitif davranış eğilimi olurken, başarı kişinin değerleri doğrultusunda arzuladığı amaçlara ulaşip ulaşamadığı ile ilgili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Peki, bu kavramların hangisi iş tatmini üzerinde daha etkilidir? Mutlu olmak mı, yoksa kazanılmış başarılar mı? Başarı kazanmanın insanı mutlu etmesinden bahsedilmektedir, bu nedenle mutluluk ve başarı kavramları birbiriyle ilişkilenebilir. Konu ile ilgili yapılan bir araştırma da bu iki kavramın korelasyon düzeyinde yapılan analizler sonucunda, mutluluğun mu başarıyı yoksa başarının mı mutluluğu olumlu etkilediği tam olarak tespit edilememekle beraber, genel kanının bireyin yeteneği doğrultusunda başarıyı yakalamasının mutluluğa yol açtığını göstermekle beraber bunun tam tersinin de olabileceği varsayılmaktadır (Güler ve Emeç, 2006). Dolayısıyla hangi kavramın (başarı mı? mutluluk mu?) iş tatmini üzerinde daha etkili olacağını söyleyebilmek adına bu konu bu araştırmanın hipotezi olarak değil de araştırma sorusu olarak incelenecektir.

4. METOD

4.1. ÖRNEKLEM

Araştırma'ya, eleman (%18,4), uzman (%36,9) ve yönetici (%44,7) olarak görev yapan toplam 282 çalışan katılmıştır. Anketler katılımcılara internet yolu ile ulaştırıldığından toplam dağıtılan anket sayısı ve buna bağlı olarak geri dönüş oranı hesaplanamamıştır. Araştırmaya katılanların %51,8'nin erkek, %48,2'nin kadın denekler olduğu görülmüştür. Deneklerin yaş ortalamalarının 37,45, ortalama iş deneyimlerinin 14,63 yıl ve son buldukları örgütteki iş deneyimlerinin 6,29 yıl olduğu bulunmuştur. Çocuk sayılarına baktığımızda; %50 katılımcının hiç çocuğu yoktur, %23'ünün 1 , %25'nin 2, %2'sinin ise 3 çocuğu vardır. Deneklerin eğitim durumlarına göre; % 0,4'ünün ilköğretim, %6,4'ünün lise, %8,5'inin ön lisans, %61,7'sinin üniversite ve %23'ünün lisansüstü dereceye sahip oldukları görülmektedir. Gelir düzeyi sorusu 5'li skala üzerinden ifadeler ile sorulmuş olup, deneklerin “% 1,1'i Hiç düşünmeden harcama yapabildiğini, % 16,7'si Rahat harcama yapabildiğini, % 71,3'ü Düşünerek harcama yapabildiğini, % 9,6'sı Temel ihtiyaçlar dışında oldukça zor harcama yapabildiğini, %1,4'ü ise Temel ihtiyaçlarını bile güçlükle karşıladığını belirtmiştir.

4.2. ÖLÇME ARAÇLARI

Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket, demografik değişkenler ile ilgili sorular da dahil olmak üzere toplam dört bölümden ve 149 sorudan oluşmaktadır. Araştırma modelimizdeki değişkenleri ölçmek üzere kullanılan ölçüm araçlarının içerikleri ve bunların kimler tarafından geliştirildiği aşağıda verilmiştir. Ölçme araçları Ek I'de verilmiştir.

4.2.1. Mutluluk Ölçeği

Bu araştırmada; mutluluğu ölçmek için 46 maddelik mutluluk anketi kullanılmış olup, anket iki ayrı içerikten oluşmaktadır. Birincisi, 29 maddelik Oxford Mutluluk Envanteri, ikincisi ise 17 maddelik açık uçlu soru tekniği kullanılarak yapılan bir ön çalışma ile elde ettiğimiz cevapların analizi sonrası eklenen kısımdır.

4.2.1.1. Oxford Mutluluk Envanteri

1987 yılında Martin ve Crossland tarafından oluşturulan, 1989 yılında Argyle, Martin ve Crossland ve sonrasında 2002 yılında Hills ve Argyle tarafından geliştirilen 29 maddelik Oxford Mutluluk Envanteri (OHI: Oxford Happiness Inventory) kullanılmıştır. Mutluluk Argyle ve Crossland tarafından 1987 yılında olumlu duygulanımın varlığı, olumsuz duygulanım yoksunluğu ve hayattan genel olarak memnun olmak olarak tanımlanmış ve bu tanıma dayanarak 21 maddelik Beck Depresyon Envanterindeki (Beck Depression Inventory: BDI) sorular olumlu ifadelere çevrilerek, öznel iyilik durumunu tanımlayan 11 ek madde eklenmiştir. (Francis, 1999; Lewis ve diğerleri, 2002). Analiz sonuçlarına baktığımızda; iç tutarlılık güvenilirliği (internal consistency) 0.90, test-yeniden test güvenilirliği (test-retest reliability) 0.78, hemzaman geçerlilik (concurrent validity) 0.43 olarak karşımıza çıkmaktadır (Lewis ve diğerleri, 2002; Francis, 1999). 1990–2000 yılları arasında OHI birçok farklı araştırmada mutluluğu ölçmek için kullanılmıştır, bu çalışmalara göz attığımızda; yaklaşık 12 araştırmada sonuçlarının tümünde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının (alpha coefficient) 0.86 ve üstü olduğunu görmekteyiz (Lewis ve diğerleri, 2002). 2005 yılında Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Araştırma Metotları dersindeki bir proje için OHI Türkçe'ye çevrilmiş ve 101 kişiye uygulanmıştır. Bu çalışmada OHI'nin ölçümünün güvenilirliğini incelemek için yapılan Cronbach – Alpha iç tutarlılık analizi sonucunda elde edilen katsayılar tüm faktörler için 0.70'in üzerindedir. Bu araştırmada, yukarıda bahsettiğimiz 29 ifadeden oluşan OHI'nin Türkçe'ye çevirisi kullanılmıştır (Francis, 1999). Maddeler Türkçe'ye çevrildikten sonra, çevirinin anlam bakımından orijinal metne uygunluğu denetlenmiş,

gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra kullanılmaya hazır hale getirilmiştir. Bu noktada özellikle OHI'nin çevirisinde Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış Öğretim Üyeleri ile çalışılmış ve kontrol edilmiştir.

4.2.1.2. Ön Çalışma ile Elde Edilen Mutluluk Soruları

OHI Türkiye'de geliştirilmiş bir anket olmadığından, Türkiye normlarına göre mutluluğu yeterli düzeyde ölçümleyememesi ihtimaline karşılık, 2007 yılında Mutluluk kavramının açıklanmasına açık uçlu sorulara cevap bulmak için ön bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte internet üzerinden rasgele örneklem metodu ile kişilere “Sizce mutluluk nedir?” ve “Sizi mutlu eden şeyler nelerdir?” soruları yöneltilmiş ve akıllarına gelen ilk beş maddeyi sıralamaları istenmiştir (Lu ve Shih, 1997).

Açık uçlu sorulardan elde edilen örnek iki ifade aşağıda verilmiştir.

- Sevdiğim insanlarla zaman geçiririm
- Sahip olduklarıma şükür ederim

Soruların dağıtımını internet üzerinden gerçekleştirildiği için toplam dağıtılan soru sayısı net değildir, bu nedenle geri dönüş oranı hesaplanamamaktadır. Yaklaşık 150 kişinin katılımı sağlanmıştır. Her iki soruya verilen cevaplar birbirine benzer olduğu için tüm cevaplar tek listede birleştirilmiştir. Toplamda 319 ifade elde edilmiştir. Bu ifadeler anlam benzerliklerine göre sınıflandırılmış ve 16 kriter elde edilmiştir. Bunlar: “Aile, Arkadaşlar, Aşk & Sevgi, Başarı, İnanç & İbadet, Yardımseverlik, Para & Maddiyat, Sağlık, Amaç & Hedef, İş, Takdir, Gelecek, Eğitim, Olumlu Hisler, Huzur, Yeniliklere Sahip Olmak” olarak karşımıza çıkmıştır. Belli bir kritere verilmiş olan isme göre, o kriteri temsil eden ifadeler o kriterin altına yerleştirilmiş ve sonuç olarak elde edilen 16 kriterde mutluluk kavramını tanımlayan 44 ifade oluşturulmuştur. Bu ifadeler “Şu anda kendinizi mutlu hissetmenizde aşağıdaki maddeler sizin için ne kadar Önemlidir?” sorusu ile “Çok Önemli”, “Önemli”, “Pek Önemli Değil”, “Hiç Önemli

Değil” şeklindeki 4’li Likert Ölçeği ile farklı kişilere internet üzerinden dağıtılmış ve toplam 90 kişiden veri toplanmıştır.

Elde edilen cevaplar faktör analizine tabi tutulmuş ve toplamda mutluluk kavramı için 11 farklı boyut elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre kişilerin mutluluk tarifleri; “Aile”, “Olumlu Düşünceye Sahip Olma”, “Sosyal Beğenirlik”, “Sosyal Statü”, “İnanç”, “Sevgi”, “Sağlık”, “Gezmek”, “Amaç-Hedef”, “Geleceğe İlişkin Tutum”, “Bağımsızlık” şeklinde isimlendirilmiştir. Ancak denek sayısı kısıtlı olduğundan bu çalışma mutluluk kavramının tanımının yapılması için sadece bir fikir vermiş olan bir pilot çalışmadan öteye gidememiş olup, pilot çalışmada elde edilen maddelerin kimisinin mutluluk kavramının ölçümlenmesine katkısı olacağı düşünülmüş ve mutluluk anketine eklenmiştir. Hangi maddelerin OHI’ e ek olarak ankete eklenmesi konusunda Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış Bilim Dalı öğretim elemanları ile birlikte çalışılmıştır.

Bu kapsamda, 29 maddelik OHI’ye ek olarak, mutluluk kavramını ölçmek için ön çalışma ile elde ettiğimiz 17 ek maddeyi de ekleyerek, 46 maddelik bir anket ile “mutluluk” kavramını ölçümledik. Mutluluk kavramının ölçümlenmesinde, deneklere, anketteki mutluluk ile ilgili ifadelerle ilgili sıklıkla katıldıkları sorulmuştur. Cevaplar, “Hiçbir zaman”dan “Her zaman”a giden altı basamaklı bir aralıkta derecelendirilmiştir.

4.2.2. Başarı Ölçeği

Literatürde başarı kavramını ve boyutlarını inceleyen araştırma sayısı çok az olduğu için başarı kavramının ölçümlenmesinde izlenen yol ve bu çalışmada kullanılan anketin Tevrüz (1995) ve Tevrüz ve Turgut (2001) tarafından oluşturulma süreci aşağıda detaylı olarak aktarılmıştır. Başarı kavramıyla ilgili olarak Marmara Üniversitesi bünyesinde yapılan bu çalışmalar sonucunda geliştirilmiş başarı-hedefleri ölçeği kullanılmıştır.

Bu çalışmaların ilkinde üniversite öğrencileri “*Başarılı olmak nedir, insan neye ulaştığı zaman başarılı sayılır?*” şeklindeki açık uçlu bir soruyu hem kendileri, hem de anne-babaları için cevaplamışlardır. Elde edilen cevaplar 76 maddelik bir test haline getirilmiştir. Bu testi cevaplayan 143 üniversite öğrencisinden toplanan veriler faktör analizinden geçirilmiş ve sekiz başarı hedefi faktörü elde edilmiştir. 2001 yılında 576 denekle yapılan çalışmanın devamı niteliğindeki incelemeler sonrası “hiç” ile “pek çok” arasında uzanan altı cevap seçeneğinin yanı sıra, bir de “başarıyla ilgisi yok” cevap seçeneği eklenmiştir. Deneklerin en az %20’sinin ‘başarı ile ilgisi yok’ olarak işaretledikleri maddeler çıkarıldıktan sonra ifade sayısı altmış yedi olmuştur. Yapılan faktör analizi, maddeleri 12 faktörde toplanmıştır. Faktörlerin iç tutarlılık değerleri %58 ile %84 arasında değişmektedir. Bizim bu çalışmamızda bu 67 maddelik başarı-hedefleri anketi kullanılmıştır. Ancak tez teklifi sunumunun yapıldığı jüri toplantısında “dürüst olmak” ifadesinin başarı ile bağlantılı olmayacağı kararına varılmış ve ilgili ifadenin çıkarılmasıyla anket altmış altı maddeye düşmüştür.

Bu araştırmada kullandığımız ankette deneklere “Hemen hemen hiç başarılı olmadığımı düşünürüm” ile “Her zaman başarılı olduğumu düşünürüm” arasında uzanan altı basamağın yanı sıra, bir de “Değerlendirme Dışı” cevap seçeneği sunulmuştur. Değerlendirme Dışı seçeneği, bazı denekler için bazı durumların uygun olmama durumunda kullanılması için eklenmiştir. Açıklayıcı olması açısından deneklere şu şekilde bir açıklama yapılmıştır: “*Bazı durumlar sizin için şimdilik uygun olmayabilir. Meselâ evlilik ve çocuk sahibi olmakla ilgili ifadeler için, evli değilseniz veya çocuk sahibi değilseniz bir değerlendirme yapmayınız. Bu gibi durumlarda ifadenin yanındaki boşluğa “değerlendirme dışı” (DD) harflerini yerleştirin.*”.

4.2.3. İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada iş tatmini ölçeği olarak Smith, Kendall & Hulin (1969) tarafından ortaya konan İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index: JDI) kullanılmıştır (Çekmecelioğlu, 2005). JDI 1969 yılında Smith, Kendall ve Hulin tarafından oluşturulmuş, 1985 yılında ise JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir (Tarlan

ve Tütüncü, 2001, s148'den alıntı). JDI; işe ilişkin önemli özellikleri gösteren beş iş boyutundan oluşmaktadır. Bunlar; işin kendisi (İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlama, sorumluluk alma şansı vermesi), ücret (Diğer organizasyonlarla karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi), yükselme fırsatı (Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması), yönetim (Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması), ve iş arkadaşları (İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleri)'dir (Çekmecelioğlu, 2005).

Ölçeğin Türkçe'ye ilk çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır (Toker, 2007). JDI'nin çevirisi ve kültürel adaptasyonu yapıldıktan sonra Türkiye'de geniş bir kullanım alanı bulmuştur (Bakan ve Büyükmeşe, 2004; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Çekmecelioğlu, 2005; Toker, 2007). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Bakan ve Büyükmeşe (2004) yaptıkları araştırmada iş tatminini ölçmek için kullandıkları JDI'nin Türkçe'ye çevrilmiş 28 maddelik örneği kullanmışlardır. JDI' e ek olarak kurum imajından tatmini ölçmek için 2 ifade eklenmiştir. Bu araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği, 28 sorudan oluşmaktadır ve orijinal ölçeğin ifadelerinin boyutlara göre dağılımı ve güvenilirlik analiz sonuçları (alfa değerleri) şu şekildedir; İşin niteliğinden tatmin 7 soru , .81 alfa değeri; Kurumun imajından tatmin 2 soru, .77; Yöneticiden tatmin 7 soru, .94 alfa değeri; Yönetimsel yaklaşımdan tatmin 5 soru, .87 alfa değeri; Çalışma arkadaşından tatmin 4 soru, .81 alfa değeri; Ücretten tatmin 3 soru, .81 alfa değeri'dir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). İfadelere verilen cevaplar, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 4'lü Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir.

4.3. UYGULAMA

Veri toplama sürecinde kolay ulaşılabilir (convenient) örneklem metodu kullanılmıştır. Bu kapsamda, istenilen örneklem sayısına ulaşılacak üzere internet üzerinden anket dağıtılmıştır. Bu nedenle tam olarak geri dönüş oranı hesaplanamamaktadır. Ankete katılanlardan, özellikle kimliklerini belirleyecek bilgi

vermemeleri istenmiş, doldurdukları anketlerde yer alan bireysel bilgilerin ise tarafımızdan kesinlikle gizli tutulacağı belirtilmiştir. Toplam 282 kişi yanıt vermiştir.

4.4. KULLANILAN İSTATİSTİKİ ANALİZLER

Bu araştırmada yer alan testlerin güvenilirliklerinin incelenmesi, hipotezlerinin test edilmesi ve araştırma sorusunun yanıtlanması için toplanan veriler üzerindeki istatistiksel analizler “SPSS 11,5 for Windows” yazılım paketi kullanılarak yapılmıştır.

Testlerin iç tutarlılık (Cronbach alpha) ve faktör analizleri yapıldıktan sonra, öncelikle faktörler arası korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında hipotezler ve araştırma soruları için korelasyon ve doğrusal regresyon (basit ve çoklu) analizleri, demografik değişkenler için ise fark testleri (t-test, ANOVA ve Kruskal Walls) yapılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular dört bölümde incelenmektedir. Birinci bölümde ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları ve faktör dağılımları incelenmiş. İkinci bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ve alt boyutlarının birbirleriyle korelasyon sonuçları verilmiştir. Üçüncü bölümde de hipotezlerden yola çıkarak, değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizi ile incelenmiştir. Son olarak dördüncü bölümde ise değişkenlerin ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma değerleri belirtilmiş ve demografik değişkenler ile ilgili bulgular için fark testleri gerçekleştirilmiştir.

5.1. İÇ TUTARLILIK VE FAKTÖR ANALİZLERİ

5.1.1. Mutluluk Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi

Faktör Analizi öncesinde gerçekleştirilen Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) analizi, kabul edilen sınır değer üzerinde, .914 düzeyinde çıkmıştır. Bu sonuç, mutluluk değişkeninin homojen yapısını işaret ederek, faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonucunda, korelasyon matrisinin anlamlı düzeyde (.000) uygun olduğu görülmektedir (Q^2 : 4403,918; df: 210).

Mutluluk Ölçeği, alt boyutlarının belirlenmesi amacı ile faktör analizine tabi tutulmuş ve ilk faktör analizi sonucunda, 10 faktör belirlenmiştir. 40, 28, 33, 13, 31, 1, 29, 3, 46, 10, 8, 11, 25 nolu maddeler. 50 altı altında olduğundan değerlendirmeye alınmamışlardır. Bu analiz süreci içinde 31 nolu madde ise tek başına bir boyut oluşturduğundan, bu madde çıkartılıp tekrar faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonrasında güvenilirlik analizleri sonucunda 45, 44, 7, 5, 2, 32, 38, 20, 4, 9 ve 21 nolu maddeler çıkarılmıştır. Yeniden yapılan faktör analizi neticesinde beş faktör belirlenmiş ve bu faktörlerin mutluluk kavramını açıklama yüzdesi (toplam varyans) %75 olarak bulunmuştur. Mutluluk ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 1’de görülebilir.

Tablo 1: Mutluluk Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu (N: 282)

Faktörler	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Faktör 1: Dışadönüklülük		18,787	.9275
M26.Eğlenceli bir kişiliğe sahibim	0,861		
M6.İnsanları neşelendiririm	0,848		
M34.Gülen ve güldüren bir insanım	0,811		
M16.Neşeli bir insanım	0,748		
M27.Güler yüzlü bir insanım	0,647		
Faktör 2: Olumlu duygulanım		18,637	.8807
M23.Hayatın güzel olduğunu düşünürüm	0,813		
M19.Dünya yaşamak için çok güzel bir yerdir	0,807		
M24.Çok mutlu bir insanım	0,763		
M22.Bugüne kadar hayatımı mutlu yaşadım	0,735		
M18.Etrafımdaki güzellikleri farkederim	0,649		
M17.Hayatımın anlamı ve amacı vardır	0,587		
Faktör 3: Sosyal itibar		16,491	.8897
M37.Yaptığım işler takdir görür	0,855		
M41.Başarılı bir insanım	0,790		
M35.Çevremden saygı görürüm	0,745		
M36.Beğenilirim	0,710		
M39.Çevreme yararlı bir insanım	0,665		
Faktör 4: Yakın sosyal ilişki		12,483	.8973
M15.İnsanlarla çabuk kaynaşırım	0,802		
M14.Sıcakkanlı bir insanım	0,744		
M12.İnsanlarla yakın ilişki içerisindeyim	0,726		
Faktör 5: Özgürlük		8,909	.8976
M43.Özgürce yaşarım	0,895		
M42.Kendimi özgür hissedirim	0,831		
TOPLAM		75,308	
KMO Measure of Sampling Adequacy		.914	
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square		4403,918	
df		210	
sig.		.000	

Faktör analiz sonuçlarını incelediğimizde, Mutluluk ölçeği oluşturulurken Oxford Mutluluk Envanteri sorularına ek olarak 17 maddelik ön çalışma ile elde edilen soruların da önemli bir payının olduğunu görmekteyiz. Özellikle “*Sosyal İtibar*” ve

“Özgürlük” faktörleri tamamen bu sorularla oluşmuş, Türk kültürüne ait faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. “Dışadönüklülük” faktöründe ise Türk kültürüne ait kavram olarak “Gülen ve güldürülen bir insanım” yer almaktadır.

5.1.2. Başarı Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi

Başarı ile ilgili verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO analizi ve Bartlett testi sonuçları değerlendirildi. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) analizi neticesinde elde edilen değer (.953) ve Bartlett testi sonucunda korelasyon matrisinin anlamlı çıkması (.000; Q^2 : 9519,634; df: 780), değişkenlerimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi gerçekleştirilmeden önce değerlendirme dışı olarak cevap verilen maddeler çıkarılmıştır. Bu maddeler 3, 11, 12, 13, 25, 35 ve 46 nolu maddelerdir. Gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonucunda, dokuz faktör belirlenmiştir. Onbeşinci ve birinci maddeler, tek başlarına birer boyut oluşturduğundan, bu maddeler tek tek çıkartılıp, tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Sonrasında, 52 ve 58 nolu maddeler farklı faktör sütunlarında yakın değerler almış oldukları için faktör analizinden çıkarılmıştır. 59, 64, 48, 29, 41, 63, 6, 33, 44, 8 ve 24 maddeleri, ağırlıkları. 50’den küçük olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır.

Sonuçlar yedi faktör vermiştir. Ancak, faktörler için yapılan güvenilirlik analizleri sonrası 51 ve 5 nolu maddeler atılmıştır. Bu süreçte. 50 altında kalan 14 ve 27 nolu maddeler çıkarılmıştır. Faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yeniden yapılmış ve altı başarı faktörü elde edilmiştir. Altı başarı boyutunun toplam açıklama yüzdesi (varyans), %69 olarak belirlenmiştir. Başarı ölçeğinin faktör dağılımı ve güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 2’de görülebilir.

Tablo 2: Başarı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu (N: 282)

Faktörler	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Faktör 1: Maddi Güç & Statü		20,813	.9556
B10.Yeterince para kazanmakta	0,838		
B28.Çok para kazanmakta	0,820		
B22.İş hayatımda iyi bir konuma gelmekte	0,754		
B40.İyi bir hayat standardı tutturmakta	0,719		
B30.İşimde üst seviyeye çıkmakta	0,702		
B9.İyi bir işe sahip olmakta	0,695		
B21.Hedeflediğim amaçlara ulaşmakta	0,681		
B39.İyi bir kariyer yapmakta	0,656		
B61.İyi bir mevki'e gelmekte	0,653		
B17.Ekonomik açıdan rahat olmakta	0,639		
B31.Ekonomik özgürlüğe sahip olmakta	0,631		
B38.Fırsatlardan yararlanmakta	0,553		
B47.İdeallerimi gerçekleştirmekte	0,544		
Faktör 2: Toplumda En iyisi olmak		16,581	.9380
B55.Kendimi aşabilmekte	0,700		
B37.Kendimi geliştirmekte	0,640		
B60.“En iyi” olmakta	0,609		
B26.Yenilikçi olmakta	0,607		
B43.İyi bir kültür birikimine sahip olmakta	0,598		
B49.Farkedilen biri olmakta	0,584		
B42.Engelleri aşmakta	0,582		
B56.Seçkin bir insan olmakta	0,581		
B32.Daha önce yapılmayan şeyleri gerçekleştirmekte	0,580		
B23.Zor olan şeyleri yapabilmekte	0,563		
B50.Tuttuğumu koparmakta	0,529		
B62.Bildiklerimi günlük hayata aktarabilmekte	0,527		

Tablo 2 (devam). Başarı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu (N: 282)

Faktörler	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Faktör 3: Sosyal Sorumluluk		9,819	.8299
B65.Sorumluluklarımı yerine getirmekte	0,703		
B54.İyi bir evlat olmakta	0,698		
B53.Çalışkan olmakta	0,656		
B34.Başkalarına yardımcı olmakta	0,568		
B66.Toplum için faydalı hizmetlerde bulunmakta	0,564		
Faktör 4: Memnuniyet		9,072	.8924
B2.Huzurlu olmakta	0,780		
B7.Mutlu olmakta	0,761		
B45.Hayattan zevk almakta	0,749		
B20.İç mutluluğumu yakalamakta	0,691		
Faktör 5: İçsel Tutarlılık		8,080	.8507
B19.Kendime saygı duymakta	0,730		
B16.Kendi prensiplerimi oluşturmakta	0,690		
B36.Prensiplerimden taviz vermemekte	0,607		
B18.Doğru zamanda doğru kararlar vermekte	0,544		
Faktör 6:Eğitim Kalitesi		5,017	.7924
B4.Eğitimimi başarıyla tamamlamakta	0,782		
B57.İyi bir eğitim görmüş olmakta	0,775		
TOPLAM		69,382	
KMO Measure of Sampling Adequacy			.953
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square		9519,634	
df		780	
sig.		.000	

5.1.3. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi – Güvenilirlik Analizi

İş tatmini ile ilgili verilerin, faktör analizine uygun olup, olmadığını belirlemek için KMO analizi ve Bartlet testi sonuçları değerlendirildi. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) analizi neticesinde elde edilen değer (.920) ve Bartlet testi sonucunda korelasyon matrisinin anlamlı çıkması (.000; Q^2 :5342,738; df: 300), değişkenlerimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. İlk faktör analizi sonucunda, beş faktör belirlenmiştir. 1 ve 4 nolu maddeler, ağırlıkları .50'den küçük olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucu 26 nolu madde silinmiş ve tekrar faktör analizi yapılmış ve iş tatmini beş boyut altında toplanmıştır.

İş tatmini değişkenini açıklama yüzdesi (toplam varyans) % 71 olarak bulunmuştur. İş tatmini maddeleri ölçeğin orjinalindekinden farklı olarak yönetim ve yöneticiler ile ilgili tatmin aynı boyutta toplanmıştır, diğer boyutlar beklendiği gibidir. İş tatmini ölçeğinin faktör analizi sonucu ve iç tutarlılık katsayıları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu (N: 282)

Faktörler	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlilik
Faktör 1: Yönetici & Yönetim Tutumundan Tatmin		28,966	.9510
İşT 15.Yöneticimin her şartta bana destek olacağından kuşku yok	0,884		
İşT 16.Yöneticimin tutum ve davranışları beni mutlu ediyor	0,883		
İşT 12.Yöneticimin adil olduğu inancındayım	0,882		
İşT 14.Yöneticimin kurumun ve çalışanların çıkarlarını düşündüğü inancındayım	0,870		
İşT 13.Yöneticimin dürüst olduğu inancındayım	0,866		
İşT 11.Yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum	0,827		
İşT 10.Yöneticimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım	0,718		
İşT 19.İş yerimde çalışanların problemi süratle çözülmektedir	0,675		
İşT 18.İş yerimde yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmektedir	0,601		
İşT 20.İş yerimde çalışanın işi ile ilgili yaptığı teklifler/öneriler dikkate alınır	0,597		
İşT 17.İş yerimin kaynaklarından tüm çalışanlar eşit bir şekilde yararlanmaktadır	0,551		
İşT 21.İş yerimde faaliyetler genellikle planladığı gibi yürür	0,545		
Faktör 2: İşin Kendisinden Tatmin		15,738	.8432
İşT 7.Yaptığım işte yaratıcılığımı kullanabiliyorum	0,772		
İşT 3.Yaptığım işler kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır	0,763		
İşT 5.Sevdiğim bir işi yapmaktayım	0,713		
İşT 2.Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım		0,685	
İşT 6.Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır	0,673		

Tablo 3 (devam): iş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu (N: 282)

Faktörler	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlilik
Faktör 3: İş Arkadaşlarından Tatmin		12,243	.8637
İşT 24.Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içerisindeyim	0,885		
İşT 23.Herhangi bir problem olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar	0,880		
İşT 22.Departmanımdaki diğer iş arkadaşlarımla ortak çalışmalar yapabilirim	0,767		
İşT 25.Çalışma arkadaşlarımla konularında uzman kişilerdir	0,706		
Faktör 4: Ücret Tatmini		9,386	.9122
İşT 28.Geçim sıkıntısı çekmiyorum	0,901		
İşT 27.Maddi problemlerim bulunmamaktadır	0,879		
Faktör 5: Kurum İmajından Tatmin		5,461	.7937
J9.İş yerim diğer işyerleri arasında saygın bir yeri olduğu inancındayım	0,653		
J8.İş yerim benim için bir prestij kaynağıdır	0,652		
TOPLAM		71,794	
KMO Measure of Sampling Adequacy		.920	
Bartlett's Test of Sphericity			
Approx. Chi-Square	5342,738		
df	300		
sig.	.000		

5.2. KORELASYON ANALİZLERİ

Değişkenler arası ilişkinin varlığının tespit edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelimizde ele aldığımız değişkenlerin, alt boyutları ile birlikte korelasyonları Tablo 4’de verilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarını incelediğimizde iş tatmininin başarı (.46) ve mutluluk (.35) ile ilişkili olduğunu görmekteyiz. Ancak iş tatmininin başarı ve mutluluk ile ilişkisi korelasyon analizi sonucu $r=.50$ ’den küçük olduğu için zayıf bir ilişki olarak kabul edilmektedir (Sipahi ve diğerleri,2008,s.145).

Bu kapsamda hipotezlerimizi incelediğimizde, birinci hipotezimiz mutluluk ile iş tatmini arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki var olduğudur. ($r=.35, p<.01$). Korelasyon analizi sonucu birinci hipotezimiz kabul edilmiştir. Bu çalışmada savunduğumuz bir diğer hipotez de başarı ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğuna dairdir ($r=.46; p<.01$). İkinci hipotezimiz de kabul edilmiştir, ancak bu ilişki de pozitif yönlü ama zayıf bir ilişkidir ($r=.50$).

Değişkenleri alt boyutlarına göre incelediğimizde ise; İş tatminiyle en yüksek ilişki içinde olan başarı boyutu sırasıyla B1-*Maddi güç ve statü* ($r=.53$), B4-*Memnuniyet* ve B6-*Eğitim Kalitesi* ($r=.40$) ve B2-*Toplumda En iyisi olmak* ($r=.32$)’tır. Mutluluğun iş tatminiyle ilişkisinde ise sırasıyla M2-*Olumlu duygulanım* ($r=.36$), M3-*Sosyal itibar* ($r=.36$), ve M5-*Özgürlüktür* ($r=.34$)’tür.

Tablo 4: Araştırma Değişkenleri Korelasyon Matrisi

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	İşT1	İşT2	İşT3	İşT4	İşT5	Mut1	Mut2	Mut3	Mut4	Mut5	Baş	Mut	İş T
B1-Maddi Güç&Statü	1																		
B2-Toplumda En iyisi olmak	0,76**	1																	
B3-Sosyal Sorumluluk	0,59**	0,75**	1																
B4-Memnuniyet	0,64**	0,61**	0,50**	1															
B5-İçsel Tutarlılık	0,64**	0,76**	0,63**	0,58**	1														
B6-Eğitim Kalitesi	0,57**	0,50**	0,48**	0,43**	0,40**	1													
İşT1-Yönetici&Yönetim Tut.T.	0,28**	0,14*	0,11	0,23**	0,16**	0,21**	1												
İşT2-İşin Kendisinden Tatmin	0,52**	0,37**	0,27**	0,43**	0,28**	0,29**	0,50**	1											
İşT3-İş Arkadaşlarından Tatmin	0,26**	0,30**	0,27**	0,29**	0,24**	0,33**	0,40**	0,39**	1										
İşT4-Ücret Tatmini	0,48**	0,19**	0,16**	0,28**	0,21**	0,31**	0,37**	0,30**	0,30**	1									
İşT5-Kurum İmajından Tatmin.	0,35**	0,19**	0,25**	0,25**	0,12*	0,30**	0,47**	0,55**	0,35**	0,31**	1								
Mut1-Dışadönüklülük	0,32**	0,36**	0,31**	0,50**	0,23**	0,25**	0,09	0,19**	0,24**	0,07	0,18**	1							
Mut2-Olumlu Duygulanım	0,49**	0,44**	0,40**	0,71**	0,39**	0,33**	0,22**	0,36**	0,24**	0,22**	0,26**	0,53**	1						
Mut3-Sosyal İtibar	0,58**	0,65**	0,65**	0,50**	0,57**	0,46**	0,18**	0,32**	0,33**	0,22**	0,27**	0,48**	0,52**	1					
Mut4-Yakın Sostyal İlişkiler	0,27**	0,33**	0,38**	0,39**	0,23**	0,20**	-0,02	0,09	0,17**	0,04	0,09	0,68**	0,43**	0,51**	1,00**				
Mut5-Özgürlük	0,46**	0,47**	0,30**	0,53**	0,40**	0,34**	0,25**	0,35**	0,25**	0,22**	0,15*	0,36**	0,49**	0,50**	0,33**	1			
Başarı	0,87**	0,89**	0,80**	0,78**	0,82**	0,71**	0,24**	0,45**	0,35**	0,34**	0,30**	0,41**	0,57**	0,70**	0,37**	0,52**	1		
Mutluluk	0,55**	0,58**	0,51**	0,68**	0,47**	0,41**	0,19**	0,34**	0,31**	0,20**	0,24**	0,79**	0,76**	0,76**	0,77**	0,73**	0,66**	1	
İş Tatmini	0,53**	0,32**	0,29**	0,40**	0,27**	0,40**	0,77**	0,74**	0,64**	0,69**	0,74**	0,20**	0,36**	0,36**	0,1	0,34**	0,46**	0,35**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

5.3. REGRESYON ANALİZLERİ

Regresyon analizi, bağımsız değişkenin, bağımlı değişkene katkı oranını bulmamıza imkân veren bir analiz yöntemidir. Bu araştırmada çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi kullanmamızdaki amacımız bağımlı değişkeni (iş tatmini) açıklayıcı olarak varsaydığımız bağımsız değişkenin (mutluluk ve başarı) faktörlerinden, varyansı açıklama yüzdesine göre etkisi en fazla olanları belirlemektir. Bu kapsamda korelasyon analizinde iş tatmini ile ilişkisinin var olduğu kabul gören değişkenlerin (mutluluk ve iş tatmini) alt boyutları içerisindeki ilişkiyi inceleyeceğiz.

Tablo 5: Çoklu Regresyon Analizi - Başarı, Mutluluk ve İş Tatmini

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bağımlı Değişkenler: Başarı ve Mutluluk

$R^2 = 0.218$

$F = 38,891$

$p = 0.000$

Adjusted $R^2 = 0.212$

	B	Beta	t	p
Başarı	0,275	0,414	5,893	0,000
Mutluluk	0,05	0,075	1,061	0,290

Görüldüğü gibi başarı iş tatminine katkıda bulunurken, mutluluğun katkısı yoktur. Bir de basit regresyon ile her iki değişkenin iş tatmini üzerindeki etkisini inceledik. Bu kapsamda mutluluk ve başarının iş tatmini ile basit regresyon sonuçları Tablo 6 ve 7’de yer almaktadır.

Tablo 6: Basit Regresyon Analizi - Başarı ve İş Tatmini

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bağımsız Değişken: Başarı

$R^2 : 0.173$

$F = 58.456$

$p = 0.000$

Adjusted $R^2 : 0.170$

	Beta	t	p
Başarı	0,263	0,152	0.000

Tablo 7: Basit Regresyon Analizi - Mutluluk ve İş Tatmini

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bağımsız Değişken: Mutluluk

$R^2 : 0.121$

$F = 58.456$

$p = 0.000$

Adjusted $R^2 : 0.118$

	Beta	t	p
Mutluluk	0,233	6,199	0.000

Başarı ile iş tatmini arasındaki basit regresyon analizi sonuçlarına göre iş tatmini değişkenindeki varyasyonun % 17,3'ü başarı değişkeni ile açıklanmaktadır. Mutluluk ile iş tatmini arasındaki basit regresyon analizi sonuçları göre ise; iş tatmini % 12,1 oranında mutluluk değişkeni ile açıklanmaktadır. Ancak başarı ve mutluluk kavramları ile iş tatmini arasındaki çoklu regresyon analizi yapıldığında, yukardaki Tablo 5'de de görüldüğü gibi, başarı değişkeni iş tatminine mânidar bir katkı sağlarken, mutluluk değişkeni iş tatminine mânidar bir katkı sağlamamaktadır.

Bu süreçte çoklu regresyon analizi sonucu ve başarı ile mutluluk arasında çıkmış olan yüksek korelasyon nedeniyle araştırma modeline “acaba mutluluk iş tatmini ile başarı arasında şartlı bir değişken midir?” şeklinde bir bakış getirilmiş ve araştırma sorusu mutluluk ve başarı kavramlarının etkileşimi var mı, varsa bu etkileşim iş tatminini etkiliyor mu yönünden incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan hiyerarşik regresyon analizine göre; “İş tatmini üzerinde mutluluk mu başarı mı daha etkilidir?” araştırma sorumuzu ele aldığımızda; İş tatmini % 21 başarı değişkeni ile açıklanmakta olup, mutluluk değişkeninin iş tatmini üzerinde herhangi bir açıklayıcılığı olmadığı gibi, mutluluk bir şartlı değişken de değildir.

İş tatmini ile başarının boyutları için yapılan regresyon analizi sonucunda başarı değişkeninin boyutları iş tatminini %33,2 oranında açıklamaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 8'de görüldüğü üzere başarı değişkeninin alt boyutlarından sadece Faktör1-*Maddi Güç ve Statü*, Faktör2- *Toplumda En iyisi olmak*, Faktör4- *Memnuniyet* ve Faktör 6- *Eğitim Kalitesi* 'nin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur. Faktör1- *Maddi Güç ve Statü* iş tatmini üzerinde en anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=.563$). Faktör 2- *Toplumda En iyisi olmak* iş tatminiyle ters ilişki içindedir. Yani kişi toplum içinde en iyi olma ve içsel olarak kendine saygı duyma ve presip sahibi olma konusunda başarılarını arttırdıkça iş tatmini düşmektedir.

Tablo 8: Çoklu Regresyon Analizi – Başarı ve İş Tatmini**Bağımlı Değişken:** İş Tatmini**Bağımsız Değişken:** Başarı Faktörleri R^2 : 0.332

F = 22.740

p = 0.000

Adjusted R^2 : 0.317

	Beta	t	p
Baş.F1: Maddi Güç & Statü	0,563	6,612	0,000
Baş.F2: Toplumda En iyisi olmak	-0,242	-2,382	0,018
Baş.F3: Sosyal Sorumluluk	0,025	0,329	0,742
Baş.F4: Memnuniyet	0,149	2,204	0,028
Baş.F5: İçsel Tutarlılık	-0,061	-0,774	0,440
Baş.F6: Eğitim Kalitesi	0,146	2,366	0,019

İş tatmini ile mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi için mutluluk boyutları ile iş tatmini değişkeni çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur, analiz sonuçları detaylı olarak aşağıdaki Tablo 9’da yer almaktadır. İş tatmini ile mutluluğun boyutları için yapılan regresyon analizi sonucunda mutluluk değişkeninin boyutları iş tatminini %21 oranında açıklamaktadır. Mutluluk faktörlerinin iş tatminine katkısı incelendiğinde mutluluk değişkeninin alt boyutlarından Faktör 2-*Olumlu duygulanım*, Faktör 3-*Sosyal itibar* ve Faktör 4-*Yakın sosyal ilişki*’nin iş tatmini üzerinde mânidar bir etkisi mevcuttur. İş tatmini üzerinde en mânidar etkiye Faktör 3- *Sosyal itibar* ($\beta=.155$) sahiptir. Öte yandan mutluluk faktörlerinden Faktör 4-*Yakın sosyal ilişki* ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Yakın sosyal ilişkiler kuranların iş tatmininde düşme olmaktadır.

Tablo 9: Çoklu Regresyon Analizi – Mutluluk ve İş Tatmini

Bağımsız Değişken: Mutluluk Faktörleri			
Bağımlı Değişken: İş Tatmini			
R² : 0.210	F = 14.647		p = 0.000
Adjusted R² : 0.195			
	Beta	t	p
M.Faktör1: Dışadönüklülük	0,033	0,814	0,416
M.Faktör2: Olumlu duygulanım	0,125	3,005	0,003
M.Faktör3: Sosyal itibar	0,155	3,507	0,001
M.Faktör4: Yakın sosyal ilişki	-0,101	-2,844	0,005
M.Faktör5: Özgürlük	0,065	2,396	0,017

Başarının ve mutluluğun her bir faktörünün genel iş tatminine katkısını inceledikten sonra bir de bu iki değişkenin iş tatmininin her bir faktörüne olan katkılarını da gözden geçirdik. Başarının 6 faktörü ve mutluluğun 5 faktörü (toplam 11 faktör) çoklu (stepwise) regresyon modelinde sırasıyla her bir iş tatmini faktörüne olan katkıları incelenmiştir. Tablo 10’da, İş Tatminini ilk faktörü olan *Yönetici ve Yönetim Tutumundan Tatmin*, Tablo 11’de *İşin Kendisinden Tatmin*, Tablo 12’de *İş Arkadaşlarından Tatmin*, Tablo 13’de *Ücret Tatmini* ve son olarak Tablo 14’de *Kurum İmajından Tatmin* faktörlerinin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13: Çoklu Regresyon Analizleri– Başarı ve Mutluluk Faktörlerinin, “Ücret Tatmini” Faktörü ile İlişkisi

Bağımlı Değişken: İş Tat. Faktör4 – Ücret Tatmini			
Bağımsız Değişken: Mutluluk ve Başarı Faktörleri			
R² : 0.296	F = 58.556	p = 0.000	
Adjusted R² : 0.291			
	Beta	t	p
Baş.F1: Maddi Güç & Statü	0,69	10,11	0,00
Baş.F2: Toplumda En iyisi olmak	-0,41	-5,19	0,00

“*Ücret Tatmini*” faktörüne mutluluk değişkenin alt faktörlerinin anlamı bir katkısı bulunmamakta olup, başarı değişkenin sadece “*Maddi Güç&Statü*” ve “*Toplumda En İyisi Olmak*” faktörleri anlamlı katkıda bulunmaktadır.

Tablo 15: Basit Regresyon Analizi– Başarı ve Mutluluk İlişkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Mutluluk
Bağımsız Değişken: Başarı

R² : 0.433

F = 14.631

p= 0.000

Adjusted R² : 0.431

	Beta	t	p
Başarı	0,658	14,631	0,00

Mutluluk ile başarı arasında korelasyon analizi sonucu ortaya çıkan ilişki ile ilgili olarak, başarının mutluluğa katkısını incelemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Başarı ve mutluluk arasındaki basit regresyon analizi sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır.

5.4. BETİMSSEL ANALİZ SONUÇLARI ve FARK TESTLERİ

Araştırma modelimizde ele aldığımız iş tatmini, başarı ve mutluluk değişkenlerinin, alt boyutları ile birlikte betimsel analizleri Tablo 16'da verilmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin (iş tatmini, mutluluk, başarı) demografik değişkenlerle (cinsiyet, pozisyon, medeni durum, yaş, toplam kıdem, gelir düzeyi) olan ilişkilerinin incelenmesi için fark testleri (t-test, ANOVA ve Kruskal Walls) analizleri yapılmıştır.

Tablo 16: Araştırma Değişkenlerinin Betimsel Analiz Sonuçları

	N	Ortalama	S.Sapma	Skewness	Kurtosis
İş Tatmini					
Faktör 1: Yönetici & Yönetim Tut. Tat.	282	2,69	0,68	-0,27	-0,06
Faktör 2: İşin Kendisinden Tatmin	282	2,96	0,6	-0,34	0,24
Faktör 3: İş Arkadaşlarından Tatmin	282	3,2	0,53	-0,42	1,23
Faktör 4: Ücret Tatmini	282	2,7	0,82	-0,29	-0,27
Faktör 5: Kurum İmajından Tatmin	282	3,08	0,67	-0,51	0,31
GENEL ORTALAMA	282	2,93	0,47	-0,18	0,7
Mutluluk					
Faktör 1: Dışadönüklülük	282	4,4	0,92	-0,04	-0,52
Faktör 2: Olumlu duygulanım	282	4,58	0,8	-0,7	0,84
Faktör 3: Sosyal itibar	282	4,69	0,76	-0,19	-0,44
Faktör 4: Yakın sosyal ilişki	282	4,57	1,01	-0,54	0,01
Faktör 5: Özgürlük	282	4,16	1,14	-0,31	-0,26
GENEL ORTALAMA	282	4,48	0,71	-0,07	-0,46
Başarı					
Faktör 1: Maddi Güç & Statü	282	4,19	0,93	-0,37	0,16
Faktör 2: Toplumda En iyisi olmak	282	4,58	0,8	-0,35	-0,27
Faktör 3: Sosyal Statü & Sorumluluk	282	4,96	0,78	-0,64	0,17
Faktör 4: Memnuniyet	282	4,39	0,93	-0,69	1,19
Faktör 5: İçsel Tutarlılık	282	4,67	0,88	-0,6	0,17
Faktör 6:Eğitim Kalitesi	282	4,58	0,98	-0,51	0,41
GENEL ORTALAMA	282	4,56	0,71	-0,26	-0,23

Demografik değişkenlerle ilgili analizlere göz attığımızda ise anlamlı farklılık gösteren sonuçlar tablolarla gösterilmiş olup, fark çıkmayan durumlarda tablo verilmemesi uygun görülmüştür.

İş tatmini, mutluluk ve başarının çalışan bireylerin cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediği test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testine göre cinsiyetin iş tatmini, mutluluk ve başarı üzerinde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 17: Pozisyona göre İş Tatminindeki farklılıkların Anova Sonuçları

İş Tatmini	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
Eleman	52	2,80	3,849	0,022*
Uzman	104	2,89		
Yönetici	126	2,92		

* $P < 0.005$

Değişkenlerin (iş tatmini, mutluluk ve başarı) bireylerin çalıştıkları pozisyona göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 17’de ANOVA analizi ile gösterilmiştir. Buna göre; iş tatmini ile bireylerin çalıştıkları pozisyon arasından anlamlı bir farklılık vardır ($F=3.849$, $p=0.022$). İş tatmini iş yerindeki pozisyona göre değişmektedir. Bu değişkenlerin hangi birimler arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi sonucuna göre: eleman (ort.=2,8) ve yönetici (ort.=3,0) olarak görev yapanların arasında iş tatmini bakımından mânidar bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .005$). Öte yandan kişilerin iş yerindeki pozisyonları açısından mutluluklarında ve başarılarında mânidar bir farklılık yoktur.

Medeni duruma göre çalışanların iş tatmini, mutluluk ve başarıları arasındaki anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bu analizde örneklem grubu dağılımı nedeniyle Kruskall Wallis testi kullanılmıştır (Boşanmış: $N < 30$). Medeni duruma göre iş tatmini, başarı ve mutlulukta anlamlı bir farklılık görülmemiştir,

Tablo 18: Gelir Düzeyine göre Kruskal Wallis Test Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	X²	df	p
İş Tatmini	Gelir Düzeyi	282	18,83	4	0.001
Başarı	Gelir Düzeyi	282	16,44	4	0.002

Gruplar	N	Sıra Ort.
İş Tatmini		
Temel ihtiyaçlarımı bile güçlükle karşılıyorum	4	53,88
Temel ihtiyaçlar dışında oldukça zor harcama yapabilirim	27	99,54
Düşünerek harcama yapabilirim	201	141,33
Rahat harcama yapabilirim	47	172,89
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	3	155,83
Başarı		
Temel ihtiyaçlarımı bile güçlükle karşılıyorum	4	109,75
Temel ihtiyaçlar dışında oldukça zor harcama yapabilirim	27	87,78
Düşünerek harcama yapabilirim	201	143,96
Rahat harcama yapabilirim	47	165,02
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	3	134,00

Mutluluk gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Öte yandan iş tatmini ve başarı kişilerin gelir düzeylerine göre mândar bir farklılık göstermektedir. Başka bir deyişle gelir düzeyi başarı ve/ya iş tatmini arttırmada farklı etkilere sahiptir. Grupların sıralaması dikkate alındığında gelir düzeyini “Rahat harcama yapabilirim” olarak tanımlayan bireylerin iş tatmini diğerlerine göre daha yüksektir. Başarı değişkeni ile ilgili olarak grup sıralamaları dikkate alındığında gelir düzeyi “Rahat harcama yapabilirim” olan bireyler daha başarılıdır. İlgili analiz sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Toplam kıdeme ve yaşa göre çalışanların iş tatmini, mutluluk ve başarıları arasındaki anlamlı bir fark olup olmadığı araştırıldığında örneklem grubu dağılımı nedeniyle Kruskal Wallis testi kullanılmıştır (N<30).

Buna göre toplam kıdemin, yani bireyin toplam iş hayatında geçirdiği sürenin değişkenler arasında farklılığına göz attığımızda, mutluluğun toplam kıdeme göre mânidar bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Detaylı olarak incelediğimizde 11–14 yıl arasında iş hayatında olanlar daha mutludurlar. Toplam kıdeme ait analiz sonuçları Tablo 19’da yer almaktadır. Mutluluk ve iş tatmini toplam kıdeme göre mânidar bir farklılık göstermediği için tablolarda yer verilmemiştir.

Farklı yaş gruplarından kişilerin iş tatmini, mutluluk ve başarıları arasındaki anlamlı bir fark olup olmadığına baktığımızda ise; yaşın değişkenler için mânidar bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 19: Toplam Kıdeme göre Kruskal Wails Test Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	X²	df	p
Mutluluk	Toplam Kıdem	282	22,91	4	0.000
	Gruplar	N	Sıra Ort.		
Mutluluk	0–3 yıl	59	142,74		
	4–6 yıl	36	154,36		
	7–10 yıl	41	91,23		
	11–14 yıl	27	180,39		
	15 yıl ve üstü	119	145,49		

Tablo 20: Çocuk Sayısına göre Kruskal Wails Test Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	X²	df	p
Mutluluk	Çocuk Sayısı	282	11,31	4	0.023
	Gruplar	N	Sıra Ort.		
Mutluluk	0 çocuk	140	137,26		
	1 çocuk	34	167,55		
	2 çocuk	70	132,06		
	3 çocuk	7	95,43		
	4 çocuk	1	51,00		

Son olarak, çocuk sahibi olmanın iş tatmini, mutluluk ve başarı ile olan ilişkisi incelendiğinde, çocuk sahibi olmanın iş tatmini ve başarı ile ilişkisi olmadığı saptanmıştır, ek olarak bu noktada başarı anketinde yer alan ve DD olarak cevaplandığı için analizden çıkarılan soruların birçoğunun çocuk ile ilgili olduğunu belirtmek isteriz. Çocuk sahibi olmanın mutluluk ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 20’de yer almaktadır.

6. SONUÇ & TARTIŞMA

İş tatmini ile başarı ve mutluluk kavramları arasındaki ilişkiyi inceleme ve hangi değişkenin (mutluluk ya da başarı) iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunu araştırma sorusu olarak ele aldığımız bu araştırmamızda elde edilen verilerle ilgili tartışmamızda ilkönce demografik değişkenlerle ilgili analizleri ele alacağız. Daha sonra başarı, mutluluk ve iş tatmini arasında çıkan ilişkileri yorumlamaya çalışacağız.

6.1. DEMOGRAFİK ANALİZ SONUÇLARI

Demografik analizler sonucu iş tatmininin sadece gelir düzeyi ve işyerindeki pozisyon ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Toplam kıdem, medeni durum ve yaş ile ilişkili olmaması genel yargı olarak ilginç gelse de, esasında çalışanların iş tatminini, kıdem veya yaştan çok ünvanın etkilemekte olduğudur. Oshagbemi'nin 1997 yılındaki araştırmasına atıfta bulunan Sun (2002)'a göre iş yerindeki pozisyonun, örgüt çalışanlarının iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu şeklindedir. Bir başka araştırmada ünvanın iş tatmininin önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani ünvan yükseldikçe iş tatmini düzeyinde de bir artış görülmektedir (Robie ve diğerleri, 1998). Bu araştırmada da yöneticilerin iş tatmininin, eleman olarak görev yapanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gelir düzeyini ele alırsak; araştırma sonuçlarımıza göre gelir düzeyi arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Türk çalışanlarla yapılan bir araştırmada da gelir düzeyi ve iş tatmininin pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu da bu araştırmanın sonuçlarını doğrular niteliktedir. Bilgiç'e (1998) göre yüksek maaş, üst düzey ünvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, ünvanlı ve maaşı iyi olanlar, ünvarsız veya görece düşük ünvanlı gruba göre işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadırlar.

Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yapılan bir araştırmada medeni durumun ve cinsiyetin genel iş tatmini düzeyinde farklılığa yol

açmadığı belirtilir (Bilgiç, 1998). Aynı şekilde Türkiye’de Turizm işletmelerinde yapılan bir araştırmada da kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeyleri arasında ve evli çalışanlarla bekar çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında bir farklılık saptanmamıştır (Toker, 1999).

Başarının demografik değişkenlerle ilişkisini incelediğimizde, başarının sadece gelir düzeyine göre mânidar bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Elbetteki bazı araştırmalarda demografik değişkenler ile başarı arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır (Chusmir ve Parker, 1992; Sturges, 1999), ancak örgütsel çerçevedeki başarı ile ilgili araştırmaların azlığı nedeniyle özellikle bulgularımızı destekleyici kapsamlı literatür desteği bulunamamıştır. Başarının bireylere özgü amaçlara uygun değerlerle ölçümlenen bir kavram olmasından dolayı demografik analiz sonuçlarınının araştırmadan araştırmaya farklılık gösterebileceğini düşünüyoruz. Çünkü bir kişi hedeflediği amacına ulaştığında kendini başarılı olarak tanımlamaktadır ve bu amaç kişiye özgüdür (Chusmir ve Parker, 1992). Peki, neden sadece gelir düzeyi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir? Belki de, gelir düzeyi özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde hayatta kalabilmek ve toplumda yer edinebilmek için birinci önceliğe sahip bir değişken olduğundandır. Bu fikrimizi destekler nitelikte araştırmamızda da başarı faktörünü en çok tanımlayan boyut maddi anlamda *güç ve statü sahibi olmak* olarak karşımıza çıkmıştır.

Mutluluk ise, demografik değişkenlerden sadece toplam kıdem ile ilişkilidir. Kıdem yükseldikçe mutluluk da artmaktadır. Cinsiyet, pozisyon, medeni durum, gelir düzeyi ve yaşa göre mutlulukta değişme olmamaktadır. Warr’ın da belirttiği üzere mutluluk insanın içinden gelen birşeydir, vardır ya da yoktur (1999), bu nedenle mutluluğun demografik değişkenlerden etkilenmemesi beklenen bir durumdur. Örneğin, önemli bir demografik değişken olduğu halde cinsiyet ile mutluluk arasında bir ilişki yoktur. Mutluluğun cinsiyete göre farklılık göstermediğini Lu ve diğerleri araştırmalarında belirtmişlerdir (2001). Myers ve Diener’in (1995) araştırmalarında mutluluğun demografik değişkenlerden (yaş, cinsiyet, ırk, gelir düzeyinden) ziyade kişilik özellikleri ile tanımlanabileceği vurgulamaktadırlar. Elbetteki demografik değişkenler ile mutluluk arasında ilişkilerin saptandığı araştırmalar da mevcuttur, ancak sosyal bilimlerde

kesinlik söz konusu değildir ve birçok değişkenden etkilenerek farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; Çin’de yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha mutlu oldukları saptanmış, bunun nedeninin kadınların mutluluğu erkeklerden farklı tanımladıkları, bu nedenle bir farklılık oluştuğu belirtilmiştir (Lu, 2000).

Sonuç olarak demografiklerle ilgili olarak diyebiliriz ki, rütbe ve para insanların iş tatmini, mutluluğu ve başarı yaşantısıyla daha yakın bir ilişki içindedir.

6.2. BAŞARI VE MUTLULUĞUN İŞ TATMİNİYLE OLAN İLİŞKİSİNE DAİR SONUÇLAR

Hatırlanacak olursa modelimizde bağımsız değişken olarak başarı ve mutluluğun, iş tatminini etkilediği varsayılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre başarı ile iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçları hipotezimizi destekleyerek iş tatmini ile başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir Bireysel başarıların örgütsel başarılar anlamına geldiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışan bireylerin iş tatminine sahip olması örgütler için hayati önem taşımaktadır (Acar, 2007). İş tatminini yükseltmek için örgütler, çalışanlarının daha yüksek başarıya ulaşabilecekleri ortamlar ve yapılar hazırlamalı, onların farklılık ve üstünlük duygularını gerçekleştirebilecekleri imkânlar sunulmasına ağırlık vermelidirler. Başarı odaklı çalışanlar, işyerlerinde, daha iyi ve hızlı, çok çalışkan, gayretlidirler. Bunun nedeni bir amaç için beklenenden fazla çaba göstererek daha üst bir pozisyona gelmeyi amaçladıklarındandır. Bu çalışanların, iş tatminlerinin yüksek olması için çabalarının neticesinde başarıya ulaşma konusunda inançlarının sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla, çalışanların seçimi ve atama/terfileri esnasında bu durum göz önünde bulundurulmalı ve uzun süreli performans gösteren çalışanlar tercih edilmelidir. Örneğin başarının faktörlerinden biri olarak karşımıza çıkan “güç ve statü” açısından beklentileri olan, farklı olmayı isteyen bu çalışanların, farklılık duygusunu ortaya çıkarmak için uygun ortamlar ve araçlar yaratmak gerekir. Ödüllendirme, yükseltme ve ücret artışı sağlamaya ek olarak onaylama ve takdir etme bunlara örnek olarak verilebilir ki bunlar da iş tatminin faktörleri olarak karşımıza çıkmıştır.

Korelasyon ve basit regresyon sonuçları, mutluluk ile iş tatmini arasında kurduğumuz ilişkiyi destekleyen sonuçlar vermiş ve hipotezimiz kabul edilmiştir. Ancak araştırma sorumuz olan iş tatmini üzerinden başarının mı, mutluluğun mu daha etkili olduğunun tespiti için yapılan çoklu regresyon analizinde başarıyla birlikte modele girdiği zaman, mutluluk iş tatminine mânidar bir katkı sağlamamıştır.

Bu nedenle, iş tatmini ve mutluluk arasındaki ilişkiye araştırma sorumuzun sonucu açısından bakmanın daha doğru olduğu kanısındayız. Şöyle ki, tıpkı demografik analiz sonuçlarında olduğu gibi, nasıl ki sadece işle ilgili demografikler iş tatminini etkiliyorsa, burada da iş ile değil, kişilik özellikleriyle ilgili bir değişken olan “mutluluk” başarı ile birlikte devreye girdiğinde iş tatminine katkı yapmamaktadır. Bu araştırmada hem iş tatmini hem de mutluluk kavramları kişilik özellikleri ile ilişkili olduğundan mutluluğun iş tatminini etkilediği varsayılmıştır. Araştırmamızda mutluluğun ölçümünde de kişiliğe atıf yapılmaktadır. Ancak, ölçüm aracımızda deneklere ne derece iyimser, neşeli, sıcakkanlı vs. oldukları sorulmaktadır. Bu ifadeler kişilik özellikleriyle ilgili olmasına rağmen, duygulara hitap eden ifadelerdir. Bu nedenle iş tatmini ile ilişki içine sokmak bir hayli zor olduğundan, başarı devreye girdiğinde mutluluk ile iş tatmini arasındaki pozitif ama zayıf olan ilişki ortadan kalkmıştır. Özetle, mutluluk daha çok algı ve kişilik özellikleri ile ilişkilendirirken, başarı daha çok değerler, ihtiyaçlar ve beklentiler ile ilişkilendirilir. Bu nedenle, iş tatminine sadece başarının etkisinin olması başarı kavramının mutluluk kavramından daha somut bir kavram olmasından kaynaklandığını düşünmekteyiz. Başka bir deyişle, mutluluk daha çok duygularla ilgili bir yaşantıdır ve duygular anlıktır. Kişiler bugün mutlu, yarın mutsuz olabilir. Ama başarı öyle değildir. Başarı daha çok bilişsel seviyede bir yaşantıdır. Başarı elde edilmesi için bireylerin somut olarak bazı şeyler yapmış olmaları gerekir ve elde edilen başarılar geçici değildir. Dolayısıyla başarı iş ile ilgili tutumlara yansıtılmakta iken mutluluk için aynı durum söz konusu değildir. Unutmamalıyız ki, tüm yaşam başarmak, başarılı olmak amacı üzerine odaklanmıştır. İş tatminini oluşturan önemli faktörler de bir işi iyi yapmak sonucunda başarı ve başarının sonunda elde edilen ödüldür (Acar, 2007). Oysa mutluluk insanın içinden gelen birşeydir, vardır ya da yoktur (Warr, 1999).

Araştırma sorumuza bir başka bakış açımız da şu şekildedir; başarı kavramının içinde mutluluk mevcuttur. Bu çalışmada da başarı kavramının faktörlerinden biri olan memnuniyet boyutu mutlu ve huzurlu olmakla tanımlanmaktadır. Bu görüşü destekleyen özellikle halk arasında birçok bakış mevcuttur. Bu araştırma sonucuna en paralel görüşlerden biri de “Başarı, istediğini elde etmek, mutluluk ise elde ettiğini sevmek”tir. Bu deyişten yola çıkarak bu çalışmada iş tatmini kavramını başarının etkileyip mutluluğun etkilememesinin nedeninin, kişilerin mutluluğu başarıdan doğan bir kavram olarak görmelerinden kaynaklandığını varsaymaktayız. Örneğin üniversiteden yeni mezun olmuş bir kişi iş hayatına atılıyor ya da deneyim sahibi bir insan iş değişikliği yaşıyor, mutluluk bu noktada devreye giriyor ve işe adaptasyon süresince varlığını sürdürüyor. Bu süre kişiden kişiye değişmekle beraber bir süre sonra başarı mutluluğu kapsamaya başlıyor ve eğer kişi terfi etmezse, takdir görmezse, iş zenginliği yaşamazsa vs. istediğini elde edemediğinden kendini başarısız ve bununla birlikte mutsuz hissediyor aksi halde, istediğini elde ettiğinden kendisini başarılı ve bununla birlikte elde ettiğini sevdiğinden mutlu hissediyor, sonuç olarak mutluluk da başarıya endeksli bir hal alıyor.

Son olarak, iş tatmininin alt faktörleri ile başarı ve mutluluğun alt faktörleri arasındaki ilişki incelendiğinde iş tatmininin daha çok dışsal başarı (maddi güç ve statü, toplumda en iyisi olmak gibi) ile ilişkili olduğu, başarının içsel boyutları (memnuniyet, sosyal sorumluluk gibi) ile dahi ilişkili olmadığı karşımıza çıkmıştır. İş tatmini literatürde her ne kadar hem bilişsel hem duygusal bir kavram gibi ele alınsa da bu araştırma sonuçları çalışanların iş tatmini kavramını bilişsel olarak tanımladığını karşımıza çıkarmaktadır.

Sonuç olarak iş tatmini ile başarı ya da mutluluk arasında olumlu bir ilişki olduğu desteklenmiş olup, hipotezler kabul edilmiştir. Araştırma sorusu olarak ele alınan iş tatmini üzerinde başarının daha etkili olduğu ve başarıyla yanyana geldiğinde mutluluğun etkisinin olmadığı sonucunun nedenleri çalışmamızda çok netlik kazanmamış olsa da, iş hayatı açısından bu çalışmanın sonucu olarak diyebiliriz ki; önemli olan başarı ihtiyacının çalışanlar açısından ne ifade ettiğinin ve çalışanların bu ihtiyaçlarını tatmin etmek için nasıl davrandıklarının tespitidir. Eğer bu tespitler doğru

yapılır ve örgütsel ortam da bireysel başarı ihtiyacını tatmin edecek şekilde yapılandırılırsa, bireyler ve doğal olarak örgütler bu durumdan önemli kazançlar elde edecektir (Kaya ve Selçuk, 2007).

7. KISITLAMALAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma esnasında karşılaşılan kısıtlamalar ve özellikle analiz sonuçlarına göre ilerki çalışmalara öneri olabilecek bulgularımız yer almaktadır.

Kısıtlamalar; Anket dağıtım metodu rastgele olduğu için deneklerin standart bir toplumu yansıtmama riski vardır. Dolayısıyla bu durum, araştırma sonuçlarının genellenebilir olduğunu söylemeyi zorlaştırıyor. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda daha fazla sayıda denekle araştırma daha sağlıklı olacaktır. Ayrıca, “mutluluk”, başka bir deyişle insanın iyi olması açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü bir yapıdır. Bu nedenle bu çalışmada incelenen mutluluk kavramı bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmeleri ve bunun sonucu elde ettiği olumlu duygularının olumsuz duygularına üstünlüğü olarak tanımlandı. İlerki çalışmalarda mutluluk kavramının farklı bileşenleri ile daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Bulgularımıza göre ilerki çalışmalara yön verebilecek önerimiz; Başarı ve mutluluğun iş tatminiyle ilişkisinde başarı faktörlerinin, yapılan işle ilgisi en az olan “sosyal sorumluluk” ve “içsel tutarlılık” iş tatminine hiç bir katkıda bulunmazken, iş yaşamıyla daha yakından ilgili olan “maddi güç ve statü” %56 oranında iş tatminini açıklıyor. Mutlulukta da aynı şeyi görüyoruz. Yaptığı işte beğenilme, takdir görme gibi iş hayatında önemli bir yer tutan “sosyal itibar” iş tatminini olumlu yönde etkilerken, tamamen kişisel olan “özgürlük”, “dışa dönüklük” gibi özelliklerin iş tatminine hiç bir katkısı yok. Buradan yola çıkarak diyebiliriz ki eğer iş tatminini etkileyen değişkenler üzerinde bir araştırma yapılacaksa, bunların işle ilgili olabilecek değişkenler olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Acaboğa, A. (2007). Din-Mutluluk İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE.
- Acar, E. (2007). Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi. PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi.3.1, 1-18.
- Alain. (1992). Mutlu Olma Sanatı. A. Yörükkan (çev.). İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Argyle,M., Martin.M. ve Crossland,J.(1989). Happiness as a function of personality and socila encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), Recent advances in Social Psychology: An international perspective (pp. 189–203). New York: Elsevier North-Holland.
- Avşaroğlu, S., M. E. Deniz ve A. Kahraman. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14, 115–130.
- Aydın, B. (2006). Öğrenilmiş Çaresizliğin Yordanması ve Yaşam Başarısı İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi SBE.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe. T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 7.1, 23–30.
- Bilge, F., Y. Akman ve H. Kelecioğlu. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.32, 32–41.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers. Journal of Psychology.132.5, 549–558.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt. İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 9.1, 1–18

- Brebner, J. (1998). Happiness and Personality. *Personality and Individual Differences*. 25, 279–296.
- Carsten, J.M. ve P.K. Spector. (1987). Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of Munchinsky Model. *Journal of Applied Psychology*. 72, 374–381.
- Cheng, H. ve A. Furnham. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*. 34, 921–942.
- Chusmir, L.H. ve B. Parker. (1992). Success Strivings and Their Relationship To Affective Work Behaviors: Gender Differences. *The Journal Of Social Psychology*.132.1, 87–99.
- Çam, O., E. Akgün, A. Gümüş Babacan, A. Bilge ve G. Ünal Keskin. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 6, 213–220.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.6,2, 23–39
- Denizoğlu. S., R. Akyıl, B. Yılmaz ve M.Ş. Akyıl. (2005). Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesinde Çalışan Diş Hekimlerinin Ve Hemşirelerinin Mesleki Durum Değerlendirmesi, Bölüm I: İş Doyumu. *Atatürk Üniv. Diş Hek. Fak.* 15.2, 33–42.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*.95, 542–575.
- Diener, E., R.A. Emmons, R.J.Larsen ve S. Griffin. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 41.1, 71–75.
- Epstein, J.A. ve J.M. Harackiewicz. (1992). Winning Is Not Enough: The Effects Of Competition And Achievement Orientation On Intrinsic Interest. *Personality And Social Psychology Bulletin*. 18, 128–138.

Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

Eysenck, M. W. (1990). Happiness - Facts and Myths. Hove: Earlbaum

Francis, L. J., L. B. Brown, D. Lester ve R. Philipchalk. (1998). Happiness as a Stable Extraversion: A Cross-Cultural Examination of the Reliability and Validity of the Oxford Happiness Inventory Among Students in the U.K., U.S.A., Australia and Canada. *Personality and Individual Differences*. 24.2, 167–171.

Francis, L. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: a further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*. 26, 5–11.

Gavin, J.H. ve R. O. Mason. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*. 33.4, 379–392.

Gökberk, M. (1996). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Greenberg, J ve Baron. R. A. (2000). Behavior in Organizations. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Güler, B.K. ve H. Emeç. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*. 21.2, 129–149.

Gürbüz, S ve M. Yüksel. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9.2, 174–190.

Hayes, N. ve Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*. 34, 723–727.

Hills, P. ve Argyle. M. (2001a). Happiness, introversion-extroversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*. 30, 595–608.

- Hills, P. ve Argyle. M. (2001b). Emotional Stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*. 31, 1357–1364.
- Judge, T.A. ve C. Hulin. (1991). Job Satisfaction and Subjective Well-Being as Determinants of Job Adaptation.Center for Advanced Human Resource Studies ((CAHRS).<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/361>).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979). *İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.
- Karaman, F. ve A.E. Altunoğlu. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi*. 14.1, 109–120.
- Kaya, N. ve S. Selçuk. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8.2, 175–190.
- Kiely, J. (1986). The dynamics of job satisfaction - A longitudinal study. *Personnel Review*, 15,4, 7–14.
- Koch, J. L. ve R.M. Steers. (1978). Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Employees. *Journal of Vocational Behaviour*. 12.2, 119–128.
- Koç, M., S.Avşaroğlu ve A.Sezer. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarıları ile Problem Alanları Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11, 483–498.
- Kurçer, M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2.3, 10–15.
- Lewis, C. A., L. J. Francis ve H. Zeirtbertz. (2002). The Internal Consistnecy Reliability and Construct Validity of the German Translation of the Oxford Happiness Inventory. *North American Journal of Psychology*. 4.2, 211–220.
- Lu, L. ve J. B. Shih. (1997). Sources of Happiness: A Qualitative Approach. *The Journal of Social Psychology*. 137.2, 181–187.
- Lu, L. (1995). The relationship between subjective well-being and psychosocial variables in Tawian. *The Journal of Social Psychology*. 25, 195–207.

- Lu, L. (2000). Gender and Conjugal Differences in Happiness. Sources of Happiness: A Qualitative Approach. *The Journal of Social Psychology*.140,1, 132–141.
- Lu, L., R. Gilmour ve S. Kao. (2001). Cultural Values and Happiness: An East-Eest Dialouge. *The Journal of Social Psychology*.14,4, 477–493.
- Lyumbomirsky, S., King. K ve Diener. E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 131.6, 803–855.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Metle, M.Kh. (2003). The Impact of Education on Attitudes of Female Government Employees. *Journal of Management Development*. 22.7, 603–626.
- Murat, G. ve E. İ. Çevik. (2008). İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 4.8, 1–18.
- Myers., D. G ve E. Diener (1995). Who is happy? *Psychological Science*. 6.1, 10–19.
- Örücü, E., S. Yumuşak ve Y. Bozkır. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1.13, 41–51.
- Özgen, M.K. (1997). *Farabi’de Mutluluk ve Ahlak İlişkisi*. İstanbul: İnsan Yayınları
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday ve P. V. Boulian .(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*,59.10, 603–609.
- Robie, C., A. M. Ryan, R. A. Schmieder, L. F. Parra ve P. Smith. (1998). The Relation Between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 470–495.
- Robins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, 1069–1081.
- Satun, Ç. (2006). Örgütsel Başarıda Örgüt Kültürünün Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kars: Kafkas Üniversitesi SBE.
- Sayarer, A. (1999). Meaning and Dimensions of Life Success: Effects of Sex and Age. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğazici Üniversitesi.
- Scott, E. D. (2008). Happiness at Work. *The Florida Nurse*. 56.4, 16.
- Sevimli, F. ve Ö. F. İşcan. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi, Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5.(1–2), 55–64.
- Sipahi, B., E. S. Yurtkoru ve M. Çevik. (2008). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. İstanbul: Beta.
- Smith, M.B. (1968). Attitude Change. *International Encyclopedia Of The Social Sciences*. Crowell and Mac Millan.
- Solmuş, T. (2005). İş Yerinde Duygularımız, Stres ve İş Doyumu. *Kariyer.net Dergi*. 28, 38–39
- Sturges. J. (1999). What It Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal Of Management*. 10, 239–252.
- Suhail, K. ve H. R. Chaudhry. (2004). Predictors of Subjective Well-Being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 23.3, 359–376.
- Sun, Ö.H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

- Şanlı, S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Tarlan, D ve Ö. Tütüncü. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İşdoyumu Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3.2, 141–163.
- TDK. (1983).”Mutluluk”.Yeni Tarama Sözlüğü, Ankara: TDK. Yay.
- Tevruz, S. (1995). Başarımın boyutları. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni. 1, 1–9.
- Tevruz, S. ve Turgut, T. (2001). Başarı hedefleri ve bireycilik-toplulukçuluk. Yayınlanmamış Ders Projesi Çalışmaları.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 8.1, 92–107.
- Toprak, M.A. (2005). Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir ALAN Araştırması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi. 4.8, 75–85.
- Türköz, Y. (2000). Bir Özel Hastane Çalışanlarının Kalite Çalışmalarına Katılımı ile İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. 1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2.4, 106–120.
- Uçkun, G., E. Pelit ve O. Emir. (2004). Otel İşgörenlerinin İş Doyumunun Önemi ve Akçakoca’da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.1.39–59.
- Warr, P. (2007). Jobs and Happiness. The Industrial-Organizational Psychologist. 44.3, 19–24.

- Weaver, C.N. (1978). Sex Differences in The Determinants of Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 21.2, 265–274.
- Weiss, H. M., J. P. Nicholas ve C. S. Daus. (1999). An Examination of The Joint Effects of Affective Experiences And Job Beliefs of Job Experiences Over Time. *Organizational Behavior And Human Desicion Processes*. 78.1, 1–24.
- Yavuzylmaz, A., M. Topbaş, E. Çan, G. Çan ve Ş. Özgün. (2007). Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 6.1, 41–50.
- Yılmaz, N. (1996). Hava Harp Okullar Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş Doyumu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

EK I – ANKET UYGILAMASI

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ PROGRAMI**

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki bu form Marmara Üniversitesi'nde Yüksek Lisans programında yürütülen bir araştırmada kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.

Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. **Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesidir.**Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız.

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına **isim ve soyadı yazmanız gerekli değildir.** Toplanan veriler, kişi bazında değil toplu olarak yorumlanacaktır. Cevaplarımızı hiç kimse görmeyecek ve anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak araştırmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

BÖLÜM I: Kişisel Bilgiler

1 Yaşınız: ____

2 Cinsiyetiniz

K

E

3 Medeni Durumunuz:

Evli

Bekâr

Boşanmış

4 Çocuk Sayınız (Varsa): ____

5 Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?:

0 -3 yıl

3 -5 yıl

5 – 10 yıl

10 yıl ve üzeri __

6 Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?: ____

7 Pozisyonunuz? :

Yönetici, Direktör, Süpervizör

Uzman

Çalışan

8 En son mezun olduğunuz okul;

İlköğretim

Lise

Üniversite

Yüksek Lisans ve üzeri

9 Aşağıda verilen ifadelerden sizi en iyi tanımlayanı belirtiniz:

Hiç düşünmeden harcama yapabilirim

Rahat harcama yapabilirim

Düşünerek harcama yapabilirim

Temel ihtiyaçlar dışında oldukça zor harcama yapabilirim

Temel ihtiyaçlarımı bile güçlüklerle karşılıyorum

BÖLÜM II: Aşağıdaki ifadeler mutluluk ile ilgilidir. Hiç kimsenin bunların herbirinde mutlu olması mümkün değildir. Bazılarında mutluluğa kavuşmuş, bazılarında kavuşmamış olabilirsiniz.

Aşağıdaki ifadeleri bu açıdan değerlendirmenizi rica ederiz. Bazı sorular olumlu bazıları olumsuz anlamlı

olduğu için, lütfen soruları dikkatlice okuyup ilk aklınıza gelen cevabı belirtiniz. Aşağıda verilen durumlara göre her bir ifade için hangi sıklıkta katıldığınızı lütfen uygun ifadenin karşılığındaki sayısı yazarak belirtiniz.

1	HİÇBİRZAMAN
2	NADİREN
3	BAZEN
4	GENELLİKLE
5	ÇOĞUNLUKLA
6	HERZAMAN

- | | |
|---|---|
| ___ 1. Olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır | ___ 24. Çok mutlu bir insanım |
| ___ 2. Kendimi kontrol edebilirim | ___ 25. Kendimi çok sağlıklı hissederim |
| ___ 3. Hayatımdaki birçok şeyden memnuniyet duyarım | ___ 26. Eğlenceli bir kişiliğe sahibim |
| ___ 4. İstediğim birçok şeyi gerçekleştirebildim | ___ 27. Güler yüzlü bir insanım |
| ___ 5. Kolaylıkla karar verebilirim | ___ 28. Çekiciyim |
| ___ 6. İnsanları neşelendiririm | ___ 29. Kendimle barışığım |
| ___ 7. Zamanımı çok iyi kullanabilirim | ___ 30. Kendimi iyi hissederim |
| ___ 8. Zinde uyanırım | ___ 31. Hayatı akışına bırakırım |
| ___ 9. Kendimi gergin hissederim | ___ 32. Yaşadıklarımın pişmanlık duymam |
| ___ 10. Bir şeylerin üstesinden kolaylıkla gelirim | ___ 33. İyimser bir insanım |
| ___ 11. Kendimi enerjik hissederim | ___ 34. Gülen ve güldüren bir insanım |
| ___ 12. İnsanlarla yakın ilişki içerisindeyim | ___ 35. Çevremden saygı görürüm |
| ___ 13. İnsanların ihtiyaçları ile ilgilenirim | ___ 36. Beğenilirim |
| ___ 14. Sıcakkanlı bir insanım | ___ 37. Yaptığım işler takdir görür |
| ___ 15. İnsanlarla çabuk kaynaşırım | ___ 38. Hedeflediğim yerdeyim |
| ___ 16. Neşeli bir insanım | ___ 39. Çevreme yararlı bir insanım |
| ___ 17. Hayatımın anlamı ve amacı vardır | ___ 40. Sahip olduklarımı şükrederim |
| ___ 18. Etrafımdaki güzellikleri fark ederim | ___ 41. Başarılı bir insanım |
| ___ 19. Dünya yaşamak için çok güzel bir yerdir | ___ 42. Kendimi özgür hissederim |
| ___ 20. Hayatta çabalarımın karşılığını alırım | ___ 43. Özgürce yaşarım |
| ___ 21. Gelecektekine kaygılıyım | ___ 44. İnanmışığım şekilde yaşarım. |
| ___ 22. Bugüne kadar hayatımı mutlu yaşadım | ___ 45. Sevdiğim insanlarla zaman geçiririm |
| ___ 23. Hayatın güzel olduğunu düşünürüm | ___ 46. Paylaşmayı severim |

BÖLÜM III: Aşağıda, insanların “başarı” olarak tanımladıkları bazı ifadeler yer almaktadır.

Bunların hepsinde başarı kazanmış olmak mümkün değildir. Bazılarına tamamen, bazılarını kısmen, bazılarını da hiç ulaşmamış olabiliriz. Aşağıda verilen durumlara ulaşmada ne derece başarılı olduğunuzu belirtmenizi istiyoruz.

Her bir ifadeyi okuduktan sonra, her birinin temsil ettiği durumda kendinizi ne derece başarılı hissettiğinizi düşünün. Ve cevaplarınızı verirken aşağıdaki cetveli kullanın. Sizce uygun cevap hangisi ise o cevabın puanını, ifadenin yanındaki boşluğa yerleştirin. Eğer belli bir ifadedeki duruma ulaşmada HEMEN HEMEN HİÇ başarılı olmadığınızı düşünüyorsanız **(1)**, TAMAMEN başarılı olduğunuzu düşünüyorsanız **(6)** sayısını yerleştirin. Bazı durumlar sizin için şimdilik uygun olmayabilir. Meselâ evlilik ve çocuk sahibi olmakla ilgili ifadeler için, evli değilseniz veya çocuk sahibi değilseniz bir değerlendirme yapmayınız. Bu gibi durumlarda ifadenin yanındaki boşluğa “değerlendirme dışı” **(DD)** harflerini yerleştirin. Ve aşağıdaki cetveli kullanarak her bir ifadeyi değerlendirin. Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan hepsini cevaplayın.

1	HEMEN HEMEN HİÇ	başarılı <u>olmadığımı</u> düşünürüm
2	ÇOK AZ	başarılı olduğumu düşünürüm
3	BİRAZ	başarılı olduğumu düşünürüm
4	OLDUKÇA	başarılı olduğumu düşünürüm
5	ÇOK	başarılı olduğumu düşünürüm
6	TAMAMEN	başarılı olduğumu düşünürüm
DD		(değerlendirme dışı)

_____	1. Çevreye yararlı olmakta	_____	34. Başkalarına yardımcı olmakta
_____	2. Huzurlu olmakta üzerinde durmakta	_____	35. Aileme yük olmadan kendi ayaklarım
_____	3. Düzenli bir aile hayatı kurmakta	_____	36. Prensiplerimden taviz vermemekte
_____	4. Eğitimimi başarıyla tamamlamakta	_____	37. Kendimi geliştirmekte
_____	5. Akıllı olmakta	_____	38. Fırsatlardan yararlanmakta
_____	6. Yapabileceğinin en iyisini yapmakta	_____	39. İyi bir kariyer yapmakta
_____	7. Mutlu olmakta	_____	40. İyi bir hayat standardı tutturmakta
_____	8. Çevreci, barışçı bir insan olmakta	_____	41. Toplumda saygın bir yer edinmekte
_____	9. İyi bir işe sahip olmakta	_____	42. Engelleri aşmakta
_____	10. Yeterince para kazanmakta	_____	43. İyi bir kültür birikimine sahip olmakta
_____	11. İyi bir evlilik yapmakta	_____	44. Ailemin güvenini kazanmış olmakta

- _____ 12.Çocuklarıma iyi bir gelecek sağlamakta
_____ 13.Birkaç yabancı dil bilmekte hazırlamakta
_____ 14.Herzaman dürüstçe hareket etmekte
_____ 15.Mutlu bir aile ortamında büyümüş olmakta
_____ 16. Kendi prensiplerimi oluşturmakta
_____ 17.Ekonomik açıdan rahat olmakta
_____ 18.Doğru zamanda doğru kararlar vermekte
beraber götürmekte
_____ 19.Kendime saygı duymakta
_____ 20.İç mutluluğumu yakalamakta
_____ 21.Hedeflediğim amaçlara ulaşmakta
_____ 22.İş hayatımda iyi bir konuma gelmekte
_____ 23.Zor olan şeyleri yapabilmekte
_____ 24.Hayatımı özgürce yaşamakta
_____ 25.Çocuklarımin başarılı olmalarını sağlamakta
_____ 26.Yenilikçi olmakta
olmakta
_____ 27.Mesleğimde uzman olmakta
_____ 28.Çok para kazanmakta
_____ 29.Sevilen biri olmakta
aktarabilmekte
_____ 30.İşimde üst seviyeye çıkmakta
_____ 31.Ekonomik özgürlüğe sahip olmakta
_____ 32.Daha önce yapılmayan şeyleri gerçekleştirmekte
_____ 33.Ailem ile uyum içinde olmakta
bulunmakta

- _____ 45.Hayattan zevk almakta
_____ 46.Çocuklarımy hayata iyi bir şekilde
_____ 47.İdeallerimi gerçekleştirmekte
_____ 48.Bulduğum yerin değerini bilmekte
_____ 49.Farkedilen biri olmakta
_____ 50.Tuttuğumu koparmakta
_____ 51.İş ve aile hayatını sağlıklı şekilde
_____ 52.Seçkin bir iş çevresine sahip olmakta
_____ 53.Çalışkan olmakta
_____ 54.İyi bir evlat olmakta
_____ 55.Kendimi aşabilmekte
_____ 56.Seçkin bir insan olmakta
_____ 57.İyi bir eğitim görmüş olmakta
_____ 58.Zaafılarımy kontrol edebilmekte
_____ 59.Aileme yardım edebilecek konumda
_____ 60."En iyi" olmakta
_____ 61.İyi bir mevki'e gelmekte
_____ 62.Bildiklerimi günlük hayata
_____ 63.İşimi severek yapmakta
_____ 64."Kendimden emin" olmakta
_____ 65.Sorumluluklarımy yerine getirmekte
_____ 66.Toplum için faydalı hizmetlerde

BÖLÜM IV: Aşağıda çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları durumlara karşı fikirlerinizi ölçümlemek için ifadeler yer almaktadır. Aşağıda verilen durumlara göre her bir ifade için hangi oranda katıldığınızı lütfen uygun ifadenin karşılığındaki sayıyı yazarak belirtiniz.

1. KESİNLİKLE KATILMIYORUM

2. KATILMIYORUM

3. KATILYORUM

4. KESİNLİKLE KATILYORUM

- ___1. Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir.
- ___2. Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım
- ___3. Yaptığım işler kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır
- ___4. Sadece kendi işimin gerektirdiği faaliyetlerle uğraşmaktayım.
- ___5. Sevdiğim bir işi yapmaktayım.
- ___6. Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır.
- ___7. Yaptığım işte yaratıcılığımı kullanabiliyorum.
- ___8. İş yerim benim için bir prestij kaynağıdır
- ___9. İş yerim diğer işyerleri arasında saygın bir yeri olduğu inancındayım.
- ___10. Yöneticimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım.
- ___11. Yöneticimin kendi görev ve sorumlulukların tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum
- ___12. Yöneticimin adil olduğu inancındayım.
- ___13. Yöneticimin dürüst olduğu inancındayım.
- ___14. Yöneticimin kurumun ve çalışanların çıkarlarını düşündüğü inancındayım.
- ___15. Yöneticimin her şartta bana destek olacağından kuşku yok.
- ___16. Yöneticimin tutum ve davranışları beni mutlu ediyor.
- ___17. İş yerimin kaynaklarından tüm çalışanlar eşit bir şekilde yararlanmaktadır.
- ___18. İş yerimde yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmektedir.
- ___19. İş yerimde çalışanların problemi süratle çözülmektedir.
- ___20. İş yerimde çalışanın işi ile ilgili yaptığı teklifler/öneriler dikkate alınır.
- ___21. İş yerimde faaliyetler genellikle planladığı gibi yürür.
- ___22. Departmanımdaki diğer iş arkadaşlarım ile ortak çalışmalar yapabilirim.
- ___23. Herhangi bir problem olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar.
- ___24. Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içerisindeyim.
- ___25. Çalışma arkadaşlarım konularında uzman kişilerdir.
- ___26. Hak ettiğim maaşı alıyorum.
- ___27. Maddi problemlerim bulunmamaktadır.
- ___28. Geçim sıkıntısı çekmiyorum.

EK II - SÖZLÜK

Başarı	: Success, Achievement
Çift Faktör Kuramı	: Two Factor Theory
Davranışlar	: Behaviours
Değerler	: Values
Devamsızlık	: Absenteesim
Dış Kaynaklı İş Tatmini	: Extrinsic Job Satisfaction
Dışa Dönüklük	: Extroversion
Duygusal tutarlılık	: Emotional stability
İç Kaynaklı İş Tatmini	: Intrinsic Job Satisfaction
İçe dönüklülük	: Neuroticism
İş Tanımlama Endeksi	: Job Descriptive Index
İş Tatmini	: Job Satisfaction
İşten ayrılma eğilimi	: Turnover intention
Kontrol odağı	: Locus of control
Koruyucu Faktörler	: Hygiene factors
Mânidar	: Significant
Güdüleyici (Motive edici) faktörler:	Motivators
Mutluluk	: Happiness
Olgun Kuşak	: Veterans
Olumlu Duygulanım	: Positive affect
Olumsuz Duygulanım	: Negative Affect
Oxford Mutluluk Anketi	: Oxford Happiness Inventory
Örgütsel Davranış	: Organizational Behavior
Öznel İyilik Durumu	: Subjective Well Being
Örgütsel Vatandaşlık	: Organizational Citizenship Behavior
Tek Yönlü Varyans Analizi	: One Way Anova
Tutum	: Attitude
Yaşam Tatmini	: Life Satisfaction
X Kuşağı	: Boomers
Y Kuşağı	: Xers
Z Kuşağı	: Nexters