

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİLERİ: ADANA
SEYHAN BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

TEZİ YAZAN
Canan GÜVEL

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU (Çukurova Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Prof.Dr. Bekir Aydın LEVENT

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

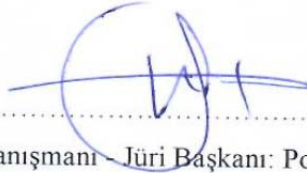
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / OCAK 2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

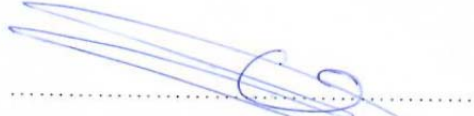
201610022 numaralı öğrencimiz olan **Canan GÜVEL** tarafından hazırlanan “**Kişilik özelliklerinin iş doyumu üzerine etkileri: Adana Seyhan Belediyesi örneği**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile **Psikoloji** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.



Üniv. Dışı Asıl üye - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Pof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU
 (Çukurova Üniversitesi)



Üniv. İçi – Jüri Asıl Üyesi: Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT



Üniv. Dışı - Jüri Asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: Soner ÇAKMAK
 (Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.



18 / 01 / 2019

Doç. Dr. Murat KOÇ
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

‘ Hedeflerinin peşinden ve doğruluktan ayrılmayan herkese...”

”Bilim organize edilmiş bilgi, bilgiler de organize edilmiş hayattır.”

Immanuel KANT

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

18/01/2019

Canan GÜVEL

TEŞEKKÜR

Akademik yolculuğa adım atmaya çalıştığım bu dönemde ve bu eserin meydana gelmesi sırasında bana yardım eden iyi yürekli insanlar oldu. İlk adımlarımı atmam için elimden tutan, bir rehber edasında ilgi, bilgi ve dikkatini benden esirgemeyen aynı zamanda danışmanlığımı kabul etmekte tereddüt bile etmeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunar önünde saygı ile eğilirim. Yardımlarından dolayı Gülşah hocanın asistanı Aslı BOZ ve Özge Vural'a teşekkür ederim.

Saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT ve Yard. Doç. Soner ÇAKMAK hocalarıma eşsiz bilgi birikimi ve yaklaşımları ile gereken yönlendirmeleri yaptıkları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Anket çalışmalarına izin verdiği için Seyhan Belediye Başkanı Sayın Zeydan KARALAR başta olmak üzere anket çalışmasına katılan tüm Seyhan Belediyesi personeline teşekkür ederim.

Çalışmalarım esnasında, ilgimi onlardan esirgemiş olduğum halde sabırla bana yardım etmekten çekinmeyen Oğlum Timur Doruk GÜVEL ile Kızım Melis GÜVEL'e, tüm desteğiyle her zaman yanımda olan eşim Ahmet Malik GÜVEL'e

Sonsuz TEŞEKKÜRLER.

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİLERİ: ADANA SEYHAN BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Canan GÜVEL

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU
Şubat 2019, 85 sayfa

Bu araştırmanın amacı, çalışan bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın örneklemini Adana Seyhan İlçesi Belediyesi'nde çalışan 594 kişi içerisinde rastgele seçilen ve toplam çalışanların yaklaşık dörtte birini temsil eden 151 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve çalışanların kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik soruların bulunduğu “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ile çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, 151 kişinin %51'i kadındır. Katılımcıların %32,5'i lise, %17,9'u ön lisans, %35,7'si lisans ve %13,9'u yüksek lisans-doktora mezunudur. Toplam doyum puan ortalaması $70,1 \pm 13,9$ dur. Dışsal doyum puan ortalaması içsel doyum puan ortalamasından düşük bulunmuştur. Kişilik özelliklerine ait alt boyutlar içinde en düşük ortalama puana sahip olan parametre duygusal denge ($26,3 \pm 5,3$) iken en yüksek ortalamaya sahip olan parametrenin ise yeniliğe açıklık ($35,0 \pm 6,3$) olduğu saptanmıştır.

Toplam doyum alt boyutları ile beş faktörlü kişilik analizi alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük yeniliğe açıklık arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki-korelasyon olduğu saptanmıştır (sırasıyla $r=0,22$, $r=0,35$, $r=0,29$, $r=0,39$, $r=0,28$). Benzer şekilde katılımcıların dışsal doyum ve içsel doyum alt boyutu ile uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki olduğu saptanmıştır (dışsal doyum için sırası ile, $r=0,23$, $r=0,36$, $r=0,26$, $r=0,30$, $r=0,23$), (içsel doyum için sırasıyla $r=0,18$, $r=0,30$, $r=0,28$, $r=0,31$, $r=0,27$) saptanmıştır.

Bu korelasyonlar istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiyi göstermektedir.

Çalışmaya katılan bireylerin toplam doyum, beş faktörlü kişilik ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları ile cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamışken, toplam doyum, dışsal doyum, içsel doyum, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmaya katılan bireylerin toplam doyum, dışsal doyum ve içsel doyum puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmışken, beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Toplam doyum puanını etkileyen alt boyutlar, iş ve eğitim süreleri için regresyon analizi yapıldığında uyumluluk, dışa dönüklük ve eğitim değişkenleri anlamlı bulunmuştur. Uyumluluk puanındaki 1 birimlik artış toplam doyum puanını 0,930 birim arttırmaktadır. Dışa dönüklük puanındaki 1 birimlik artış toplam doyum puanını 0,756 birim arttırmaktadır. Eğitim durumundaki 1 birimlik azalış ise toplam doyum puanını 3,185 birim azaltmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre çalışanların kişiliklerine uygun mesleklerde çalışmaları, hem kendilerinin hem de çalıştıkları kurum ve kuruluşların iş verimliliğini arttıracakını düşündürmektedir.

Anahtar kelimeler: Kişilik, kişilik özellikleri, iş doyumu, doyum, belediye çalışanları

ABSTRACT

THE EFFECTS OF PERSONAL PROPERTIES ON JOB SATISFACTION: ADANA SEYHAN MUNICIPALITY EXAMPLE

Canan GÜVEL

Master Thesis, Department of Psychology

Supervisor: Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU

January 2019. 85 pages

The aim of this study is to investigate the relationship between the personality traits of the working individuals and the job satisfaction. The sample of the study consisted of 151 people randomly selected among 594 people working in Adana Seyhan District Municipality and representing one fourth of total employees. The Five Factor Personality Scale was used to measure the personal life satisfaction of the employees and Satisfaction Scale which was developed to measure the job satisfaction of the employees.

According to the results, 51% of 151 people were women. 32.5% of the participants were graduated from high school, 17.9% were pre-graduate, 35.7% were undergraduate and 13.9% were master and doctorate. The mean total satisfaction score was $70,1 \pm 13,9$. The mean of external satisfaction score was found to be lower than the mean of internal satisfaction scores. The mean of external satisfaction score was found to be lower than the mean of internal satisfaction scores. While the parameter with the lowest mean score among the sub-dimensions of the personality traits was the emotional balance (26.3 ± 5.3), the parameter with the highest average was found to be open to innovation (35.0 ± 6.3).

When the relationship between total satisfaction sub-dimensions and the five-factor personality analysis sub-dimensions was examined, it was found that there was a weak correlation-positive correlation between responsibility, compatibility, emotional balance, openness and openness to innovation (respectively $r = 0.22$, $r = 0.35$, $r = 0.29$, $r = 0.39$, $r = 0.28$).

Similarly, there was a weak positive correlation between the participants' external satisfaction and internal satisfaction sub-dimension, emotional balance,

extraversion and openness to innovation sub-dimensions ($r = 0.22$, $r = 0.35$, $r = 0.29$, $r = 0.39$, $r = 0.28$, respectively). Similarly, there was a weak positive correlation between the participants' external satisfaction and internal satisfaction sub-dimension, emotional balance, extraversion and openness to innovation sub-dimensions (with the order of extrinsic satisfaction, $r = 0.23$, $r = 0.36$, $r = 0.26$, $r = 0.30$, $r = 0.23$), (respectively with the order of internal satisfaction $r = 0.18$, $r = 0.30$, 0.28 , $r = 0.31$, $r = 0.27$)

These correlations show a statistically significant low positive correlation.

While there was no statistically significant difference between the total satisfaction, five factor personality scale and sub-dimension mean scores and gender groups in the study participants, total satisfaction, external satisfaction, internal satisfaction, responsibility, compliance and extroversion scores were found to be higher in females than in males. While there was a statistically significant difference between the total satisfaction, external satisfaction and internal satisfaction and mean age scores of the participants, there was no statistically significant difference between the five-factor personality scale sub-scale mean scores and the age groups.

When the regression analysis was performed for the sub-dimensions affecting the total satisfaction score, work and training periods, the compatibility, extroversion and education variables were found to be significant. The 1-point increase in the compatibility score increases the overall satisfaction score by 0.930 units. The 1-unit increase in the outward-facing score increases the total satisfaction score by 0,756 units. A 1-unit decrease in education reduces the total satisfaction score by 3,185 units.

The results obtained from the study suggest that the work of the employees in the occupations appropriate to their personality will increase the work efficiency of both themselves and the institutions and organizations they work with.

Key words: Personality, personality traits, job satisfaction, satisfaction, municipal employees

ÖNSÖZ

İlkel toplumlar dönemi çalışma hayatı incelendiğinde, insanların doğayı öğrenme ve ona egemen olma mücadelesinin verildiği görülmektedir. İlk insanların yaşam sürdüğü dönemde, geçim sağlamanın temeli öncelikle toplayıcılık, ardından da avcılık olmuştur. Doğada değişiklik yapabilecek kadar bilgi ve yeteneğe sahip olmadıkları için insanlar bu çağda doğanın belirleyiciliğinin etkisi altında yaşamışlardır. Hayatlarını sürdürebilmek, vahşi doğa şartlarına karşı kendilerini güvende tutabilmek adına zaman içerisinde bir takım aletler yapmışlar, bir arada yaşamaya başlamışlardır. Hem avcı hemde toplayıcı toplum insanları, hayvan avlamak, balık tutmak, doğada kendiliğinden yetişen bitki meyvelerle, çeşitli böcekleri toplamak suretiyle hayatlarını sürdürmüşlerdir. Kadınların toplayıcılık, erkeklerin ise avcılık yapması cinsiyete göre işbölümünün ilk örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Sezal, 2003,s.205-206). İlkel aletlerle donanmış insanların hüküm sürdüğü yıllarda, doğal yaşamla toplum yaşamının içiçe olduğu görülmektedir. Doğa, üretimi ortaya koyan emekle sosyal ilişkiler alanı içine çekilebildiği ölçüde bilinmektedir. Bu bakımdan ilkel topluluklar, emeğin etkilemediği toplulukların ilk örneği olduğu söylenmektedir. Toplumu meydana getiren insanlar, geçimlerini sağlayabilmek için işbirliği içerisinde olduklarından, çalışmak tüm bireylerin yaptığı bir etkinliktir. Fakat bu çalışma yönteminde bireysel çıkar güdülmüyordu, çalışmanın sonucu kesinlikle tek kişilik değildir. Bu sebeple kişi varlığını yalnızca topluluğun üyesi olarak sürdürmektedir. İnsanların sadece besin toplayıp, avlanmayla varlıklarını sürdürdükleri bu dönemde, ortak emek verilmesi, bir yaşam şeklidir (Meda, 2012,s..32-34).

İşin anlamına dair araştırmaların yoğunlaşmasının sebebi, kişilerin iş algılama şekillerindeki değişim ve iş yaşamına etki eden gelişmeler olarak sıralanabilir. Kimi araştırmacılarca geçen 50 yılda, refah ve eğitim seviyesindeki artmaya paralel şekilde işe yönelik beklentilerde de bazı değişimler görülmüştür. Çalışan bireyler için ücretin yanı sıra, uygun çalışma koşulları ve güvenliğin önemi artmaya başlamıştır (Keser, 2010). İş kavramının önemi ve anlamı, tarihi süreçte ekonominin gelişmesine paralel olarak ve bütün toplumların normları ve değer yargıları tarafından belirlenebilmektedir. "İş", hayatının devamlılık oluşturan toplumsal bir aktivite olarak, ortaya çıkışı insan ırkının var oluşuna kadar uzanan, insan hayatının merkezi alanlarından birisidir (Tınar, 1996,s.3).

Kant “insan, çalışmak zorunda olan bir varlıktır” şeklinde çalışmanın kişideki karşılığını tanımlamıştır. Çalışmanın anlamı, kişilere göre sürekli değişsede, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam odağı olmaya devam etmiştir. Ancak teknolojik gelişmeler ihtiyaçların değişmesi sonucun da, çalışma olgusu ve insanların çalışma algısı değişiklikler göstermeye başlamıştır. Teknolojinin değişmesi ve gelişmesi birlikte sorunlar da insan hayatına girmiştir. Hizmet ve üretimin giderek azaldığı mutsuz birey ve çalışanların her geçen gün arttığı dünyada, bu sorunlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Kişilik ve yapılan işin bir birbiriyle olan uyumu üzerinde yeterince çalışma bulunmadığı düşüncesinden yola çıkılarak, bu çalışmada kişiliğin iş doyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

18/01/2019

Canan GÜVEL

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER	xii
TABLolar LİSTESİ	xvi
EKLER LİSTESİ	xvii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka planı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Problemi	3
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	5
1.8. Tanımlar	5

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kişilik Özellikleri	7
2.1.1. Kişilik Özelliklerinin Tanımlanması	7
2.1.2. Kişiliğin 5 Temel Özelliği	9
2.1.2.1. Dışadönüklük	9

2.1.2.2. Duygusal Dengelilik	10
2.1.2.3. Sorumluluk.....	10
2.1.2.4. Uyumluluk-Geçimlilik.....	11
2.1.2.5. Açıklık.....	11
2.2. İş Doyumu.....	12
2.2.1. İş Kavramı.....	12
2.2.2. İş Yaşam Dengesi.....	12
2.2.3. İş Doyumu.....	13
2.2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Çeşitli Teoremler.....	16
2.2.3.2. İçerik Teoremleri.....	16
2.2.3.3. Süreç Teoremleri.....	17
2.2.4. İş Doyumunun Sonuçları	17
2.2.4.1. Yüksek Moral Sağlanması	17
2.2.4.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması	18
2.2.4.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	18
2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	19
2.2.5.1. Devamsızlık	19
2.2.5.2. İşi Bırakma.....	19
2.2.5.3. İş Doyumsuzluğunun Diğer Sonuçları.....	20
2.2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	20
2.2.6.1. İşle Alakalı Faktörler ve İş doyumu.....	20
2.2.6.2. İşin Niteliği	21
2.2.6.3. Çalışma Koşulları	21
2.2.6.4. Ücret.....	22
2.2.6.5. Yükselme Olanakları	23
2.2.6.6. Övülmek.....	24
2.2.6.7. İş Grupları veya Çalışma Arkadaşları.....	24
2.2.6.8. Yaş.....	25
2.2.6.9. Cinsiyet	26
2.2.6.10. Bilişsel Yetenekler	26
2.2.6.11. Çalışanın Hizmet Süresi.....	27
2.2.6.12. Çalışanın Beklentileri	27
2.2.6.13. Danışmanlık.....	28
2.2.6.14. Kişilik.....	28

2.2.6.15. Kişilik özellikleri ve İş Doyumu.....	29
2.2.6.16. Kişilik Özellikleri Ve İş Doyumu ile İlgili Bazı Çalışmalar	29

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı	32
3.2. Araştırmanın Modeli	32
3.3. Araştırmanın Örneklemi	32
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür).....	32
3.5. Veri Toplama Araçları	32
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	33
3.5.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	33
3.5.3.Minnesota İş Doyumu Ölçeği	33
3.6. Verilerin Analizi	34

BÖLÜM IV

4.BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	35
4.2. Katılımcıların Cinsiyete Göre Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	35
4.3. Katılımcıların İş Deneyimine Göre Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .	36
4.4. BFKÖ, MİDÖ ve Alt Ölçeklerin puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	36
4.5. BFKÖ, MİDÖ ve Alt Ölçeklerin Cinsiyete Göre Dağılımı Puan Dağılımına İlişkin Bulgular.....	37
4.6. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Dair Bulgular.....	38
4.7. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının İş Deneyim Gruplarına Göre Bulgular.....	38
4.8. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Gruplarına Göre Bulgular.....	39
4.9. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Analizine ilişkin Bulgular	40

4.10. Katılımcıların MİDÖ Puanına İlişkin Regresyon Bulguları	41
4.11. Dışsal Doyum Regresyon Puanına Ait Bulgular.....	42
4.12. İçsel Doyum Regresyon Puanına Ait Bulgular	42
4.13. MİDÖ Puanına İlişkin Regresyon Bulguları	42

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma.....	44
5.2. Yorum.....	45

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	48
6.2. Öneriler	49

7. KAYNAKÇA

52

8. EKLER

59

9. ÖZGEÇMİŞ

68

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri	35
Tablo 2.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Cinsiyete Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı	36
Tablo 3.	Çalışmaya Katılan Bireylerin İş Deneyimine Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı	36
Tablo 4.	Toplam Doyum Ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Dağılımı	37
Tablo 5.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı	37
Tablo 6.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	38
Tablo 7.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının İş Deneyim Gruplarına Göre Dağılımı	39
Tablo 8.	Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Gruplarına Göre Dağılımı	40
Tablo 9.	Toplam Doyum İle Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar.	41
Tablo 10.	Toplam Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi	41
Tablo 11.	Dışsal Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi	42
Tablo 12.	İçsel Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi.....	42
Tablo 13.	Toplam Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi	43

EKLER LİSTESİ**Sayfa No:**

8.1. Etik Kurulu Onay Belgesi.....	59
8.2. Kişisel Bilgi Formu.....	60
8.3. Kişisel Bilgi Formu.....	61
8.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	62
8.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	64
8.6. Tez Anket İzin Formu (Çağ Üniversitesi).....	66



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka planı

Kimi araştırmacılara göre geçtiğimiz 50 yılda, refah ve eğitim seviyesindeki artmaya paralel şekilde işe yönelik beklentilerde de bazı değişimler görülmüştür. Çalışan bireyler için ücretin yanı sıra, uygun çalışma koşulları ve güvenliğin önemi artmaya başlamıştır (Keser, 2010). İş kavramının önemi ve anlamı, tarihi süreçte ekonominin gelişmesine paralel olarak ve bütün toplumların normları ve değer yargıları tarafından belirlenebilmektedir. İş, hayatın devamlılık oluşturan toplumsal bir aktivite olarak, ortaya çıkışı insan ırkının var oluşuna kadar uzanan, insan hayatının merkezi alanlarından birisidir (Tınar, 1996,s.3).

Kant, işin kişideki anlamını “insan, çalışması gereken bir varlıktır” biçiminde ifade etmiştir. Çalışmanın anlamı, kişilere göre sürekli değişiklik gösterebilir, 20. yüzyılın son yıllarına kadar kişinin merkezi yaşam odağı olmaya devam etmiştir. Ancak teknolojik gelişmeler ihtiyaçların değişmesi sonucunda, çalışma olgusu ve insanların çalışma algısı değişiklikler göstermeye başlamıştır (Güney, 2000,s.76). Teknolojinin değişmesi ve gelişmesi birlikte sorunlarını da beraberinde insan hayatına getirmiştir. Hizmet ve üretimin giderek azaldığı mutsuz birey ve çalışanların her geçen gün arttığı dünyada, bu sorunlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Kişilik ve yapılan işin bir biriyle olan uyumu üzerinde yeterince çalışma bulunmadığı düşüncesinden yola çıkılarak, Kişiliğin İş doyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacı ile bu çalışmaya başlanmıştır.

İş etkinliği, kişilere çok yönlü yarar getiren araç konumuna sahiptir. Bu noktada da iş, beden ve düşünce gücünün kullanılması karşılığında gelir sağlamanın ötesinde bir kavramdır. İnsanların hayatında doyuma ulaşmada, İş konusu büyük yer kaplamaktadır. Yaşamın bütünündeki doyum, kişisel yaşamın farklı bölümlerindeki doyumun sıradan bir birikimi şeklinde isimlendirilmektedir. Denklem iki değişkeniyse ağırlıklı olarak iş ve evdir (Kumaş ve Fidan, 2005). Giddens, işin kişilerin psikolojik ve ruhsal halinde ve günlük yaşamında yapısal bir etken olmasını, işin özelliklerine göre belirlendiğini vurgulamaktadır. Bunlar, ücret, etkinlik düzeyi, değişiklik, zamansal yapı, sosyal ilişki, kişisel kimlik yönünden taşıdığı özelliklerdir (Giddens, 2000,s.326 -237).

İş hayatı, insan hayatının en önemli bölümlerinden biridir. İnsanlar ömürlerinin farklı dönemlerini, eğitim alarak, iş edinmeye çalışarak veya bir işte çalışarak harcamaktadır. Bu yüzden, kişilik yapılarına uygun olan bir işe sahip olmak, başta kendisi, sonra işletme ya da kurumun verimliliği, toplumun refah ve düzeni açısından oldukça önemlidir. Her birey ayrı kişiliklere sahip olabilir ve iş doyumunu kişilere göre değişebilir. Çalıştıkları işten insanların beklentileri de kişilik özelliklerine bağlı olarak birbirinden farklılık gösterebilir (Sarı, 2011,s.1).

Batı ülkelerinde “kişilik” kavramı, Latince “Persona” sözcüğünden türetilmiştir, Persona, tiyatro sanatçıların oyun sırasında, rollerine uygun olarak yüzlerine bir sopaya tutturulmuş şekilde taktıkları maske anlamına gelmektedir. Kişilik kavramı, etimolojik anlamına yakın kullanıldığı zaman, insanın etrafındaki başka kişilerle sağladığı ilişkilerde verdiği tepki ve kendisini ifade etme şeklinde anlaşılabilir. Oldukça eski bir kavram olarak karşımıza çıkan kişilik, günümüzde sıklıkla kullanılıyor olsa bile, kelimenin tam karşılığının olduğu söylenemez (Giddens, 2000,s.326 237).

Bu nedenle, kişilerin iş doyumunu belirleyen faktörlerin başında kişiliğin olduğu görülmektedir. Her çalışanın kişilik özelliklerinin farklılıklar göstermesi, iş yaşamında olagelen olguları farklı şekillerde algılamaları ve olaylar karşısında farklı reaksiyon vermeleri sonucunu doğurur (Giddens, 2000,s.326 238).

Çalışanın almış olduğu eğitim ve eskiden getirdiği alışkanlıklar paralelinde, çalışmak istediği ya da çalıştığı işe dair beklentileri olacaktır ve olmaktadır. Bireysel beklentiler ve çalıştıkları işin şartları ile uyumu, kişinin iş doyumunu ortaya koyar. Buna bağlı olarak, kişilerin yaptıkları işten doyum sağlama seviyeleri, ruhsal ve fiziki sağlıklarını da etkilemektedir. Kişi çalıştığı işle uyum içinde olmadığı durumda o işten doyum olma seviyesinde düşmektedir (Öztürk, Özgen ve Yalçın, 2002,s.329-330).

Günümüz psikologlarının ilgilendiği konular arasında, kişiler arası ilişkilerin analizi ile iş yaşamının uyumlu hale getirilmesi önemli yer tutmaktadır. Bugünün yöneticileri, çalıştıkları insanların kişilik özellikleri ile bu özelliklerin gelişim ve değişimlerini öğrenmenin yararını anlamışlardır (Güney, 2000,s.76). Bu nedenle, kişilik özelliklerinin iş doyumunu ile ilişkisi objektif ve bilimsel olarak ele alınmalıdır. Bu ilişkinin sektörlere göre farklılık göstermekte olup olmadığına dair veri azdır. Çalışmamızda, yerel yönetim biriminde çalışan kişilerin farklı kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmada Seyhan Belediyesi çalışanlarında kişiliğin beş temel özelliği ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen faktörleri incelemek amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Problemi

Günümüzde çalışanların performansını etkileyen etmenler konusundaki çalışmalar her geçen gün artış göstermektedir. İnsanlar iş hayatında nasıl davranırlar ve bu davranışların altında yatan temel nedenlerin ne olduğu, iş yaşamlarında insanların hareketlerinin nasıl olduğu, bu davranışların asıl sebepleri, ne olabileceği gibi sorulara cevap arayan uzmanlar, işletmedeki davranışlarla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmaktadırlar (Özdayı, 1990,s.1).

İş doyumunda olumsuz etkiye sahip olan etmenler incelenirken, genel olarak yaş durumu, cinsiyet ve medeni durum gibi bireysel özellikler ile iş doyumuna etki eden sosyal ve çevresel faktörler ele alınmıştır. Bunun yanı sıra işletmedeki görev dağılımı yapılırken, yapılacak işin kişiliği ile uyumlu olan çalışanlara verilmesi, o kişilerin çalışma sırasındaki verimliliklerinin ve iş doyumlarının artmasını, iş tutumlarının iyileştirilmesini sağlamakla birlikte, işletmenin daha verimli hale gelmesine de yol açmaktadır. Bu çalışmanın, temel problem cümlesi, iş doyumuyla kişilik özellikleri arasında ilişki vardır.

1.4. Araştırmanın Önemi

İş yaşamı insan yaşamının büyük bir bölümü kapsadığından, gerek bireylerin, gerekse örgütsel yapıların ve de toplumun refah seviyesinin yükselmesi için kişiliğin iş yaşamındaki önemi konusundaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bireylerin yaptığı iş ile kişilik yapılarının birbiriyle örtüşüyor olması, işlerine karşı tutum ve davranışlarını pozitif yönde etkileyecektir. Bu nedenle bireyin kişilik özelliğine uygun olan iş yapmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışanlar kişilik özelliklerine uygun çalışma platformlarında ve kişiliklerine uygun çalışma ortamlarında başarı gösterebilmektedirler. Herhangi bir iş için seçilecek bireyin kişilik özellikleri göz önünde tutularak işe yerleştirilmesi, kişinin hem iş doyumunu yönünden, hem de iş yerindeki verimliliği açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

Çalışarak geçirilen zamanın büyüklüğü düşünüldüğünde, yapılan işin sadece maddi yönüyle değil, psikolojik yönden de kişinin hayatında önemli bir işlevi vardır.

Bireyin yaptığı işle kişiliği arasındaki dengenin sağlanması ve kişinin işini severek yapması nasıl sağlanabilir? Sadece ücret yönünden doyum olması yeterli midir? Çalışanın üretken, aynı zamanda da huzurlu olabilmesi için neler yapılmalıdır? gibi sorulara verilecek cevaplar iş doyumunu açısından önemlidir.

Her geçen gün artan rekabet ortamında, işletmelerde ki istikrar ve başarı, her yönüyle sağlıklı, aynı zamanda da mutlu çalışanların olmasıyla doğru orantılıdır. Bireyin kişilik özelliklerine uygun işte çalışması hem çalışan hem de çalışılan kurum bakımından oldukça önemlidir.

İş doyumunu gerek kişi ve toplum, gerekse çalışanlar açısından, istenen bir sonuçtur. Bu sebeple, işletmeler ve yönetim bakımından, iş doyumunu etkileyen faktörlerin bilinmesi oldukça önemlidir. Ayrıca araştırılan bir diğer konu da çalışanların performans ve iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkidir (Özkalp ve Kirel, 200,s.113).

Günümüzde Personel alım ve istihdamı sürecinde, aday kişilerin, kişilik testlerine tabi tutulması suretiyle işe uygun kişilerin işe alınması ve alınan kişilerin kişiliklerine göre yönlendirilmesi yaygın bir şekilde yapılmaktadır. Bireylerin kişiliklerine uygun olmayan işlerde çalışmaları her geçen gün ciddi sorunlara dönüşecektir (Özer, 2004 s.17).

Bu çalışma ile bu etkenlere ek olarak kişilik özelliklerinin iş doyumuna katkısı araştırılarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Alan yazında konuya ilişkin kuramlar ve çalışmalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde sıralanabilir.

Temel Hipotez: Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.

Bu ana neden yönünde yapılan araştırmanın alt hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

Alt Hipotezler:

Hipotez 1: Kişiliğin beş temel özelliğinden biri olan açıklık ile iş doyumunu arasında ilişki vardır

Hipotez 2: Kişiliğin beş temel özelliğinden biri olan uyumluluk ile iş doyumunu arasında ilişki vardır

Hipotez 3: Kişiliğin beş temel özelliğinden biri olan duygusal dengelilik ile iş doyumunu arasında ilişki vardır

Hipotez 4: Kişiliğin beş temel özelliğinden biri olan sorumluluk ile iş doyumu arasında ilişki vardır

Hipotez 5:Kişiliğin beş temel özelliğinden biri olan dışadönüklük ile iş doyumu arasında ilişki vardır

Hipotez 6: Cinsiyet ile iş doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Yaş ile iş doyumu arasında ilişki vardır.

Hipotez 8: Kıdem durumu ile iş doyumu arasında ilişki vardır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Bu araştırmaya katılanların kişisel bilgi formu ve ölçekleri samimi bir şekilde doldurdukları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin araştırmada belirlenen amaç ve alt amaçları ölçeceği varsayılmıştır.
3. Örneklemenin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma çalışma grubu Seyhan Belediyesi çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmadan elde edilen veriler, katılımcı grubunu oluşturan Seyhan Belediyesi çalışanlarının Kişisel Bilgi Formu, Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİTÖ)'ne verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Kişilik : Bireyin dışsal ve içsel çevresiyle oluşturduğu farklı kişilerden kendisini ayıran yakın ve uzak çevresi ile meydana getirdiği kendi dışında kalan başka fertlerden ayıran, yapılaşmış ve aynı zamanda tutarlı bir ilişki şeklidir (Eroğlu, 2004, s.157).

İş : Fiziksel, bilinçsel ve ruhsal güç kullanmak suretiyle parasal edinim şartıyla, bir karşılık almak amacı güdülerek, bir teşkilata bağımlı veya şahsi olarak, kişinin başka bireyler ya da şahsı için değer barındıran meta ile görev yapma maksatlı daimi bir etkinlik olarak tanımlanır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.77).

İş doyumu : İşçilerin motivasyonunu, sadakatiyle iş doyumunu kollayan, çalışma ortamındaki meseleleri ve stres yapan etmenleri minimize eden, kuruluşların becerisi yüksek ve kıymetli elemanları işletmeye kazandıran ve o kişileri ellerinde tutma

konusundaki yeteneklerini iyileştiren bir etmen olduğu kabul görmektedir (Küçükusta, 2007, s.244).



BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kişilik Özellikleri

2.1.1. Kişilik Özelliklerinin Tanımlanması

Kişilik geçmişten günümüze kadar oldukça fazla merak uyandıran konulardan biridir. Bilim adamlarının dikkatini çeken bu durumun temel sebebi de çok çeşitlilik ortaya koyan kişiliğin tam olarak tanımlanamamış olmasıdır.

İnsanlar, eski çağlardan günümüze kadar önce kendilerini sonrasında da çevresinde olup bitenleri merakla anlamaya çalışmıştır. Bu sebeple, kişilik araştırmaları üzerinde yoğun bir biçimde durmuş ve birçok şekillerde tanımlar ortaya koymuştur. Buna en iyi örnek, köken olarak Latince olan “Persona” kelimesine Allport tarafından yaklaşık olarak 50 tanım incelenmek suretiyle ulaşılmış ve bu buluş milat kabul edilmiştir. Bu kelimenin üzerinde yoğun çalışmalar yapılmış ve günümüze “Kişilik” olarak gelmiştir (Özer, 2004 s.19).

Yıllarca üzerinde birçok çalışma yapılan, toplum yaşamları içerisinde yüz yıllarca merak uyandıran ve yoğun bir ilgi gören “Kişilik” ancak 1930’lu yıllarda bilime araştırma konusu olabilmiş ve bu tarih sonrasında gerçek bilimselliğe kavuşabilmiştir. Bunun yanı sıra “Kişilik Psikolojisi” de yine bu yıllarda sosyal bilim alanı olarak kabul görmüştür (Yelboğa, 2006 s.12).

Kişilik, bireyin bütün özellikleridir. Bireyin içsel ve dışsal dünyasıyla kurduğu, kendisini diğer insanlardan farklı kılan, sabit ve oturmuş bir ilişki biçimidir. Sonuç olarak kişilik, bir bireyin nesnel ve öznel yönleri ile başka kişilerden değişik olan düşünce, duygu, davranış ve tutum özelliklerinin toplamıdır denebilir. Kültürün, bir toplumun yaşama şeklini ifade etmesi gibi kişilik de kişinin yaşayış şeklini ifade eder. Bu yaşama şeklinin içinde birçok özellik ve çeşitli kesitler yer almaktadır. Kişiliğin meydana gelmesinde soya çekim, toplumsal çevre, aile, coğrafi ve fiziki koşullar şeklinde oldukça çok etmen rol almaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009, s.215).

En yaygın olarak bilinen kişilik, Şahsın dışsal ve içsel çevresiyle oluşturduğu farklı kişilerden kendisini ayıran yakın ve uzak çevresi ile meydana getirdiği kendi dışında kalan başka fertlerden ayıran, yapılaşmış ve aynı zamanda tutarlı bir ilişki şeklidir. Fakat, bu yaşam şeklinin içinde oldukça fazla özellik, bilinsin ya da bilinmesin,

değişik derecelerde sayısız boyutları bulunmaktadır. Bunların içinde, beceriler, zeka, eğitim durumu, duygular, mutluluk, üzüntü, kin, inanışlar, arkadaşlık, örf ve adetler, sosyallik, menfaatler, gözün rengi, konuşması, sorumlu olunan şeyler, kültür yapısı, samimiyet, cana yakınlık, kıskanma, sinirli olma gibi örnekler verilebilir (Eroğlu, 2004, s.157). Davranışsal yönünden ise kişinin zeka, fiziksel ve ruh durumu değişikliklerinin hepsi hatta daha fazla davranış biçimine yansması ve yaşam şekline etki etmesi diye tanımlamak mümkündür (Zel, 2001, s.10).

Kişilik kavramını meydana getiren üç ana nokta çok önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.82).

- Kişilik eşsiz ve öznedir.
- Durağandır.
- Kişilik değişmez ve sabittir.

Kişilik, öğrenimlerin, normal değişmezliklerin, anlamaların, sezgilerin, duygu ve düşüncelerin, davranışların ve yaşam içerisinde üstlenilmiş olan rollerin bir araya gelmesidir. Kısacası kişilik, insanın doğumdan kazandığı özellikleriyle, sonradan kazandığı özellikler bütünüdür. Kabul görmüş olan tanımlar incelendiğinde, kişilik, bir kimsenin duyma, düşünme, davranım şekillerini etkileyen faktörleri inceleyip, onları kendisine uygun biçime getirmesi olarak düşünülebilir (Rızaoğlu, 2003, s.82).

Dünyada kişilik kavramı, sayısız birçok tip içermektedir. İnsanın şahsi ve kişisel özelliklerinin, diğer bireylerin özelliklerinden çok ya da az değişken olduğu belirtilmektedir. İnsanların özelliklerinin bir bölümünün birbirine benzerlik göstermesine, hatta birbirleriyle ortak özellik göstermesine karşın, farklılıklarda vardır.

Kişiliğin hayat tecrübesi üzerinde, hayat tecrübesinin kişilik üzerinde olan etkisinden daha fazla etkisi vardır (Rızaoğlu, 2003, s.82).

Kişilik sürekli ve tutarlıdır. Yani, bireyin tipik ve benzer durumlar karşısında sıkça sergilediği davranışlar, kişiliğinin bir parçasıdır.

Kişilik, dengeli ve süreklilik göstermesiyle birlikte değişebilmektedir. Süregelen bu değişimin ne kadar zamanda olacağı, bireyin yaşamını sürdürdüğü toplumun değerlerine göre değişiklikler gösterir. Kişilik özellikleri başka davranış parametreleri gibi zaman içerisinde değişime uğramaktadır. Çevre şartları çok hızlı değiştiğinde kişilik özelliklerin farklılaşması da daha kısa zaman alır. Aynı biçimde, kariyer ve

evlilik farklılığı gibi yaşam içindeki olaylar, kişilik üzerinde farklılığa sebep olabilmektedir (Rızaoğlu, 2003 s.83).

2.1.2. Kişiliğin 5 Temel Özelliği

Kişiliğin beş temel özelliği modeli, kişiliğin tanımını karşılayan sözcüklerin seçilip incelendiği tiptir. Kişiliğin varoluşuna dair “neden?” sorusu yerine “ne?” sorusu yanıt bulmalıdır. Allport 1936 yılında İngiliz dilinde kişilik tarifine uyan tam 18.000 sözcük ileri sürerek bir kelime havuzu oluşturmuş ve bu oluşuma “Sözcük Havuzu” adını vermiştir. Kelime havuzundan seçilen özellikler ilk olarak 8.000, Ardından tanımlı tam karşılamayan ve bir birinden ayrı olan sözcükler elenmek suretiyle 4.500 sözcük bırakılmıştır. Geriye kalan sözcükler kişilik sınıflandırmasını oluşturmak için kullanılmıştır. RaymondCattell elde kalan listeye faktör tahlili uygulamak suretiyle 16 ana kişilik özelliğinden meydana gelen liste hazırlamıştır. Ve bu da beş büyük özellik modelinin temelini inşa etmiştir (Yelboğa, 2006 s.200).

Bu modellemenin ana hatları, birçok bilim adamınca birçok kişilik titizlikle incelenerek meydana getirilmeye dikkat edilmiştir. Değişik kişilik özelliklerini içine alacak biçimde ortaya konulan ve yine değişik şekilde açıklanabilen model olma özelliğine sahiptir. Bu kadar geniş ve uzun çalışma ile yeterli açıklamalar sonucunda bu modellemenin geçerliliği kabul edilerek güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir. Kişiliğin beş temel özelliği aşağıda kısa kısa açıklamalar halinde bahsedilmiştir (Yelboğa, 2006 s.200).

2.1.2.1. Dışadönüklük

Dışadönük kişilikli bireyler, dış dünyadaki insanlarla olan ilişkileri oldukça başarılı ve güzel, toplumsal, konuşmayı seven ve aktif kişiliklerdir. Bu bireyler, farklı kişilerle birlikte zaman geçirmekten keyif alırlar. Sıcakkanlıdırlar, enerji dolu, maceracı, neşelidirler. Dominant olma durumları oldukça yükseklerde, baskı altında, içine kapalılık, mesafelilik, durgunluk asla onlara göre değildir. Ayrıca yalnızlığı kesinlikle sevmemektedirler (Yürür,2009 s.27).

Dışadönük kişiler, İnsan odaklı, konuşkan, sosyal toplumdaki diğer kişilerle birlikte olmaktan hoşlanırlar. Kolay risk üstlenebilirler. Sevgi dolu bir kişiliğe sahip olan dışadönüklerin en büyük tutkuları sevmektir. Duygularını belli etmekten çekinmezler. Oysa içedönük insanlar tam tersidir, duygularını belli etmez, sevgilerini

içten yaşar, risk almaktan korkar, hareketsiz, çekingen, çabuk utanırlar, uysal, ağırbaşlı ve mesafe koymayı bilen kişilerdir. Ve doğrudan vazife odaklı düşünürler (Yürür,2009 s.27).

Dışadönüklerde başarılı olmak, yarışmak, yarışma ya da iddia sonucu ödül kazanmak, baştan çıkarıcıdır ve onların en büyük motivasyon kaynağıdır. Dışadönükler iki bileşene sahiptir, tutku ve hırs. Arkadaşlarına sıkı sıkıya sarılırlar. Bunların yanı sıra haklarını savunmaktan da asla çekinmezler. İnsanlarla çabuk kaynaşırlar, yeni katılmış oldukları gruplarda bile kendilerini sevdirebilirler. Dışadönük kişilerin dış dünya kapıları sonuna kadar açıktır (Demirkan,2006 s.59).

2.1.2.2. Duygusal Dengelilik

Bu özelliği taşıyan bireyler, duygularını dengede tutmasını bilen insanlardır. Hayatlarını emin bir şekilde sürdüren, serinkanlı endişe taşımayan kişilerdir. Tam tersindeyse karar vermeye çekinen, şüpheli, mutsuz bireyler bulunmaktadır. Oysa duygusal dengeli bireylerin özgüven sorunları yoktur, eleştiriler onu rahatsız etmez, stresle mücadele edebilmekte ve oldukça sakin kişiliklerdir. Çekingen kişilik ise korkak, özgüven sorunu yaşayan, eleştirilmekten rahatsızlık duyan ve oldukça gergin kişiliklerdir (Yelboğa,2006 s.199). Duygusal doyumsuzlukta ise yukarıda sayılan özelliklerin tam tersi durumlar bulunmaktadır. Asabi, ürkek, tedirgin, güven duygusu yitmiş, çaresiz durumdaki kişiliklerdir. Korkaktırlar yetersiz olduklarını hissederler (Yürür, 2009 s.28).

2.1.2.3. Sorumluluk

Bu kişiliğe sahip olan bireyler, hayatları boyunca hep bir şeylerden kendisinin sorumlu olduğunu, bu yüzden disiplin içerisinde olmaları gerektiğini, sorumluluklarından dolayı daha dikkatli olmalarının gerektiğini, bunların sonucunda da tamamen başarı odaklı bireylerdir. Başarıya giden yolda çok arzu ile ilerleyen bireylerdir. Aksini düşündüğümüzde ve bu kişiliğin tersinde yer alan kişiler ise, dikkati yerinde olmayan, örgütlenmemiş, düzensiz özellikli kişilerdir (Yelboğa, 2006 s.199).

Ayrıca bu kişiler, sorumluluk duygusu kuvvetli, dikkatli, kendi açısından oldukça düzenli ve başarı odaklıdır. Az sorumluluk sahibi bireylerse sorumluluktan uzak, plansız ve uyumsuz olarak bilinirler (Erkuş ve Tabak,2009 s.217).

2.1.2.4. Uyumluluk-Geçimlilik

Geçimlilik özelliğine sahip bireyler, güzel ahlaklı, toplumda güven kazanmış, iyiliksever, işbirliği yapmaktan çekinmeyen ve kolay affedebilen kişilerdir. Bu özelliğe sahip olmayan bireyler ise işbirliği yapmaktan hoşlanmazlar, toplum içerisinde güven kazanamamışlardır, kincidirler ve kötü huylu olarak bilinmektedirler. Geçimlilik özelliğine sahip bireyler işbirliğine açık, oldukça uyumlu, açık sözlü, hoşgörülü olma halleri yüksek, uyumsuz, kibirli, işbirliğinden uzak olma durumları ise oldukça düşüktür (Yelboğa, 2006,s.199).

Geçimlilik özelliğini fazlaca barındıran kişiler, karşılıklı fikir alış verişine dayalı uğraşları daha cazip bulurlar, bu tarz kişilere görevler verildiğinde oldukça yüksek bir başarı sergilerler (Yürür, 2009 s.27). Geçimlilik kişilikli bireyler, arkadaş gibi olurlar, beraber çalışmaktan haz duyarlar, kibar kişiliğe sahiptirler, güvenilir ve iyi huyludurlar. Yöneticilik üstlenmiş bu tip kişiler himayesinde çalışan kişiler ile iyi iletişim halindedirler ve onları daima motive ederek sorunlarını çözmeye odaklanarak, çalışanlarla etkin iletişim içinde olurlar (Soysal,2008, s.419).

2.1.2.5. Açıklık

Araştırmacıların birçoğunun en karmaşık olarak vurguladıkları kişilik şekli açıklıktır. Bu tarz kişiler çabuk alınan, esnek, yaratıcı, araştırmacı özellikleri barındırmaktadırlar. Tersî tip ise, bağınaz, yeniliklerden uzak, dar fikirli özellikteki bireylerdir. Açıklık kişileri yaratıcı, çözümlemeli, yeniliklere açık hassas olma eğilimleri oldukça yüksek, gerçekçiliği savunup ilgisiz kalma durumları ise küçük ihtimallidir (Yelboğa,2006, s.199).

Açıklık kişileri bilgili, araştırmacı, toplumsal ve sıcakkanlı ve benzerleri gibi özellikler barındırırlar. Açık kişiler idareci olsunlar ya da alt kademedeki çalışanlar uyum sıkıntısı yaşamazlar. Çözüm odaklı olup sorun çıkarma taraftarı değildirler. Yaptıkları tüm çalışmalarda paylaşımcı oldukları kadar şeffaftırlar (Soysal,2008 s.419).

Açıklık kişilikleri Oldukça zeki bireylerdir. Bilgili ve araştırmacı olmalarından dolayı, işyerlerinde öğrenme eşiği üst seviyede oldukları bilinmektedir. Açıklık kişiliğe sahip olmayan bireyler ise, geleneksel, gerçekçi, dar alanlarda çalışmayı seven, çözümleme odaklı olmayan ve sanatsal yön barındırmayan bireylerdir (Yürür,2009 s.27).

2.2. İş Doyumu

2.2.1. İş Kavramı

Meslek olarak, ilk başta bedene dayalı meslekler ve daha da önemlisi el sanatları ifade edilmektedir. Yararlı hizmetler meslek olarak kabul görmüş ve oyun ve benzeri hobi olarak yapılan faaliyetlerden farklı olarak nitelendirilmiştir.

Ardından iş, insanın geçimini sağlamak üzere yaptığı ve gelir getiren tüm faaliyetler olarak görülmeye ve kabul edilmeye başlanmıştır (Koç, 2001,s.15). Bir kuruluş bünyesinde, belirtilmiş zaman süresinde fiile dönüştürülen görev olarak tanımlanan iş, işçinin içerisinde olduğu çalışma alanına yaptığı katkı da kıymet diye adlandırılır (Eğinli, 2009, s.41).

İş kavramı, fiziksel, bilinçsel ve ruhsal güç kullanmak suretiyle parasal edinim şartıyla, bir karşılık almak amacı güdülerek, bir teşkilata bağımlı veya şahsi olarak, kişinin başka bireyler ya da şahsı için değer barındıran meta ile görev yapma maksatlı daimi bir etkinlik olarak tanımlanır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009 s.77).

Çalışma kişilerde doyum hissi oluşturmali ve toplum içerisinde itibar görmesine neden olmalıdır. Amaçlanan çizgiye erişmek amacıyla fiziki ve zihin gücünden diğer bir deyişle emek verilmek suretiyle oluşturulan bir faaliyettir (Koç, 200 s.16).

İş, kamusal bir ihtiyaç olmasına karşın, insanın kişiliğine biçim vermesi adına niteleyici bir etmendir. Bundan dolayıdır ki, iş doyumu ve türlü kuruluşsal değişiciler arasındaki ilişki oldukça çok araştırmaya konu oluşturmıştır (Aşan ve Erenler,2008 s.204).

2.2.2. İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi kavramıyla ilgili çok tanım yapılmıştır. İş yaşam dengesi, bireylerin çalıştıkları işlerle, sosyal hayatının etkin yönetimidir (Chawla ve Sondhi, 2011,s.341). İş yaşam dengesi, bireylerin işiyle aile, gezi, özel zevkler, sanatsal çalışmalar gibi sosyal yaşantıda yer alan aktiviteler arasındaki dengeyi özgür bir şekilde kontrol edebilmesidir (Saif vd., 2011, s.608). Farklı bir ifadeyle, bireylerin iş yaşamlarıyla sosyal yaşantılarını özgür bir şekilde kontrol altında tutabilmesidir (Sree ve Jyotbi, 2012, s.35). İş yaşam dengesi, nesnel ve öznel olarak iki ayrı anlamı da içinde barındırmaktadır

İş yaşam dengesi kavramının dengesi, eşitliğe dayanmaktadır. Başka ifade ile, iki ayrı kavramın talebinde eşitliğin oluşturulması anlamındadır. İş yaşam dengesi

özünde, iş yaşantısındaki başarıyı, sosyal hayatta eğlenmeyle garantilemektedir (Sree, Jyotbi, 2012, s.35). İş yaşamının beklentileri ile sosyal hayatın beklentileri bir birlerinden farklılık gösterir. Yani iş yaşam dengesi, bireylerin iş yaşamı ile sosyal hayatı arasındaki uyumu açıklamaktadır (Marafi, 2013,s.174). İş yaşam dengesinin oluşturulabilmesi, insanların işinden memnun ve aynı zamanda başarılı olmaları, bununla birlikte sosyal ve özel hayatlarından da mutluluk duymaları anlamını da taşımaktadır (Noor, 2011 s.241).

Bireylerin çalışma sürelerinin uzun olması, iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki meydana getirmektedir. İş yaşam dengesindeki asıl problem, bireyin işine karşı bağlılığının, sosyal yaşantılarındaki kaliteli zaman geçirme taleplerini engel olmasıdır (Marafi, 2013 s.175). İş yaşam dengesinde ki bozukluk, iş ile aile yaşamı arasında bozukluk ve çatışma durumunun meydana gelmesindendir (Tremblay, 2011 s.76). Kişilerin yaşantılarındaki çatışmayı meydana getiren en önemli etkenlerin başında, aile ferdi olmaktan doğan roller gelmektedir (Chawla ve Sondhi, 2011 s.342). Bireyler işlerinde hem de sosyal yaşantılarında doyum olmak ve özellikle iş hayatlarında kendilerine zaman ayırmak istemektedirler. Bireylerin iş yaşam dengesinin sağlanabilmesinde hem iş hemde özel yaşamlarına zaman ayırmaları gerekmektedir. İş yaşam dengesi için ihtiyaç duyulan en büyük etmen zamandır. Zamanı iyi ayarlamak, kişilerin mutluluğunu sağlayacak önemli unsurlardan biridir (Kumar ve Chakraborty, 2013 s.62-63).

Kişinin özel yaşantısının işine, iş yaşamının da özel yaşantısına engel olmamasıyla birlikte, bireyin bu dengeyi sağlayabilmesi önemlidir (Noor, 2011 s.240).

2.2.3. İş Doyumu

İş doyumunu, günümüzde işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan önemli konuların başlarında yer almaktadır. İş doyumunu insan kaynakları kısmının kuruluşa rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla geliştirdiği ve bu konu üzerinde hala çalışmaların yapıldığı, yeni bir araştırma sahasını meydana getirmektedir. İş doyumunu işçilerin motivasyonunu, sadakatiyle iş doyumunu kollayan, çalışma ortamındaki meseleleri ve stres yapan etmenleri minimize eden, kuruluşların becerisi yüksek ve kıymetli elemanları işletmeye kazandıran ve o kişileri ellerinde tutma konusundaki yeteneklerini iyileştiren bir etmen olduğu kabul görmektedir (Küçükusta, 2007 s. 244).

İş doyumu global rekabetin ve işgücünün dönem içindeki gelişimi neticesi meydana gelmiş yeni bir konsepttir. İş doyumu adına oluşturulan programların başlangıç zamanı 1930'lu yıllar olmasına rağmen, ilk olarak 1986 senesinde ortaya atılmış ve daha çok yeni olan bir kavramdır. 2. Dünya Savaşı öncesi, W.K.Kellog adında bir firma ilk olarak, 8'er saatlik üç vardiya sistemi yerine altışar saatlik vardiya sistemi oluşturmuş işçilerin moralinin iyi hale getirilmesine ve doğal olarak faaliyetlerin artırılması sağlanmıştır. Başlangıç yıllarında iş aile doyumu diye kullanılmakta iken bu kavram, bugün iş doyumu olarak kullanılmaktadır (Lockwood, 2003 s. 2).

Genellikle çalışanların işleriyle ilgili duygularının sonucunda vurgulanmakta olan iş doyumu kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda ortaya atılmıştır. Fakat ne kadar önemli olduğu 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş yaşam doyumunun önemli olmasının başta gelen sebeplerinden birisi, yaşam doyumu ile ilişki halinde olmasıdır. Çünkü yaşam doyumu kişinin fiziki ve ruh sağlığına doğrudan etki etmektedir (Üngören , Cengiz ve Algür, 2009 s.41).

İş yaşamı doyumu, gerek birey ve gerekse kuruluş açısından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü insanlar belirli bir yaştan itibaren yaşantılarının büyük bir süresini çalışarak sürdürmektedirler. Maddi ve manevi açıdan, çalıştıkları işten beklentilerini karşılayabilen bireyin mutluluk olasılığının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Kısacası iş doyumu insan hayatında maddi ve manevi yönden büyük önem taşımaktadır. İş yaşam doyumu hem kişileri, hem kuruluşları hem de bütün toplumu ilgilendirmektedir. Bu da iş doyumunun önemini iyice pekiştirmektedir (Akbal, 2010 s.47).

Yöneticiler, çalışanların iş doyumları ile, üç sebepten dolayı ilgilidirler. İlk olarak, çalıştığı işten doyum olmayan çalışan çalışmaktan kaçma eğilimindedir, fazla vakit kaybetmeden çalışmakta olduğu işten farklı bir iş arayışına girer. Bir diğer sebep, iş doyumu fazla olan bireyin sağlık durumu iyidir ve daha uzun yaşama ihtimali vardır. Son olarak ta, iş doyumu iyi olan birey mutluluk içerisindedir ve mutluluğu sadece iş yerinde değil iş yaşamının dışına da taşır. Farklı araştırmalar sonucu böyle bir netice elde edilmiş ve ispatlanmıştır. (Özkalp ve Kırel,2001,s.81). Bununla birlikte yine yapılan araştırmaların neticesi olarak iş yaşamı içerisinde doyum sağlayamayan bireylerde hastalıklar saptanmıştır. Baş, karın, sırt, boyun, mide hastalıkları ile kalp ve damar yolları rahatsızlıkları buna örnek gösterilebilir. İş yaşam doyumu yüksek olan kişiler yukarıda belirtilen rahatsızlıkları ve benzeri rahatsızlıkları yaşama ihtimalleri daha düşüktür. Bu yüzden nadiren sağlık kuruluşlarına giderler, nadiren doktor raporu

alırlar. Sonuç olarak kuruluşların personel sağlık giderlerinde azalma olacağı gibi, yapılacak işlerin çalışanın sağlık problemi sebebiyle aksama olasılığı da daha düşük olacaktır (Özkalp ve Kırel,2001 s.81).

İş doyumu içerisinde olmayan bireyin psikolojik açıdan olgunlaşması zor hale gelir, bu da kişide hayal kırıklığına yol açar. İş yaşam doyumu çalışan kişinin üretkenliğini sağlarken, doyumsuzlukta ise tam tersi bir durum yaşanacaktır. İş doyumu düşük olan kişi çalışmakta olduğu işte aksaklıklara sebebiyet verebilmektedir. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008 s.3).

Üretici ve üretmekten hoşnut olan birey işyerinde mutlu ve başarılı olmakla kalmaz bu mutluluklarını özel yaşantılarına ve sosyal çevrelerine de taşırlar. Kuruluşlarda çalışan kişilerin iş doyumunun düşük olması başka bir deyişle, iş doyumuzluğunun varlığı yalnızca kişisel olarak olumsuzluklar yaratmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008 s.3). Bu duruma işletmeler bakımından göz atıldığında, iş doyumuzluğunun meydana getirdiği stres, ekip çalışanlarına ve yapılan işe uyumsuzluk ve benzeri gibi dolaylı etkiler verimlilik oranına olumsuz yönde etki etmektedir (Derin, 2007 s.6).

İş tatmini konusunda önem taşıyan bir başka husus, iş doyumunun, hareketli bir olgu oluşudur. Yönetimde olan kişiler iş doyumunu bir kereliğine yapıp sonra kendi hallerine bırakmazlar. Bu denge kolay ve çabuk elde edilebildiği kadar, eş değer hızda veya daha da hızlı bir biçimde kaybedebilmekte ve iş doyumunu aksi yöne hareket edip iş ve yaşam doyumuzluğu problemi haline gelebilir. Kuruluşun şartlarının kötüye gidiyor olmasının en büyük delili iş doyumundaki düşüklüktür. İş doyumuzluğu, gizlice verimliliği düşürmekte, işin ağır ilerlemesine sebep olmakta ve iş yavaşlatmakta, en kötüsü disiplinsizliğe yol açmaktadır. İş doyumuzluğu, kuruluşun reaksiyon vermesini yavaşlatarak yok eder (Akbal, 2010 s.47).

İşletmeciler genel olarak, çalışanlarının performanslarının iyi olmasını bunun yanı sıra da verimliliğin de en yüksek seviyede olmasını istemektedir. Çağdaş yönetim sistemini benimsemiş olan işletme yöneticileri, motivasyonu yerinde, beklentilerine cevap bulabilmiş, işini severek yapan kişilerle daha üretken işletmeler olabileceklerinin farkındadırlar. İşletmeler üretim yapma amaçlarının üstüne bir de çalışan kişiler için iş doyumunu da hedeflemesi gerekmektedir.

2.2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Çeşitli Teoremler

İş doyumu gerek çalışanlar, gerekse işletmeler açısından büyük önem taşır. İş doyumunu açıklamaya çalışan kuramların birçoğu güdüleme ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi temel almıştır.

2.2.3.2. İçerik Teoremleri

Çalışanların iş doyumuna ulaşma yolundaki gereksinimlerini tespit etmek ve bu gereksinimleri açıklığa kavuşturmak adına ileri sürülen teoremlerdir. Söz konusu olan gereksinimler işletmelerce karşılandığından dolayı, çalışanların iş yaşam doyumuna ulaşmalarında problem yaşanmayacağını savunmaktadırlar (Başaran,2000 s,216).

Maslow'a ait olan "ihtiyaçlar hiyerarşisi teoremi" söz konusu teoremler içerisinde en çok bilinenidir. Bu teoremde öne çıkan konu, çalışanların şartlanabilmesinin temelinde kişinin ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışan bireyler hareket etmeye başlarlar. Kısacası davranışların temelinde ihtiyaçlar yatmaktadır. Maslow'un teoreminde ihtiyaçlar beş ana başlıkta toplanmıştır. Doyurulan ihtiyaçların giderilmesinden itibaren güdüleme etkisini kaybettiği yaklaşımındadır. İhtiyaçlar önem sırasına göre aşağıdaki şekilde sıraya koyulmuştur. (Toker, 2007 s.95).

- 1- Fizyolojik İhtiyaçlar,
- 2- Güvenlik İhtiyacı,
- 3- Sosyal İhtiyaçlar,
- 4- Saygı Ve Statü İhtiyacı
- 5- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı.

Maslow, bu 5 ihtiyacı daha üsttekiler ve daha alttakiler şeklinde ikiye bölmüştür. Aşağıdaki ihtiyaçlar: Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarıdır. Üsteki ihtiyaçlar: sosyal, saygı ve statü ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları. Bununla birlikte Maslow'un teoremi, başka teoremler gibi yalnızca çalışma ortamı göz önünde tutularak geliştirilmiş bir teorem olmamakla birlikte, genel bir teorem şeklindedir (Toker, 2007 s.95).

2.2.3.3. Süreç Teoremleri

Süreç teoremleri, çalışanların işlerinde başarılı olmak için, belirlenmiş davranış özelliklerini neden seçmek zorunda olduklarını araştırmaktadırlar. Süreç teoremlerini kısa olarak belirtmek gerekirse, çalışan kişilerin iş doyumunun meydana geliş sebebinin araştırılmasıdır (Menteşe, 2007 s.10).

İlişkili küme teoremi, süreç teoremleri içerisinde yer almamaktadır. Bu teoremin başlangıç yeri bireyin talep ve gereksinimleri değil, bireyin içerisinde yer aldığı grubun görüş ve fikirleridir. Çalıştığı işten sağladığı doyumun artış ya da azalış gösterdiği bu grup, referans grubu diye bilinir. Birey yaptığı işten doyum elde edemese de, gruptan etkilenecek suretiyle doyuma ulaşacaktır. İlişkili küme teoremi, bireyin çalışmakta olduğu işletmenin boyutu, çevre durumu (kırsal-kentsel), bireyin sendikal çalışmalarda bulunup bulunmadığı, etkin grubun üyeleri çoğunluğunun cinsiyet üstünlüğü v.b. gibi parametreleri de bünyesinde toplamaktadır (Akbal, 2010 s.76).

Uyumsuzluk teoremindeyse, çalışan bireylerin doyuma ulaşabilmesi için gerek duydukları ihtiyaçların işletmelerce sağlanan ihtiyaçlar genel ihtiyaçlardan çıkarılıp, geriye kalan ihtiyaçların oranı ne kadar yüksekse elde edilecek iş doyumuna aksine o kadar az olmaktadır. Ters durumda, karşılanan ihtiyaçlardan geri kalan ihtiyaçlar ne kadar küçükse elde edilecek iş doyumunda o kadar yüksektir (Başaran, 2000 s.217).

Süreç teoremlerinden bir diğeri ise üç yönlü ilişki teoremidir. Bu teoreme göre, çaba, ödül ve doyum, iş doyumunu meydana getiren üçgen yapının birer köşesini oluştururlar. Ödül miktarının artması çabanın çoğalmasını, çabanın çoğalması ödül miktarının artmasını sağlayacaktır. Bu her üç artış sonucunda, çalışanın yaptığı işten sağladığı doyum oranının artmasıyla doğru orantılı olduğundan, bu üçgenin merkezinde ise doyumun kendisi bulunmaktadır (Akbal, 2010 s.77).

2.2.4. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları bireysel ve işletmeseldir. Tüm olumlu neticeler İş doyumuna ile birlikte gelmektedir, aşağıda dört başlık olarak bu sonuçlar sunulmuştur.

2.2.4.1. Yüksek Moral Sağlanması

Birey yaptığı işin sonunda çok yönlü doyum yaşıyor ve sağlam bir motivasyona ulaşıyorsa daha yüksek morale sahip olacaktır. Bu da çalışanların iş doyumunda pozitif

etkiler yaratır. Bu da işletmeler için oldukça büyük fayda sağlar. İşte o etkilerin bazıları (Şenatalar, 1978 s.300):

- Moral durumu yüksek bireyler işlerinde enerjik ve coşkuludur.
- Moral açısında iyi durumda olan bireyler işlerinde daha isteklidir.
- İstekle çalışan bireyler işletmelerin kötü dönemlerinde tüm güçleriyle mücadele verirler.
- Bireyler işlerini arzu dolu bir biçimde yaparlar.
- Çalışanlar yüksek morale sahipse, iç disiplin tüzüklerine olduğu gibi uyum sağlarlar. Bu da işletmede disiplinsizlik durumunu ortadan kaldırır.
- Düzgün moral ile çalışan bireyler işletmelerin hedefleri doğrultusunda çalışmak için el birliğiyle mücadele ederler.
- Bireyler işletmelerine ve yöneticilerine bağlılık duygusu ile görevlerini yaparlar.
- İşletme maliyetlerinin azaltılması için yapılacak en başarılı çalışma, çalışanların moral ve motivasyonlarını en yüksek seviyede tutmaktır.

2.2.4.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması

Bağlanma çalışanların yaptıkları işe bağlılık düzeyidir. İş doyumu ile işe bağlılık arasında birbirine paralel bir ilişki söz konusudur. İş bağlılığı üst seviyede olan çalışanın güdülenmesi, yönetilmesi sevk ve idare edilmesi, işletmenin misyonu doğrultusunda hareket ettirilmesi daha kolay olacaktır. Bunların elde edilebilmesi, işe bağlı olacak çalışanın sağlanabilmesi için de oldukça güçlü bir moral ve motivasyon sistemine ihtiyaç vardır. Bunu sağlamanın da bazı yolları vardır. İş ücret doyumu kurmak, personeli başarıları sonucunda ödüllendirmek, kısacası sosyal ve ekonomik durumlarında iyileştirmeler yapılması gerekmektedir. İşverenin bunu personeline hissettirmesi ve çalışanı bu psikolojide tutması gerekmektedir (Aşık, 2010 s.44).

2.2.4.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Çalışanlar, işletmede yaptıkları işte, işletme ile uyum içerisinde çalışıyor olması, o işyerinin verimliliği üzerinde pozitif artışlar yaratacaktır. Çalışan işletme ile uyum halinde olması halinde, işletmenin misyonunu da benimseme yoluna gidecektir. İşletmenin misyonu ne kadar çok benimsetilirse, çalışan o derecede çaba gösterecektir. Böylelikle iş yerinde meydana gelebilecek olan işi yavaşlatma, sabote etme gibi

olumsuzluklar minimuma inecek ya da hiç seviyesinde olacaktır. Böylece işletmenin sürekliliği olacaktır (Erdoğan, 1983 s.16).

2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

2.2.5.1. Devamsızlık

İş doyumsuzluğunun en göze batan unsuru devamsızlıktır. Bireylerin kişilikleri ile yapılan iş arasında denge yoksa, işe geç gelme, işi yavaşlatma, sık sık doktor raporu alma gibi işletmelere ekstra maliyetler getirebilecek yöntemlere başvururlar. Çalışanın kişiliğine uygun işte ve severek çalışması, devamsızlık ya da işe geç gelme arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Devamsızlık işletmelerde oldukça sık görülen bir olumsuzluktur. Bunun yanı sıra işletme maliyetleri bakımından da küçümsemeyecek sıkıntılar doğurmaktadır (Özdayı, 1990 s.45).

Araştırmaların sonucunda, iş doyumunu sağlayamayan çalışanlar, iş doyumunu sağlayan çalışanlara oranla daha fazla işe devamsızlık yapmaktadırlar. Araştırmalar gösteriyor ki, bir yıl içerisinde iş doyumunu sağlayamayan kişilerin devamsızlık oranı göz ardı edilemeyecek kadar fazladır. Çalışanlar arasında basit kabul edilen devamsızlık, işletmeler yönünden oldukça büyük bir sorundur ve işletmenin verimliliğine büyük darbe vurmaktadır. Çalışan sayısı az olan küçük ölçekli işletmelerde devamsızlık işletmeyi daha çok etkiler. Devamsızlığı alışkanlık haline getiren çalışanların iş verimliliği azalır. Bu durum diğer çalışanları da olumsuz etkiler (Eronat, 2004 s.25).

2.2.5.2. İş Bırakma

Çalışanın işletmede yapmakta olduğu işi sürekli olarak terk etmesidir. İş bırakmanın iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. İş doyumunu yüksek olan çalışanların iş bırakma ihtimali, iş doyumunu düşük olan bireylerden düşüktür (Menteşe, 2007 s.18).

İş bırakmanın psikolojik süreci şu şekilde tanımlanmaktadır:

1. Bireyin yaptığı işle alakalı bir analiz yapmasıyla mevcut işinden hoşnutsuzluk durumunun incelenmesi.
2. Farklı iş kollarının cazipliği ve iş bulma ihtimalinin gözden geçirilmesi.
3. İş bırakma düşüncesinin netleşmesi,
4. İşten ayrılma.

2.2.5.3. İş Doyumsuzluğunun Diğer Sonuçları

İş doyumsuzluğunu doğuran farklı nedenler aşağıda belirtilmiştir (Akbal, 2010 s.83):

- İş yerine geç kalma,
- Yabancılık hissi,
- Şikayetlerin çokluğu,
- Emeklilik hayalleri kurma,
- Sendikal girişimler,
- Grev düşünülmesi,
- Hırsızlık olaylarının fazlalaşması,
- İş materyallerine ve çalışma alanlarına zarar verme veya saboteler yapılması,
- Keyif verici maddeler ya da alkol kullanımı

2.2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu denince akla gelen düzen, nizam tertip ve Doyum gelir ve iş doyumu insanda olumlu duygular yaratır. İş doyumunu meydana getiren faktörleri iki madde olarak incelemek mümkündür.

1. Madde: çalışma atmosferi ve işle alakalı faktörlerdir. Çalışan şahsına nasıl davranışlar sergilendiği, kendisinden yapılması istenen işle alakalı olan faktörler, çalışma sahasında bulunan başka çalışanlarla olan ilişkileri, ödül verilmesi gibi birçok özellikten bahsetmek mümkündür. 2. madde, bireylerin kişilik özellikleriyle ilgilidir. Bu iki maddede de bir birlerinden etkilenmek suretiyle iş doyumunu etkilerler (Sun, 2002 s.31).

2.2.6.1. İşle Alakalı Faktörler ve İş doyumu

İşle alakalı faktörler bireyin ihtiyaçlarında değişiklik yaratabilmektedir. İş çevresinin değişik özellikleri iş doyumuna neden olur. Bu özellik, işin içeriğini işsel görevleri ve kuruluşun farklı yönlerini meydana getirmektedir (Menteşe, 2007 s.16).

2.2.6.2. İşin Niteliği

İşin kendi veya işin genel görünüşü, iş doyumunun ya da iş doyumsuzluğunun en önemli kaynağıdır. Kimi hallerde yapılan işin işçiye getirdiği olanaklar, alınan ücret, işin çalışana sağladığı olanaklar, elde edilmiş statü ve başka avantajlar yeterli bile olsa işin genel yapısı bireyin kişilik özelliklerine, kişinin işten taleplerine uymayabilir. Bu durumda genellikle doyumsuzluk meydana gelir. Bu faktörler kişilerin iş doyumunu sağlamak ve iş doyumunu yükseltmek için yöneticilerin üzerinde durması gereken değişkenlerdir (Özgen,Öztürk ve Yalçın, 2002 s.332).

İnsanın çalıştığı işle gurur duyması gereklidir. Bireyin yaptığı işin sonucunda toplumun ihtiyaçlarına cevap veren bir ürünü ortaya koyup insanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak ürünü üretmiş olmanın sonunda duyduğu haz buna örnektir. Sadece yaptığı işi bir üretim sonrası haz duyması ve o işten doyum olması söz konusudur. Çalışan kişinin yapmakta olduğu işle uyum içerisinde, kontrolü esnasında becerilerini kullanmak suretiyle rol almaktaysa ve konuşma imkanı bulunmaktaysa, iş doyumunu sağlamış olunacaktır (Eronat, 2004 s.15). Çünkü, kişi yaptığı işten haz duyacak, bu ise başarılı olma oranını olumlu bir biçimde etkileyecektir. Bireyin, çalıştığı yerde üzerinde ki iş çeşitliliği ne kadar fazlaysa, birey için işin sıkıcılığı o kadar azdır. Artık rutine binmiş ve her gün tekrarlanan aynı işi yapmak insanı sıkar. İş çalışanın kişiliğine uymuyor ve birey işi sadece yapmak zorunda olduğu için yapıyorsa iş doyumunu sağlayamayacaktır. Çalışanın yaptığı iş yeteneklerine dayalı ve kendi isteğiyle yapıyorsa, birey kendini yararlı bir iş yaptığı düşüncesiyle mutlu olacak ve iş doyumuna ulaşacaktır. Netice olarak iş doyumunu olumlu yönde etkilenecektir (Eronat, 2004 s.16).

2.2.6.3. Çalışma Koşulları

Her insan çalıştığı ortam ve zeminin rahat olmasını ister. Çalışma ortamdaki ısı, ışık, nispi nem ve rahatlığı oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışılan ortamın sessiz, stresten uzak olması yapılan işe karşı duyulan çalışma isteğini artıracak ve doyum sağlamasını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Uyum içerisinde, kokusu insanı rahatsız etmeyen, aile yaşantısını sürdürdüğü yere yakınlığı yine olumlu yönde etki sağlayacağı düşünülmektedir. Fiziksel iş çevresinde iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

Buna karşılık başarı oranı çalışma ortamının fiziki durumu çalışanın beklentisi doğrultusunda değilse, performansı, çalışma isteği düşecek, haz duymadan isteksiz bir şekilde çalışacaktır. Kendini güvende hissetmek ister çalışanlar. Tehlikeli, ısı kontrolü olmayan, rahatsız edici ses ve gürültü insanı strese sokar ve iş doyumuzluğu meydana gelir. Bunlara ilave olarak, çalışılan kuruluş ya da tesisin dıştan görünümü, iş yerinin inşa durumunun kişiye güven vermesi, işyerinin çalışana sunduğu haklar, çalışan kişinin yaptığı iş ile ilgili yaşadığı toplum içerisinde elde ettiği prestij sağlıyorsa, bu çalışana hem olumlu etkiler, hemde doyuma ulaşmasını kolaylaştırır ve iş doyumunu üzerinde büyük bir denge sağlanmış olur (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002 s.334).

2.2.6.4. Ücret

İnsanlar çeşitli şekillerde kendisini ve duygularına doyum sağlamak için çalışırlar. Yapılan işin sonucunda bir kazanımının olması gerekmektedir. Manevi doyumunun yanı sıra hayatını devam ettirebilmesi için bu işin bir de ücreti olması gerekir. Ücret yapılan işin sonunda doyum almayı sağlayan bir başka etmendir. Ancak ücret sadece maddi bir menfaat değil, aynı zamanda yapmakta oldukları işi başarmış ve bu başarı sonrası kişinin ödüllendirilmesidir. Çalışan için Bir başarı göstergesi olarak algılanmaktadır. İşin karşılığında alınan ücretin beklentinin altında ve yetersiz olması işten ve başarmaktan alınan doyum oranının düşmesine hatta isteksizliğe yol açacaktır. Alınan ücret kişinin beklentilerini karşılayacak düzeyde olması işten doyum alınmasını sağlar. (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002 s.333).

Bu güne kadar yapılan araştırmalar sonucunda, iş doyumunu etkileyen etkenlerin içerisinde ücrette bulunmaktadır. İşten doyum sağlanabilmesi için ücretinde doyum sağlayıcı ve adil olması gerekmektedir. Yapılan iş karşılığında alınan ücretin yeterli olmaması insanın ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemesi olumsuz etkilere sebep olacaktır. Çalışanın elde ettiği ücret beklentisi ihtiyaçlarını karşılayacaksa, bu yaptığı işten haz almasını sağlar. Aksi takdirde doyum sağlama olasılığı düşer, kişi yaptığı işten soğur. Aldığı ücret kişinin sadece hayatını sürdürmesi için değil yaşadığı çevrede prestij sağlamasına, itibar görmesine de etki etmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002 s.333).

Ücretin tarafsızca belirlenmesi ve adil olması çok önemlidir. Bu sebeple ücretler belirlenirken, işin özelliği, zorluk derecesi, yani yapılan işin miktarı ve niteliği ile de uyumlu ve de gösterilen performansla da doğru orantılı olması gerektiği

düşünülmektedir. Günümüzde birçok iş yeri çalışanları, yaptığı işlerde başarı oranlarını artırmak, işin devamlılığını sağlamak ve çalışanların işe karşı daha istekli olmalarını sağlamak için, ikramiye, prim ödemektedirler (Bozkurt ve Bozkurt, 2008 s.5). Ödenecek olan bu prim ve ikramiyeler belirlenirken yine adil davranmak gerekmektedir. Yapılan işte sağlanan başarı düzeyinde bir belirleme yapılmalıdır ki iş yerlerine ekstra bir maliyet getirmesinden dolayı bu belirlemede işletmenin durumu ve başarısı aynı zamanda devamlılığı düşünülmelidir. Ücret iş doyumu üzerinde etki yaratan bir etmendir. Çalışan kişiler aldıkları ücreti kendisiyle aynı işi yapanların aldığı ücret ile kıyaslamaktadırlar. Kıyaslama eğer olumlu bir sonuç veriyorsa iş doyumu olumlu yönde etkilenir. Ancak tam tersi bir durum söz konusu ise iş doyumu olumsuz yönde etkilenir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008 s.5).

2.2.6.5. Yükselme Olanakları

Herhangi bir işletmede çalışan birey, yaptığı işte sağladığı başarı ile orantılı olarak terfi alıyor ve yükselebiliyorsa, bu çalışanın iş verimliliği ile çalışma isteğini artıracak ve başarıya ulaştıracaktır. Başarma sonucunda daha fazla ücret, daha çok başarı, daha iyi bir statü kazandırır iş doyumu kuvvetli ve o derece yüksektir.

Görevde yükselmek kimi çalışanlar tarafından daha çok para kazanmak olarak algılanırken, kimi çalışanlara ise onurlu bir yaşam elde etme bir yarış kazanma anlamı ifade etmektedir. Çalışanlar görevde yükselme olayına değişik açılardan baktıkları için, meydana getireceği doyum ya da uğratacağı doyumsuzluk ta o oranda değişik olacaktır. Görevde yükselme olanağı çalışanların beceri ve yeteneklerinin dikkate alınmadığı ya da yeterli değerlendirme yapılmadığı, sorumluluk yüklenmediği hallerde çalışan bireylerin kendilerini geliştirmelerinden yoksun bırakılması durumu, yeterli düzeyde yükselmeme şeklidir. Bu durumda çalışanın beklentileri gerçekleşmemiş olur, iş yaşantısında doyuma ulaşamaz ve mutsuz olur. Bir başka durumsa, gereğinden çok yükselmedir. Bu durum insana kapasitesinin üstünde yük getirmesi olarak ta düşünülebilir. Bu da kişinin bulunduğu yeri korumak adına yapabileceği işi sınırını zorlamasına, bundan dolayı daha çok yorulmasına ve daha çok yıpranmasına sebep olacağında çalışanda mutsuzluk yaratır (Derin, 2007 s.24-25). Bunların yanı sıra, görevde yükselme aktif bir yaşam sunduğu için çalışan kişilerin genelinde özlem ve arzu yaratır. Yükselen kişinin özgüveni artacak, daha güçlü bir kişilik elde edecek ve daha geniş yetkilere sahip olacaktır. Tüm bunların sonucu olarak diyebiliriz ki

çalışmanın karşılığında hak edilen doğrultuda elde edilecek olan adil bir yükselme iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002 s.335).

2.2.6.6. Övülmek

Övülmek iş doyumuna adına oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar doğumundan ölümüne kadar yaptığı her şey karşısında takdir edilmeyi bekler. Buradan yola çıkacak olursak, çalışan kişi yaptığı başarılı bir iş neticesinde gerekli övgüyü alıyorsa, bu övgü o çalışanın motivasyonunu buna bağlı olarak iş yapma isteğini artıracak, aynı doğrultuda ve hatta daha fazla çalışma daha fazla üretme isteğine yol açacaktır. Aksini düşünürsek, yaptığı işler sonucunda başarı sergilemesine rağmen övgüye layık görülmeyen çalışanın motivasyonu düşecek, yaptığı iş ona doyum sağlamayacak ve işten soğumasına, bu da iş doyumunun olumsuz yönden etkilenmesine sebep olabilmektedir. Övgü almak, her çalışanın yaptığı işin kalitesi ve önemine göre hak ettiği bir ödüldür. Kişiler genel olarak kendisine karşı yapılan olumsuz eleştirilerden pek fazla hoşnut olmazlar. Bundan dolayı, yaptığı işten dolayı çalışanın aldığı övgüler bireyin doyum sağlamasına ve iş doyumunun olumlu yönde etkilenmesini sağlar (Akbal, 2010 s.59)

2.2.6.7. İş Grupları veya Çalışma Arkadaşları

İnsanların işyerinde bir arada çalıştıkları kişilerden oluşan çalışma grubunun yapısı ya da doğal durumu da iş doyumunu üzerinde oldukça büyük etkiye sahiptir. Arkadaşlığın önemli olduğu, yardımseverliğin ve paylaşımcılığın yaşandığı iş yeri arkadaş çevresi, çalışanlar adına iş yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerden birisidir. Bireyin içerisinde yer almakta olduğu grup ortamı, çalışan bireylere fiziki ve manevi bir dayanak, fikir alışverişi, yalnız olmadığını anlamının verdiği rahatlama ve huzur, bunların yanı sıra yardımlaşma yapılmaktaysa iş doyumunu üzerinde olumlu bir şekilde etki edeceği bilinmektedir. Bu durumda çalışan işinden ve işine gitmekten mutluluk duyacaktır. Ortam, çalışma hayatını daha çekilir bir duruma getirir ve çalışanların işlerine daha iyimser bakmalarına etki eder. Çalışan bireylerin iş yerindeki arkadaş grubu bu tarz bir grup şeklinde değilse tersi durumlar söz konusu olacak ve iş doyumunu bu durumda olumsuz yönde etkilenecektir (Özkalp ve Kirel, 2001 s.99).

Bireyin iş ortamına ve arkadaş grubuna karşı bir aitlik hissetmesi de iş doyumu üzerinde pozitif bir etki yaratacaktır. Bir İşletmede çalışan bireylerin aynı iş yerinde birlikte çalıştığı arkadaş gurubu genel olarak bir birlerine yakın yerleşim bölgelerinde ikamet ederler. Bu tarz gruplarda, genelde bir birine yakın eğitim durumu, geleneksel durumlar, ilgi alanları, zevkleri gibi bir takım ortak noktalar bulunmaktadır. Birey çalışmaya ilk başladığı zaman, iş yeriyle ve çalışacağı işle alakalı tecrübesi yok denecek kadar azdır. Bundan dolayı, işyerinde bulunan arkadaşlar iş doyumuna etki sağlamaktadır (Menteşe, 2007 s,17). Fakat anlatılmaya çalışılan şey grup çalışması değildir. Çünkü grup faaliyetlerinin sakıncalı olan yanları vardır. Grup çalışması çalışanlara gereğinden fazla yük ve sorumluluk bindirir. Yapılan araştırmalarda grup çalışmalarında iş doyumuna ulaşamadığı sonucuna varılmıştır (Özdayı, 1990 s.90).

2.6.6.8. Yaş

İnsanın yaşı ilerledikçe iş doyum seviyesi de artış gösterebilmektedir. Genç bireylerin, iş doyumu düşük seviyede gözlemlenmektedir. Gençler genel olarak sorumluluk alabilecekleri bir işe sahip olma konusunda zorlandıklarından ilk karşılaştıkları olgu hayal kırıklığıdır. İleri yaş seviyesindeki bireylerinse iş doyumu genç çalışanlara oranla daha fazla avantajlar içermektedir. Tecrübe sahibi olmaları sebebiyle, istenilen çalışma şartlarıyla mevcut bulunan işlerin şartları arasındaki farkı ayırt edebilmeleri daha kolaydır. Kıdemleri sayesinde yaşı ilerlemiş insanlar, işe yeni başlayan gençlere göre daha fazla ücret almaktadırlar (Ozer,2004 s.48). Yaş artışıyla iş-yaşam doyumunun artma sebebi iki şekilde ele alınabilir. İlk neden, kazanım, ödül ve yüksek ücret gibi olanaklar, çalışılan işten doyumunu artıracaktır, işten doyumunu artan kişinin iş doyumu de daha iyi olacaktır. Diğer nedense, beklentiler konusudur. Yaş ilerledikçe beklentiler, alınan kararlar daha mantıklı bir seviyede tutulunca, çalıştıkları işe daha iyi uyum sağlayacak ve daha mutlu olacaklardır. Bu durumun dezavantajlarından bahsedildiğinde terfi alma ihtimali yaş ilerledikçe genç insanlara göre daha az olanaklıdır. Emeklilik yaklaşmaktadır. Hedefler ya geride kalmıştır ya da ulaşma ihtimalleri tükenmeye başlamıştır (Dorsan, 2007 s.19).

Lee ve Wilbur'un 30 yaşının altında, 30-49 yaş arasında ve 50 yaş ve üzeri olmak üzere üç yaş grubunda kamuda çalışan eğitim çalışanlarıyla yaptığı ve eğitim işi kıdem ve ücretin ara değişken olarak kullanıldığı çalışmalarının sonucunda, ara değişkenlerden ayrı olarak yaş ilerledikçe iş doyumu fazlalaşmaktadır. 30 yaş

altındakilerden meydana gelen grup, mesleklerinin iç özellikleri, öteki yaşta bulunanların oluşturduğu gruplara oranla sağladıkları doyum oranı daha az olmaktadır. 39-49 ile 50 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan bireyler ise anılan bağlamda kayda değer bir ayrım gözlemlenmemiştir. Aynı araştırmaya göre 50 ve üzeri yaşların oluşturduğu grup, yaptıkları işe dışarıdan etki eden faktörler örnek olarak, tazminat, terfi almak, çalışma şartları gibi değişkenlerden daha yüksek doyum sağladığı, için iş doyumunu ile yaş arasında olumlu etkileşim olduğu sonucu meydana gelmektedir (Sun, 2002 s.35).

2.2.6.9. Cinsiyet

Cinsiyet iş doyumunu üzerinde küçümsemeyecek kadar büyük bir etkiye sahiptir. Bireylerin cinsiyetlerinin çalışılan işe karşı sergiledikleri tutumlar ve çalışma alanlarının değerlendirilmesi konusunda farklılıklar oluşturabilir. İş doyumuyla cinsiyet arasındaki ilişki analiz sonuçlarına göre, bu bakış açısını kabul ettiren verilerle birlikte, kadın ve erkek çalışan arasında eşit şartlar sağlanması durumunda, iş doyumunda bir değişiklik oluşturmadığı görülmüştür. (Aşık, 2010 s.39). İş doyumunu farklılıklarını, kadın ve erkek çalışanlar arasında inceleyen araştırmaların sonucunda tam anlamıyla bir tutarlılık bulunmamaktadır. Yapılan bazı araştırmaların sonucunda kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu arasında açık bir fark bulunamazken, kimi çalışmalarda da oldukça açık farklar elde edilmiştir. Geçmişte yalnızca erkeklerin yaptığı işleri, günümüzde kadınlarda yapmaktadır. Bu durum kadın ve erkeklerin işlerine karşı tutumlarının farklılaşabileceğini anlayabilmek bakımından oldukça önemlidir (Özer, 2004 s.40).

2.2.6.10. Bilişsel Yetenekler

İş doyumunu için daima anlamlı bir gösterge olmasa da, yapılan mesleğin türüne göre bilişsel yetenekler önemlidir. Günümüzde ve geçmişte yapılmakta ve yapılmış olan bir takım işlerde zekanın önemi oldukça büyüktür. Aslına bakacak olursak, gerek fiziksel gerekse beyinsel yapılan tüm işlerde zeka olmazsa olmazdır. Zeka seviyeleri yüksek bireyler ile zeka seviyesi düşük olan bireylerin yaptıkları işler arasında farklar mevcuttur. Kimi çalışanlar yaptıkları işi zeka durumlarına göre kendilerini doyum etmediği sonucuna varabilirler. Bu da demek oluyor ki, işe alımlarda zekaya dayalı işlere zeka seviyesi yüksek olan kişilerin alınması, hem iş verimliliği açısından, hem de çalışanın iş doyumunu açısından, bunun sonucunda da iş doyumunu bakımından olumlu

sonuçlar doğuracaktır. Eğitim seviyesi de tamamen zekayla alakalı bir etmendir. İş doyumunu oluşturan en etkili etmenlerden bir tanesi de eğitimidir. Eğitim seviyesi, bireyin yaptığı işin önemini daha iyi anlamasını ve bu anlamadan dolayı da daha başarılı bir duruma gelmesini sağlar (Özgen, Öztürk ve Yalçın,2002 s.331-332).

2.2.6.11. Çalışanın Hizmet Süresi

Bir işletme çalışanın hizmet süresi, “iş tecrübesi” olarak kabul edilir. Bireyin işletmede çalıştığı yılların fazla olması, iş doyumunun de yüksek olmasını sağlar. Çünkü bir iş yerinde uzun süre çalışan birey, o iş yerini özümsemiş, yeterince tanımış, orada deneyimler kazanmış, kısacası iş ve kişiliği arasında bir uyum sağlamıştır. Beklentileri de tecrübeleri sonucunda sabit hale dönüşmüştür. Bu da İş doyumunu olasılığını yükseltebilir. İşe yeni başlamış bir çalışanın iş doyumunu, kendisine göre bu işletmede daha uzun zaman çalışmış kişilere oranla daha düşüktür. Çünkü, işe yeni başlayan kişinin, işi ve işletmeden beklentileri oldukça yüksektir (terfi almak ve yükselmek gibi). Aynı işletmede daha uzun süre çalışmış ve daha tecrübeli bir bireyin iş doyumunu adına beklentisinde herhangi bir farklılık gözlenmemektedir (terfi ihtimali olmadığından). Daha da önemlisi iş doyumuzluğu yaşadığını tespit etmek te çok şaşırilacak bir durum değildir (Eğinli, 2009,s.42).

Bir işletmede çalışan kişinin çalışma süresi o bireyin yaşı ile de yakından ilgili olmaktadır. Kişinin yaşının ilerlemesiyle birlikte aynı işyerinde çalışmayı sürdüren bireylerin iş doyumunu oldukça yüksek olmaktadır. Nedeni ise, kişinin sıklıkla iş ve işyeri değişikliği arzusu duyması iş doyumsuzluğunun bir göstergesidir. Bireyi bir işyerindeki çalışma süresinin uzamasıyla çalışan işini daha çok benimser, daha çok başarıma isteği yaşar ve her başarı sonrasında iş doyumunu sağlar. Bunun yanı sıra, çalışanın iş yerindeki çalışma süresi uzadıkça, çalışanın işi daha iyi kavraması beklenir. Her başarı ise o çalışana doyum hissi verir. Bununla birlikte hizmet süresi artan personelin işletme tarafından ihtiyaçları daha üst seviyede karşılanacağından, çalışanın işletmeye olan sadakat ve bağlılığından ve iş doyumunun seneler geçtikçe artacağı kabul edilmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın,2002,s.331).

2.2.6.12. Çalışanın Beklentileri

Tüm insanların yaptıkları işlerden beklentileri vardır. Beklentiler bir amaç doğrultusundadır. Çalışanların beklentileri kişilikleri doğrultusunda mutlaka farklılıklar

içermektedir. Eski dönemlere kıyasla günümüz çalışanları her geçen gün daha fazla bilinçlenmekte, hizmet verdikleri sektörden ve yapmakta oldukları işten, içinde bulundukları sosyal çevreden ve sosyal yaşamdan beklentileri de gelişmişlikleri doğrultusunda artış göstermektedir ve buna bağlı olarak iş doyumu da bu durumdan doğrudan etkilenmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın,2002,s.333).

2.2.6.13. Danışmanlık

Bir işletmeye ve işletme çalışanlarına yol gösteren danışmanlarla o işletme çalışanlarının aralarındaki ilişkileri de iş doyumu açısından orta seviyelerde etkili olabilmektedir. Danışmanlık hizmetleri iki türlü olabilir. İlk olarak çalışana danışmanlığı ele alalım. Danışman ile çalışan arasındaki ilişki doğrudur. Çalışanın sorunlarıyla direkt ilgilenir. Çalışanın iş yaşantısını gözlem altına alır. Çalışanın refaha çıkması için mücadele eder. Tavsiyeleri sürekli olumlu yöndedir. Çalışanın işletmede bulunan diğer bireylerle olan ilişkilerini uyumlu hale getirir (Özkalp ve Kirel, 2001,s.70).

İkinci olarak örgüt yöneticilerinin, çalışanlarla ilgili verilecek kararlara ve işletme ile ilgili alınacak kararlara çalışanların da katılması şeklindeki danışmanlıktır. Bu tarz bir yaklaşımın personele olumlu etkiler getireceği ve bu sayede de iş doyumu grafiğinin yükselmesi beklenmektedir. Yapılmış olan farklı çalışmalarda bu alanda yapılan danışmanlık hizmetlerinin iş doyumunun pozitif yönde hareket ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, çoklu katılımların sağlandığı bir danışmanlık hizmetinin, iş yeri çalışanların üzerinde doğrudan olumlu bir etki yarattığı bu anlamda da iş doyumunun daha sağlıklı bir hal alacağı yapılan araştırmalar sonucu kazanılan tecrübelerle sabittir (Özkalp ve Kirel, 2001,s.70).

2.2.6.14. Kişilik

İş doyumu üzerinde etkisi olduğu ispatlanmış faktörlerin ilk sırasında Kişilik gelmektedir. Mesleki beceriler edindirilebilir ve yenilikler sağlanabilir. Fakat duygusal gelişim sağlayamamış ve kendisini geliştirememiş olan çalışanlar, her ne kadar zeki ve eğitilmiş olursa olsunlar, işletmelerde kazançtan çok kayıplara sebep olurlar. Kişiliği bakımından olgunlaşmış ve düzenli çalışanlar azimli ve de sabırlı olmalarından dolayı iş doyum düzeyleri oldukça yüksek durumdadır (Aşık,2010,s.40).

Yüksek egoya sahip ve özgüvenli bireyler de, düşük egolu ve öz güveni olmayan kişilere oranla daha çok doyuma ulaşabilmektedirler. Kendilerine güvenme duygusu ile kendisini ispat ederek kabullendirmiş olan çalışan, işindeki mücadeleyi sever ve mutlaka o işi başarır. Bunu gerçekleştirmek adına alacağı sorumluluk düzeyini artırır. Yükselmek için adil davranır. Onun beklentisi övgü almak ya da onay görmek değildir, eleştiriler onu incitmez, işiyle ilgili asla çatışma içerisinde değildir (Başaran,2000,s.220).

2.2.6.15. Kişilik özellikleri ve İş Doyumu

İş doyumuna bireyin cinsiyeti, hayat tecrübesi, yaşı ve tecrübeleri, becerileri ve yetenekleri, kişilik özellikleri ve işleriyle ilgili düşünceleri etki eder. Genellikle bu etkenler işletme ve işverenler tarafından değiştirilebilecek şeyler değildir. İşletmeler iş doyumunu pek çok çalışan adına gözlem altına alabilmektedir (Özer, 2004,s.73).

İş yaşamı doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkisi altına alan birçok faktör vardır. Ancak bu faktörlerin her kişinin üzerinde aynı etkiyi göstermesi beklenemez. Kimi çalışanların iş doyumuna katkı sağlayan faktörler, bir başka çalışanda iş doyumunda katkı sağlayamayabilir. Kimi bireylere verilen ücret doyum sağlarken, kimilerine terfi almak etki edebilir, bu durum bireyin kişiliğine göre değişim göstermektedir. O halde, ortaya şu sonuç çıkıyor: iş doyumunda rol oynayan unsur bireyin sahip olduğu “kişilik özelliğidir”. Çalışan insanların genetik yapıları, aile, almış olduğu eğitim, etik yapısı, vicdani ve manevi yapısı, iş konusunda ki tecrübesi, içinde yaşadığı toplumsal yapı ile toplumsal çevre etmenleri, iş doyumunda oldukça büyük etki yapmaktadır. Bireyin yaşam şekline yön veren bireysel faktörler, bireyin işinden beklentilerini karşılamakla birlikte iş yerine karşı sergileyeceği tavır ve davranış üstünde pozitif etkiye sahip olacaktır. İş doyumuna etki eden bir takım dış faktörün anlaşılabilmesinde ve değerlendirilebilmesinde kişinin barındırdığı kişilik özelliklerinin katkısı büyüktür (Özer, 2004,s.73).

2.2.6.16. Kişilik Özellikleri Ve İş Doyumu ile İlgili Bazı Çalışmalar

Malekiha (2012) - Malekiha ve arkadaşlarının iki ayrı kuruluştaki iş yapan 118 kadınla yaptıkları çalışmada, Costa ve McCrea'nın beş faktör kişilik modelini kullanarak kişilik özellikleri ile iş doyumundaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, dışa dönük kişiliğe sahip bireylerde iş doyumunda sorun olmamasına karşın,

duygusal denge sorunu bulunan bireylerde iş doyumu görülememektedir. Bunlara ek olarak uyumlu kişilik özelliğine sahip olan bireylerde, az da olsa iş doyumu sorunu yaşandığı görülmektedir.

Devi ve Rani (2012) - 300 kadın çalışan ile yine beş faktör kişilik modeli kullanmak suretiyle yapılan bir diğer araştırmanın sonuçları dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk sahibi olma ve duygusal denge kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında bir ilişki bulunmadığını, ancak uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler ile iş doyumu arasında pozitif ilişkinin bulunduğunu göstermektedir,

Kınık (2007) - Ülkemizde Kınık ve arkadaşlarının kamuya ait olmayan özel banka personelleri ile yaptığı çalışmada, çalışan bireylerin kişilik özellikleri ve iş yaşamı arasındaki ilişki ele alınmış ve elde edilen sonuçlara göre iş doyumu ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Özarslan (2002) - Bir diğer çalışmada, kamuya ait bir sağlık kuruluşunda çalışan bireylerin, kişilik-iş doyumu ve performans etkinlik seviyesi arasındaki ilişkiyi araştırarak türde bir inceleme yapılmıştır. Toplam 333 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada Myers-Briggs kişilik tipi ölçeği kullanılmış, iş doyumu ile bireyin medeni durumu, iş doyumu ile bireyin eğitim seviyesi, iş doyumu ile bireyin cinsiyeti, iş doyumu ile bireyin yaşı ve kişiliği arasında belirgin bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ardıç ve Baş (2001) - Bu çalışmada, iş doyum seviyelerinin karşılaştırılması yönünde, Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde görev yapmakta olan 1120 akademisyenden oluşan örneklem üzerinde inceleme yapılmıştır. Doyumu etkileyen değişkenler olarak, başarıma duygusu, üstlerle olan ilişkiler, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, istihdam emniyeti, sorumluluk, farkındalık, koordinasyonu iyi olan iş, yüksek gelir, eşit yükselme fırsatı, rol belirginliği, kararlara katılma, serbestlik olarak belirtilmiştir. Çalışmalarında Vakıf Üniversitelerindeki öğretim görevlilerinin iş doyum seviyelerini yüksek, Devlet Üniversitelerinde çalışan öğretim görevlilerinin doyumlarını vakıf üniversitesi çalışanlarına oranla daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca, iş doyum seviyelerinin düşük olması sebebiyle devlet üniversitelerinden akademisyenlerin ayrıldığını belirtmişlerdir

Boyras (2002) - Askeri ortamda yapılan bu çalışmada, personel seçimi sürecinde “Psikoteknik Yönteminin” personel alımları sırasında kullanılması gerektiği öne sürülmüştür. Bu çalışmada öncelikle iş profillerini incelemek suretiyle, mesleğe uygun ve meslek için gerekli olan zihinsel yeteneklerle kişilik özelliklerinin ölçülmesi yer almaktadır. Araştırmada sonuç olarak, personel seçimi sırasında bilgiye dayalı

sınavların yanı sıra, işe uyum sağlayabilmek için gerekli olan ve zihin yeteneklerini ölçen “psikoteknik Testler” ve değerlendirme aracı olarak “Kişilik Envanterleri” kullanmanın yarar göstereceği tespiti yapılmıştır.

Sun (2002) - Bu araştırmada “İş Doyumu” üzerinde etkili olan çeşitli faktörlerin rolü “T.C. Merkez Matbaası” çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş, Kişisel özelliklerin iş doyumunun üstündeki etkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kişisel özelliklerinin çalışılan işle olan uyumu ve birey-örgüt uyumunu gerçekleştirerek iş doyumunu artırdığı tespitine varılmıştır.

Demirkan (2002) - İş yaşamını olumlu ve olumsuz etkileyen etkileyen kişilik özellikleri ele alınmıştır. Yöneticilerle çalışan bireylerin “iş doyum seviyeleri”, “Kontrol Odağı İnançları” ile 5 faktör Kişilik Modelinin alt içeriklerinde yer alan “Duygusal Dengelilik” yönünden farklı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu çalışmada önemli olan bulgulardan birisi de, yönetici pozisyonundaki bireylerin çalışanlara oranla, iş doyumunun daha yüksek seviyede olduğudur.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, son yıllarda gittikçe önem kazanan iş doyumu kavramına ilişkin olarak Adana ili Seyhan İlçesi Belediye Örgütü'nde çalışan bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleriyle iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır .

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma, iki veya daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki birlikte değişimin derecesini belirlemeyi sağlayan ilişkisel (korelasyonel) kesitsel tasarımda tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırma, kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında pozitif yönlü olması beklenen ilişkiyi belirlemek, kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, yeniliğe açıklık, sorumluluk) ve iş doyumu (içsel doyum, dışsal doyum) durumu ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş tecrübesi, değişkenleri ile de olması muhtemel ilişkileri incelemek üzere bu yöntemle tasarlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Adana Seyhan İlçesi Belediyesi'nde çalışan 594 kişi içerisinde rastgele seçilen ve toplam çalışanların yaklaşık dörtte birini temsil eden 151 kişi oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Veri toplama araçlarının uygulanmasında Adana Merkez Seyhan Belediyesine gidilerek, gerekli resmi izinlerin alınmasının ardından, çalışanların mesaiide oldukları bir zaman diliminde, çalışma ve ölçekler anlatılmış, araştırmaya katılımın gönüllülüğe dayalı olduğunu ve samimi bilgiler verilmesinin gerektiği vurgulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgilerin toplandığı toplam 4 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ve çalışanların kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik

soruların bulunduğu “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ile çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Toplam 4 sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş tecrübesi sorularak elde edilen bilgilerden oluşmaktadır.

3.5.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Çalışmamızda, çalışanın kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla, Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilen NEO Beş Faktör Kısa Envanteri kullanılmıştır. Toplamda 35 maddeden meydana gelen envanter, beş faktör kişilik modelinde bulunan, Duygusal Denge, Dışadönüklük, Açıklık, Geçimlilik ve Sorumluluk kişilik boyutlarının her birini yedişer maddeyle ölçmektedir. Envanterin maddelerinde bulunan ifadeler cevaplar “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” a arasındaki beş derecelendirmeli ölçek üzerinde verilmektedir. Costa ve McCrae (1985), NEO-FFI (NEO-Five Factor Inventory) beş faktör envanterinin ABD’deki örnekleminde güvenilirlik katsayılarını, Duygusal Doyum:0,86, Dışadönüklük: 0,77, Açıklık: 0,73, Geçimlilik: 0,68 ve Sorumluluk: 0,81 olarak açıklamışlardır. Kuşdil (2000) ise çevirisini yaptığı envanterin, beklendiği gibi beş faktör yapısına uygun faktör yapısı ortaya koyduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte Türkçe form üzerinde yapılan güvenilirlik analizinde, Duygusal Denge: 0,74, Dışadönüklük: 0,68, Açıklık: 0,60, Geçimlilik: 0,58 ve Sorumluluk: 0,75 olarak bulunmuştur. Literatürde, NEO-FFI (NEO-Five Factor Inventory) envanterinin birden fazla Türkçe çeviri yapıldığı olduğu görülmüştür. Bu çevirilerin karşılaştırılması sonucunda araştırmacılar her iki ölçeğin maddelerindeki ifade şekilleri dışında benzerlik gösterdiklerini belirtmişlerdir (Kuşdil, 2000). Bu çalışmada 35 madde içeren kişilik ölçeği kullanılmıştır.

3.5.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde, çalışan personelin iş doyumunu düzeyini ölçmek amacıyla Kayapınar (2008)'in tezinden alınan ve toplam 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşan, 5’li Likert tipi bir ölçektir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 20 maddenin her birinin bireye ne kadar doyum sağladığı sorulmaktadır. Katılımcılardan %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek

üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. Ölçek değerleri %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 olarak puanlanmaktadır. Puan aralığı 1-160'tır. Ölçekten alınan yüksek puanlar 75 ve üzeri puanlar İş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Demirkan, 2006). İş doyumunu ölçeği ile belediye çalışanlarının iş doyumları ölçülmeye çalışılmıştır. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutları toplam iş doyumunu, içsel doyum, dışsal doyumdur. İş doyumunu anketinde 20 soru için Beş'li Likert tipi ölçeklemenin kullanıldığı bu anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) hiç memnun değilim, (2) memnun değilim, (3) kararsızım, (4) memnunum ve (5) çok memnunum şeklinde düzenleme yapılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ise, 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Weiss, D. J., Dawis, R. V., G. W., England, G. W., and Lofquist, L. H., 1967). Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değeri 0,924 olarak bulunmuştur.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Normal dağılım gösteren sürekli değişkenlerin analizinde t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon testleri, normal dağılım göstermeyen sürekli değişkenlerin analiziinde ise Mann-Whitney U, Kruskall Wallis testi, ve Spearmann korelasyon testleri kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin analizinde ise ki-kare testi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı (r), <0.2 ise çok zayıf ilişki ya da uyum- korelasyon yok, $0.2-0.4$ arasında ise zayıf korelasyon, $0.4-0.6$ arasında ise orta derecede korelasyon, $0.6-0.8$ arasında ise iyi derecede korelasyon, $0.8>$ ise mükemmel uyum-korelasyon olarak yorumlanmıştır. Sonuçlar ortalama $\pm$ standart sapma, medyan(min max), n ve % olarak ifade edilmiştir. P dereğinin <0.05 olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmanın analizi SPSS ver.22 paket programı ile yapılmıştır.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular sunulmuştur. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, İş Deneyimi, Eğitim gibi tanımlayıcı özellikleri ve bu özelliklere göre çalışanlarının Kişiliğin beş temel özellikleri: Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Denge, Dışa dönüklük, Yeniliğe Açıklık ile iş doyumu arasındaki ilişkiye dair bulgular yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan 151 kişinin %51'i (n=77) kadındır. Katılımcıların %23,3'ü 20-29, %37,7'si 30-39 ve %39,0'ı ise 40 ve üstü yaş grubundadır. İş deneyimi bakımından 3 gruba ayrılan katılımcıların %32,5'i 1-5, %27,8'i 6-10 ve %39,7'si 10+ yıl iş deneyimine sahiptir. Katılımcıların %17,9'u lise, %35,7'si ön lisans, %35,7'si lisans ve %13,9'u yüksek lisans-doktora mezunudur (Tablo 1).

Tablo 1.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

		n(%)
Cinsiyet	Kadın	77(51,0)
	Erkek	74(49,0)
Yaş	20-29	35(23,3)
	30-39	57(37,7)
	40+	59(39,0)
İş Deneyimi	1-5	49(32,5)
	6-10	42(27,8)
	10+	60(39,7)
Eğitim	Lise	49(32,5)
	Ön lisans	27(17,9)
	Lisans	54(35,7)
	Yüksek Lisans-Doktora	21(13,9)

4.2. Katılımcıların Cinsiyete Göre Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet grupları (kadın-erkek) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İş deneyimi ile cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p=0,019) (Tablo 2).

Tablo 2.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Cinsiyete Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		Cinsiyet		p
		Kadın n(%)	Erkek n(%)	
Yaş	20-29	23(29,9)	12(16,2)	0,061
	30-39	30(39,0)	27(36,5)	
	40+	24(31,2)	35(47,3)	
İş Deneyimi	1-5	33(42,9)	16(21,6)	0,019
	6-10	19(24,7)	23(31,1)	
	10+	25(32,5)	35(47,3)	
Eğitim	Lise	31(40,3)	18(24,3)	0,061
	Ön lisans	16(20,8)	11(14,9)	
	Lisans	22(28,6)	32(43,2)	
	Yüksek-Lisans-Doktora	8(10,4)	13(17,6)	

4.3. Katılımcıların İş Deneyimine Göre Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin yaş ile iş deneyim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktayken, eğitim durumu ile iş deneyim grupları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır (Tablo 3).

Tablo 3.

Çalışmaya Katılan Bireylerin İş Deneyimine Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		İş Deneyimi			p
		1-5 n(%)	6-10 n(%)	10+ n(%)	
Eğitim	Lise	13(26,5)	9(21,4)	27(45,0)	0,128
	Ön lisans	10(20,4)	7(16,7)	10(16,7)	
	Lisans	17(34,7)	18(42,9)	19(31,7)	
	Yüksek Lisans-Doktora	9(18,4)	8(19,0)	4(6,7)	

4.4. BFKÖ, MİDÖ ve Alt Ölçeklerin puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Toplam doyum ve beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyut puan ortalamaları ve dağılımı Tablo 4'te sunulmuştur. Toplam Doyum puan ortalaması 70,1±13,9 (medyan:71, min:22-max:94) dur. Dışsal doyum puan ortalaması içsel doyum puan ortalamasından düşük bulunmuştur. Alt boyutlar içinde en düşük ortalama puana sahip olan parametre duygusal denge (26,4±5,3) iken en yüksek ortalamaya sahip olan parametrenin ise yeniliğe açıklık (35,0±6,3) olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.

Toplam Doyum Ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Dağılımı

	Mean	Standard Deviation	Median	Minimum	Maximum
Toplam Doyum	70,1	13,9	71	22	94
Dışsal Dışsal Doyum	26,5	6,4	26	8	38
İçsel İçsel Doyum	43,6	8,5	45	13	59
Sorumluluk	32,2	5,8	33	17	45
Uyumluluk	32,1	5,7	32	15	45
Duygusal_Denge	26,4	5,3	26	14	40
Dışa_dönüklük	27,6	5,2	27	12	40
Yeniliğe_Açıklık	35,0	6,3	35	13	50

4.5. BFKÖ, MIDÖ ve Alt Ölçeklerin Cinsiyete Göre Dağılımı Puan Dağılımına İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin toplam doyum, beş faktörlü kişilik ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları ile cinsiyet grupları(kadın-erkek) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamışken, toplam doyum, dışsal doyum, içsel doyum, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı

	Cinsiyet		p
	Kadın Ortalama±SS	Erkek Ortalama±SS	
Toplam Doyum	71,5±14,3	68,7±13,3	0,218
Dışsal Doyum	26,8±6,8	26,1±6,1	0,469
İçsel Doyum	44,6±8,4	42,6±8,5	0,142
Sorumluluk	32,6±6,1	31,8±5,4	0,436
Uyumluluk	32,7±6,1	31,4±5,2	0,161
Duygusal Denge	26,2±5,5	26,6±5,0	0,631
Dışa dönüklük	28,0±5,0	27,3±5,3	0,378
Yeniliğe Açıklık	35,0±6,7	35,1±5,9	0,948

4.6. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Dair Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin toplam tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmışken, beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 6). Ek olarak ikili gruplar arası farklılık Post Hoc testlerle incelenmiş Dışsal Tatmin altboyutu için 20-29 ve 30-39 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yokken bu iki yaş grubu ile 40+ yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). İçsel Tatmin alt boyutu ve Toplam Memnuniyet puanı incelendiğinde 20-29 ile 30-39 ve 30-39 ve 40+ yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark varken 20-29 ile 40+ yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Farkı oluşturan yaş grubu 30-39 olarak belirlenmiştir ($p<0,05$)(Tablo 6).

Tablo 6.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Yaş			p
	20-29 Ortalama±SS	30-39 Ortalama±SS	40+ Ortalama±SS	
Toplam Doyum	71,3±10,5	66,5±15,7	72,9±13,2	0,040
Dışsal Doyum	26,0±5,6	25,1±7,2	28,1±5,9	0,037
İçsel Doyum	45,3±6,1	41,5±9,1	44,8±8,7	0,045
Sorumluluk	32,7±6,6	31,2±5,8	32,9±5,1	0,223
Uyumluluk	32,7±5,3	30,8±6,3	32,9±5,2	0,117
Duygusal Denge	26,9±5,6	25,2±5,2	27,3±4,9	0,074
Dışa dönüklük	27,8±6,2	27,5±4,4	27,7±5,3	0,948
Yeniliğe Açıklık	35,2±7,7	34,6±6,7	35,3±4,9	0,823

4.7. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının İş Deneyim Gruplarına Göre Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin toplam tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). Beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları puan ortalamalarından sadece yeniliğe açıklık ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmışken ($p=0,047$), diğer alt boyut puan ortalamaları ile iş deneyim grupları arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 7). Ek olarak ikili gruplar arası farklılık Post Hoc testlerle incelenmiş İçsel Tatmin alt boyutu ve Toplam Memnuniyet puanı incelendiğinde 1-5 ile 6-10 ve 6-10 ve 10+ yıl iş deneyimi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark varken 1-5 ile 10+ yıl iş deneyimi grubu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Farkı oluşturan iş deneyimi grubu 6-10 yıl olarak belirlenmiştir ($p<0,05$) (Tablo 7).

Tablo 7.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının İş Deneyim Gruplarına Göre Dağılımı

	İş Deneyimi			p
	1-5 Ortalama±SS	6-10 Ortalama±SS	10+ Ortalama±SS	
Toplam Doyum	71,3±13,2	65,2±16,8	72,6±11,3	0,023
Dışsal Doyum	25,9±6,3	24,9±7,4	28,0±5,5	0,041
İçsel Doyum	45,3±7,7	40,3±10,1	44,6±7,2	0,010
Sorumluluk	31,5±6,8	31,9±5,7	33,0±4,9	0,407
Uyumluluk	31,9±6,0	31,2±6,2	32,8±5,1	0,371
Duygusal Denge	26,5±6,0	25,6±5,4	26,9±4,5	0,459
Dışa dönüklük	28,2±6,0	28,5±4,8	26,6±4,5	0,105
Yeniliğe Açıklık	36,1±7,1	36,0±6,9	33,5±4,8	0,047

4.8. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Gruplarına Göre Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin toplam tatmin, dışsal tatmin ortalamaları ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,001$). Buna karşılık içsel tatmin ve beş faktörlü kişilik ölçeği tüm alt boyutları puan ortalamaları ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 8). Ek olarak ikili gruplar arası farklılık Post Hoc testlerle incelenmiş dışsal Tatmin alt boyutu ve Toplam Memnuniyet puanı incelendiğinde lise ile ön lisans grupları ve lisans ile yüksek lisans/doktora grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde lisans ve yüksek lisans/doktora puanlarının lise ile ön lisans puanlarından daha yüksek olduğu gözlenmektedir (Tablo 8).

Tablo 8.

Çalışmaya Katılan Bireylerin Toplam Doyum, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Gruplarına Göre Dağılımı

	Eğitim			Yüksek Lisans-Doktora Ortalama±SS	p
	Lise Ortalama±SS	Ön lisans Ortalama±SS	Lisans Ortalama±SS		
Toplam Doyum	73,6±12,9	75,7±15,7	66,4±12,2	64,4±13,8	0,001
Dışsal Doyum	28,4±5,9	29,6±7,2	24,3±5,4	23,4±6,2	0,001
İçsel Doyum	45,1±7,8	46,1±9,3	42,1±7,9	41,0±9,1	0,051
Sorumluluk	31,8±5,7	33,3±6,2	32,0±5,7	32,5±5,8	0,704
Uyumluluk	32,2±5,6	32,9±6,3	31,3±5,8	32,7±5,0	0,585
Duygusal Denge	26,6±5,2	25,4±5,9	26,0±4,9	28,1±5,5	0,337
Dışa dönüklük	27,8±5,2	28,8±5,1	26,4±5,2	29,0±4,6	0,110
Yeniliğe Açıklık	34,8±5,2	34,6±6,1	34,4±6,8	37,7±7,3	0,223

4.9. Katılımcıların MİDÖ, BFKÖ Ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Analizine ilişkin Bulgular

Toplam doyum alt boyutları ile beş faktörlü kişilik analizi alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük yeniliğe açıklık arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki-korelasyon olduğu saptanmıştır (sırasıyla $r=0,22$, $r=0,35$, $r=0,29$, $r=0,39$, $r=0,28$). Benzer şekilde katılımcıların dışsal doyum ve içsel doyum alt boyutu ile uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki olduğu saptanmıştır (dışsal doyum için sırası ile, $r=0,23$, $r=0,36$, $r=0,26$, $r=0,30$, $r=0,23$), (içsel doyum için sırasıyla $r=0,18$, $r=0,30$, $r=0,28$, $r=0,41$, $r=0,27$) saptanmıştır (Tablo 9). Bu korelasyonlar istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 9.

Toplam Doyum İle Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar.

r	Toplam Doyum	Dışsal Doyum	İçsel Doyum	Sorumluluk	Uyumluluk	Duygusal Deng	Dışadönüklük
Dışsal Doyum	0,91**						
İçsel Doyum	0,95**	0,72**					
Sorumluluk	0,22**	0,24**	0,18**				
Uyumluluk	0,35**	0,36**	0,30**	0,81**			
Duygusal Denge	0,29**	0,26**	0,28**	0,58**	0,66**		
Dışa dönüklük	0,39**	0,30**	0,41**	0,29**	0,34**	0,57**	
Yeniliğe Açıklık	0,28**	0,24**	0,27**	0,19**	0,25**	0,46**	0,59**

4.10. Katılımcıların MIDÖ Puanına İlişkin Regresyon Bulguları

Toplam doyum, dışsal doyum ve içsel doyum puanlarını etkileyen alt boyutlar için regresyon analizi sonucunda ilişkili alt boyutlar belirlenmiştir. Analiz sonucunda toplam doyumı etkileyen boyutlar uyumluluk ve dışa dönüklük olarak saptanmıştır. Uyumluluk puanındaki 1 birimlik artış toplam Doyum puanını 1,048 birim arttırmaktadır. Dışa dönüklük puanındaki 1 birimlik artış ise toplam doyum puanını 0,840 birim arttırmaktadır (Tablo 10).

Tablo 10.

Toplam Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi

	Katsayılar		p değeri
	Beta Katsayısı	Standart Hata	
Sabit terim	28,847	7,676	0,001
Sorumluluk	-0,417	0,301	0,168
Uyumluluk	1,048	0,330	0,002
Duygusal Denge	-0,262	0,301	0,385
Dışa dönüklük	0,840	0,269	0,002
Yeniliğe Açıklık	0,137	0,205	0,505

4.11. Dışsal Doyum Regresyon Puanına Ait Bulgular

Dışsal doyumunu etkileyen boyutlar uyumluluk ve dışa dönüklük alt boyutlarıdır. Uyumluluk puanındaki 1 birimlik artış toplam doyum puanını 0,509 birim arttırmaktadır. Dışa dönüklük puanındaki 1 birimlik artış ise toplam doyum puanını 0,251 birim arttırmaktadır (Tablo 11).

Tablo 11.

Dışsal Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi

	Katsayılar		p değeri
	Beta Katsayısı	Standart Hata	
Sabit terim	8,496	3,660	0,022
Sorumluluk	-0,140	0,143	0,332
Uyumluluk	0,509	0,157	0,002
Duygusal Denge	-0,150	0,144	0,297
Dışa dönüklük	0,251	0,128	0,048
Yeniliğe Açıklık	0,091	0,098	0,353

4.12. İçsel Doyum Regresyon Puanına Ait Bulgular

İçsel doyumunu etkileyen boyutlar için değerlendirme yapıldığında uyumluluk ve dışa dönüklük alt boyutları anlamlı bulunmuştur. Uyumluluk puanındaki 1 birimlik artış Toplam doyum puanını 0,539 birim arttırmaktadır. Dışa dönüklük puanındaki 1 birimlik artış ise toplam doyum puanını 0,589 birim arttırmaktadır (Tablo 12).

Tablo 12.

İçsel Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi

	Katsayılar		p değeri
	Beta Katsayısı	Standart Hata	
Sabit terim	20,352	4,724	0,000
Sorumluluk	-0,277	0,185	0,137
Uyumluluk	0,539	0,203	0,009
Duygusal Denge	-0,112	0,185	0,545
Dışa dönüklük	0,589	0,165	0,001
Yeniliğe Açıklık	0,046	0,126	0,717

4.13. MİDÖ Puanına İlişkin Regresyon Bulguları

Toplam doyum puanını etkileyen alt boyutlar, iş ve eğitim süreleri için regresyon analizi yapıldığında uyumluluk, dışa dönüklük ve eğitim değişkenleri anlamlı bulunmuştur. Uyumluluk puanındaki 1 birimlik artış toplam doyum puanını 0,930 birim

arttırmaktadır. Dışa dönüklük puanındaki 1 birimlik artış toplam doyum puanını 0,756 birim arttırmaktadır. Eğitim durumundaki 1 birimlik azalış ise toplam doyum puanını 3,185 birim azaltmaktadır (Tablo 13).

Tablo 13.

Toplam Doyum Puanına Ait Regresyon Analizi

	Katsayılar		p değeri
	Beta Katsayısı	Standart Hata	
Sabit terim	32,089	8,948	0,000
Sorumluluk	-0,356	0,292	0,225
Uyumluluk	0,930	0,320	0,004
Duygusal Denge	-0,201	0,293	0,494
Dışa dönüklük	0,756	0,263	0,005
Yeniliğe Açıklık	0,244	0,201	0,226
İş Deneyimi	0,941	1,217	0,441
Eğitim	-3,185	0,947	0,001

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma

Çalışmamızda Adana İli Seyhan ilçe Belediyesinde çalışan kişiler ele alınmış olup, çalışanların kişilik özellikleri ve iş yaşam dengeleri arasında bulunan birlikte değişim ilişkileri ele alınmıştır. Seyhan ilçe Belediyesinde çalışanların dışadönüklük, açıklık, geçimlilik, sorumluluk ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde de olsa bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Malekiha'nin iki ayrı işletme çalışanı 118 kadınla yaptığı, araştırmanın sonucunda, dışa dönük bireylerde iş doyumunda sorun olmamasına karşın, duygusal denge sorunu olan bireylerde iş doyumunu görülmemektedir. Bu sonuçlara ek olarak uyumlu kişilik özelliği olan bireylerde de az da olsa iş doyumunu sorunu yaşandığı görülmektedir. Devi ve Rani tarafından 300 kadın çalışan ile 5 faktör kişilik modeli kullanılarak yapılan çalışmanın sonuçları açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk sahibi olma ve duygusal denge kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığını fakat uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler ile iş doyumunu arasında pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir. (Devi ve Rani,2012:23). Ülkemizde Kınık ve arkadaşlarının kamuya ait olmayan özel banka personelleri ile yaptığı çalışmada, çalışan bireylerin kişilik özellikleri ve iş yaşamı arasındaki ilişki ele alınmış ve elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. (Kınık, 2007).

Özarslan (2002), kamuya ait bir sağlık kuruluşunda çalışan bireylerin, kişilik-iş doyumunu ve performans etkinlik seviyesi arasındaki ilişkiyi araştıran türde bir inceleme yapılmıştır. Toplam 333 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada Myers-Briggs kişilik tipi ölçeği kullanılmış, iş doyumunu ile bireyin medeni durumu, iş doyumunu ile bireyin eğitim seviyesi, iş doyumunu ile bireyin cinsiyeti, iş doyumunu ile bireyin yaşı ve kişilikleri arasında belirgin bir ilişki olduğu, bununla birlikte performans etkinliği ile kişinin yaşı, bireyin medeni hali ve deneyimleri arasında da belirgin bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Sun (2002) yaptığı araştırmada “İş Doyumu” üzerinde etkili olan çeşitli faktörlerin rolü “T.C. Merkez Matbaası” çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş, Kişisel özelliklerin iş doyumunun üstündeki etkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Elde edilen

bulgulara göre kişisel özelliklerinin çalışılan işle olan uyumu ve birey-örgüt uyumunu gerçekleştirerek iş doyumunu artırdığı tespitine varılmıştır.

5.2. Yorum

Genel olarak iş hayatında dışadönük özellik taşıyan kişilerin iş doyumunun yüksek ve bunun yanı sıra işten ayrılma eğilimininse yüksek olduğu görülmektedir. İşten ayrılma eğilimin yüksek olması, çalışan birey için istediği şartların oluşturulmaması halinde iş doyumunun da daha hızlı düşmesine sebep olabilir. Birçok Çalışmada dışadönük insanların çalıştıkları işlerin ücret, terfi gibi güdüleyici yanlarına daha duyarlı oldukları ortaya koyulmuştur. Bundan dolayı ücret ve terfi imkanları iş doyumunu olumlu yönde etkileyecek biçimde geliştirilmeye çalışılmalıdır. (Menteşe, 2007:16). Ücret iş doyumunu üzerinde etki yaratan başka bir etmendir. Birey, yaptığı işle elde ettiği kazancı orantılı buluyorsa, doyum yüksek olmaktadır. Ücret adaletinin sağlanmasında bu konuda önem taşıyan bir konudur. Bireyler ellerine geçen ücretleri, kendisi ile aynı işleri yapmakta olan başka bireylerin ellerine geçen ücretle kıyaslarlar. Bu kıyaslamanın olumlu olması, iş doyumunu de olumlu olarak etkileyecektir. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:5). Dışadönük kişiler, insan odaklı, konuşkan, sosyal toplumdaki diğer kişilerle birlikte olmaktan hoşlanırlar. Kolay risk üstlenebilirler. Dışadönük insanlar için üstünlük sağlama ve ödül alma isteği temel motivasyon etkenleridir. Böyle bir ortam sağlanması halinde yüksek, aksi takdirde iş doyumunu düşük olacaktır. (Yürür,2009-27). Çalışmamızda kişiliğin dışadönüklük özelliğiyle iş doyumunu arasında düşük de olsa bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dışa dönüklük arttıkça iş doyumunu artmaktadır.

Kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk özelliğinin iş doyumunu üzerinde etkisi vardır. Sorumluluğunu bilen bireyler hedefleri doğrultusunda planlama yapmalarına, başarmak için sabırla çalıştıkları halde sıkıntıdan kaçma eğilimindedirler. Yapılan araştırmalar sonucunda sorumlulukla iş motivasyonu arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur, kuruluş içindeki görevi, işi ve yetkileriyle ilgili sorumluluk yönünde davranışlarda bulundukça ödüllendirildiği ve buna bağlı olarak ta ödüllendirildikçe sorumluluk tutumlarının fazlalaştığı öngörülmektedir. (Erkuş ve Tabak,2009-217).

Kişiliğin geçimlilik özelliğiyle iş doyumunu arasında ilişki bulunmuştur. Geçimli insanlar güvenilir, yardımsever, iyi huylu, bağışlayıcı işbirliği taraftarı olan uyumlu kişiler olsalar bile, içinde yer aldığı iş ortamı onların uyumluluk göstermelerine engel

olması olasıdır. Kendileri iş birliği ve uyum içerisinde olsalar dahi, birlikte çalıştığı kişiler ya da çalışma grubu içerisinde yer alan diğer bireyler yalnız çalışma yanısı olabilir. Bu durumda geçimli bireyler kendileri gibi geçimlilik özelliği taşıyan bireylerle bir gurup içerisinde çalışması halinde iş yaşam doyumları olumlu yönde olabilir. (Yelboğa, 2006-199).

Kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında zayıf düzeyde de olsa ilişki bulunmuştur. İş doyumu için çalışan bireylerin bağımsız, esnek ve özgün olmasının sağlandığı bir zemin olması önemlidir. Açıklık özelliği sahibi bireyler için ortamdaki bağımsızlık büyük önem taşımaktadır. Açık kişilikli bireyler entelektüel, sanata ve güzelliğe karşı hassastırlar. Bu özellikleri yansıtabildikleri bir çalışma sahasında işten doyum alma olasılıkları daha yüksektir. Bu kişiler genelde yeni fikir ve deneyimlere açıklardır. Kendi fikirlerine hayat verebilecekleri ve bu sayede farklılık yaratabilecekleri iş alanlarında oldukça yüksek iş doyumu kurabilirler. Belediye örgüt sisteminin bu özellikteki çalışanlara bir miktar bağımsızlık hissedebilecekleri ve esnek davranabilecekleri bir ortam işten doyum sağlamaları için daha etkili olabilir.

Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında ise bir birlikte değişim ilişkisi bulunmuştur. Yani duygusal dengelilik özelliği taşıyan bireylerin bu durumu işten doyum olmalarını sağlamıştır. Duygusal ve dengeli kişilerin rahat, özgüven sahibi, sabırlı, eleştiriye açık, güvensiz, gergin, çekimser olma ihtimalleri düşüktür. Bu da bu özellikteki çalışanların iş doyumuna ulaşmış olmalarını sağlamış olabilir. Özellikle stres karşısında dayanıklı olabilmeleri, iş hayatının zorluklarıyla başa çıkmalarını kolaylaştırmaktadır. Duygusal dengeli bireylerin diğer kişilere oranla daha sakin, sabırlı, olayları kontrol altında tutabildikleri için iş hayatında daha fazla doyuma ulaşabildikleri söylenebilir. (Yelboğa, 2006-199). Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi olduğu bulgusu Demirkan (2006) ve Kınık (2007) yaptıkları çalışmalarla da desteklenmektedir.

İş doyumu açısından bir diğer önemli nokta ise iş doyumunun dinamik bir olgu olmasıdır. Yöneticiler bu iş doyumunu sadece bir kez sağlayıp ardından kendi haline bırakamazlar. Bir işletmede şartların bozulmuş olduğunu ortaya koyan en önemli belirti iş doyumunun düşük olmasıdır. Yalnızca belediyeler değil, tüm işletmelerin iş doyumunu konusunu bilmeleri ve belirli periyotlar ile iş doyumunu artırmaya yönelik çözümler bulmalarının zorunluluk haline geldiği söylenebilir. İşletmelerin hedeflerine ulaşmaları için, iş doyumunu yüksek bireyleri seçmeleri gerekmektedir.

Ardıç ve Baş (2001), iş doyum seviyelerinin karşılaştırılması yönünde, Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde görev yapmakta olan 1120 akademisyenden oluşan örneklem üzerinde inceleme yapılmıştır. Doyumu etkileyen değişkenler olarak, başarıma duygusu, üstlerle olan ilişkiler, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, istihdam emniyeti, sorumluluk, farkındalık, koordinasyonu iyi olan iş, yüksek gelir, eşit yükselme fırsatı, rol belirginliği, kararlara katılma, serbestlik olarak belirtilmiştir. Çalışmalarında Vakıf Üniversitelerindeki öğretim görevlilerinin iş doyum seviyelerinin yüksek, Devlet Üniversitelerinde çalışan öğretim görevlilerinin doyumlarının vakıf üniversitesi çalışanlarına oranla daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca, iş doyum seviyelerindeki düşüklük sebebiyle devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin işlerinden ayrıldıkları belirtmişlerdir.

Boyras(2002) tarafından personel seçimi sürecinde “Psikoteknik Yönteminin” personel alımları sırasında kullanılması gerektiği öne sürülmüştür. Bu çalışmada öncelikle iş profillerini incelemek suretiyle, mesleğe uygun ve meslek için gerekli olan zihinsel yeteneklerle kişilik özelliklerinin ölçülmesi yer almaktadır. Araştırmada personel seçimi sırasında bilgiye dayalı sınavların yanı sıra, işe uyum sağlayabilmek için gerekli olan ve zihinsel yetenekleri ölçen “psikoteknik testler” ve buna destek olarak değerlendirme aracı olarak “Kişilik Envanterleri” kullanmanın yarar göstereceği tespiti yapılmıştır.

Kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin etkisi ve derecesi bu konu üzerinde yapılan çalışmaların artmasıyla daha belirgin hale gelecektir. İş tatmini kişiden kişiye değişen bir durum olduğu için iş doyumunu irdelenmesi söz konusu olduğunda kişilik özellikleri göz ardı edilmemeli ve araştırma kapsamına alınması yararlı olacaktır.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde çalışmanın amacı olan Seyhan Belediyesi çalışanlarının Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ve etkileyen faktörleri incelemek üzere yapılmış olan araştırmadan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

1. Araştırmanın sonucuna göre çalışma gurubumuzu oluşturan belediye çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı eşittir. Çalışmaya katılan bireylerin toplam Doyum, beş faktörlü kişilik ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları ile cinsiyet grupları (kadın-erkek) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamışken, toplam Doyum, dışsal doyum, içsel doyum, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
2. Çalışmaya katılan bireylerin yaş ile iş deneyim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktayken, eğitim durumu ile iş deneyim grupları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır. Buna ek olarak yaş ile iş deneyimi doğru orantılı olup, yaş arttıkça iş deneyiminin arttığı görülmektedir.
3. Çalışmaya katılan bireylerin toplam doyum, dışsal doyum ve içsel doyum puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmışken, beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.
4. Bireylerin toplam doyum, dışsal doyum ve içsel doyum puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.
5. Beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları puan ortalamalarından sadece yeniliğe açıklık ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanırken, diğer alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.
6. Toplam doyum alt boyutları ile beş faktörlü kişilik analizi alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dışsal doyum ile sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük yeniliğe açıklık arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki-korelasyon olduğu saptanmıştır. Katılımcıların içsel

doyumları ile beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde, içsel doyum ile sorumluluk arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki, içsel doyum ile uyumluluk, duygusal denge ve yeniliğe açıklık alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki, iç doyum ve dışa dönüklük alt boyutu arasında ise pozitif yönlü orta derecede bir ilişki saptanmıştır.

7. Toplam doyum, dışsal doyum ve içsel doyum puanlarını etkileyen alt boyutlar için regresyon analizi sonucunda ilişkili alt boyutlar belirlenmiştir. Analiz sonucunda toplam Doyumu etkileyen boyutlar uyumluluk ve dışa dönüklük olarak saptanmıştır.
8. Dışsal doyumı etkileyen boyutlar uyumluluk ve dışa dönüklük alt boyutlarıdır.
9. İçsel doyumı etkileyen boyutlar için değerlendirme yapıldığında ise uyumluluk ve dışa dönüklük alt boyutları anlamlı bulunmuştur.
10. Toplam doyum puanını etkileyen alt boyutlar, iş ve eğitim süreleri için regresyon analizi yapıldığında uyumluluk, dışa dönüklük ve eğitim değişkenleri anlamlı bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Bu bölümde yapılan araştırmanın sonuçları doğrultusunda ileride yapılabilecek ve olası araştırmalara ve uygulamalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

1. Çalışmamızın ortaya koyduğu sonuçlara göre kişilik özellikleri ile iş doyumunda pozitif yönlü ilişki bulunması, bu konularda yapılabilecek çalışma ve uygulamalar açısından önemli bir veri sunmaktadır. Başka belediye çalışanları, başka meslek ve farklı sosyal gruplarda da benzer çalışmalar yapılması, karşılaştırmalar yapılabilmesi, sonuçların genellenebilmesi ve daha ileri çalışmalar yapabilmek için çok daha fazla veriye ulaşılabilmesi açısından da yararlı olabilir.
2. İş doyumunun giderek bozulduğu günümüz toplumlarında, farklı meslek gruplarında ve sosyal alanlarda da benzer sonuçların olup olmayacağına ilişkin çalışmalar yapılması, bu konularda sahip olunacak bilginin artırılması, etkileyen faktörlerin saptanması açısından yararlı olacaktır.
3. Çalışma sonuçlarının gösterdiği gibi toplam doyum, dışsal doyum, içsel doyum, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda

erkeklere göre daha yüksek olduğunun saptanmış olmasından dolayı, iş doyumu noktasında cinsiyet faktörünün göz önüne alınması önemli olacaktır.

4. Çalışmamızda korelasyonel tanımlayıcı araştırma yöntemi kullanılmış ilişkisel tarama uygulanmıştır. Bu nedenle daha ileri aşama olarak deneysel veya boylamsal farklı çalışma yöntemleri tasarlanarak neden sonuç ilişkisinin daha ayrıntılı olarak ortaya konulmasına yönelik farklı çalışmalar yapılması bu konuda daha ayrıntılı analizler yapılabilmesi için yararlı olacaktır. Yapılacak çalışmalar eğitim, psikoloji ve sosyal alanlar gibi çok çeşitli alanlara ve ilgili konularda her tür uğraşı veren insanlara bu konularda yeni açılımlar üretebilmek için katkı sunabilir. Kişilik özellikleri ile iş doyumu sağlanabilmesi, bu sayede gerek bireysel gerek işletmeler ve gerekse toplum açısından kolaylaştırıcı olası etkilerin, bu sonuçla ilişkili etkilerinin araştırılmasından çok yönlü fayda sağlanabilir.
5. Toplumsal hayatın en önemli kurumlarından olan belediyelerin genelinde onun da içinde alanının hassas özellikleri nedeniyle çalışanlarını seçmek ve yetiştirmek konusunda kaliteli hizmeti misyon edinen belediyelerin çalışanlarını seçerlerken yapılacak işlerle kişilik özelliklerinin uygunluğunu ölçmeye yönelik testler uygulamalarının doğru olacağı düşünülmektedir. Bu sonuçlar birey ve toplum olarak eğitim ve kültürel yaşantılarımızın sözde değil özde sağlıklı değişimi ve gelişimi için çalışmalar yapılması gerektiğine bir kez daha işaret etmektedir.
6. Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında uyum yakalanması, sadece belediyeler değil, tüm çalışma alanlarında önem verilmesi gereken bir konumdur. İşletme kurum ve kuruluşların bu yapıyı oluşturmaya daha fazla hizmet etmesi bunun için de gerekli olan doğru yöntemleri seçmek ve uygulanmalarının sağlanmasında daha kararlı ve etkili olması yerinde olacaktır. Yine tüm çalışma alanlarında faaliyet göstermekte olan gerek kamu gerekse özel teşebbüslerde, araştıran doğruyu arayan bireylerin gerekliliği ve de arzu edildiği söylemde ve teoride yer alsa da sonuçlar uygulamaların bu şekilde olmadığını ortaya koymaktadır. Bu konuda ne yapılabileceğinin daha kapsamlı araştırılması ve çözüm üretilmesi gerektiği ortadadır. Gelişen ve değişen dünyada bilimde, teknolojiye, sanatta kısaca bilimsel ya da sosyal yaşamın her alanında gelişmelerde söz sahibi olabilmek ve ilerleme kaydedebilmek için bilimsel ve teknik donanıma sahibi olmak beraberinde birey ve toplum sağlığına sahip

olmak ile de desteklendiğinde istenen sonuçlara ulaşılabilecektir. Tüm çalışma alanlarında bireylerin kişilik özellikleriyle uygun işlerde çalışmaları yaşam doyumu uyumunun yakalanmasına, toplumumuzda daha verimli hizmetler ve üretimler, aynı zamanda toplumsal ve bireysel huzur ve refah sağlayacaktır.



7. KAYNAKÇA

- Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş doyumları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Akgemci, T. ve Çelik, A. ve Şimşek, Ş. M. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve kuruluşlarda davranış*, Adım Matbaacılık Ofset: Konya
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektörlerinde İş gören İş Doyumuna Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 4
- Anar, B. (2011). *Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine Etkileri ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması, *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul
- Arslan, E. (2007). *Kuruluşlarla Yeniden Yapılandırma Süreci ve Kuruluşsal Davranış*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13, 2.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Kuruluşsal Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467
- Ayhan, S. ve Kocacık F. ve Karakuş H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Teorisel Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 1.
- Başaran, İ. E. (2000). *Kuruluşsal Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17, 1
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, A. (1998). *Davranış Bilimleri, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri*, İstanbul

- Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Doyumu, Kuruluş Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım A.Ş: İstanbul
- Boyras, A. M. (2002). *Personel Seçim Sürecinde Psikoteknik Yöntemin Kullanılması: Askeri Organizasyonlara Dönük Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Doyumunu Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 1
- Burke, R.J. (1989), Career Stayes, Satisfaction and Well Being, Among Police Officers, *Psychological Reports*, 65(1).
- Chawla Deepak, Neena Sondhi, (2011), Assessing Work-Life Balance Among Indian Women Professionals. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 341-352.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 1.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık: Ankara
- Çarıkçı, İ. Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka ve Kuruluşsal Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11.
- Çarıkçı, İ.H. (2000). Çalışanların İş Doyumlarını Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5, 2.
- Çekmecelioglu, H. (2005). Kuruluş İkliminin İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6, 2
- Dede, B. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Kuruluşsal Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 2
- Derin, N. (2007). *Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir
- Devi, Chitra, S. Sheela Rani, (2012), *Personality and Work – Life Balance*, Journal of Contemporary Research in Management, 7(3), 23-30.
- Dodson, T. A. and Borders, L. D. (2006). Men in Traditional and Nontraditional Careers: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction, *The Career Development Quarterly*, Alexandria, 54(4).
- Dorsan, H. (2007). *Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep
- Doruk, N. M. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33
- Doğrul, Burcu Şefika, Seda Tekeli, (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 11-18.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Dergisi*, 23, 3.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi Kitabevi: İstanbul
- Eren, E. (2000). *Kuruluşsal Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım A.Ş: İstanbul
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 2.
- Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım A.Ş: İstanbul
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Doyumu Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim, Kobilerde Ampirik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Ertekin, Y. (1978). *Kuruluş İklimi*, Doğan Basımevi: Ankara
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara

- Isır, T. (2006). *Kuruluşlarda Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana
- İbrahimoğlu, N. (2008). *Kişilik Özellikleri Açısından Kuruluş-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Kuruluş Geliştirme Modeli*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum Algı İletişim*, Elips Kitap: Ankara
- İslamoğlu, A.H. (2002). *Pazarlama İlkeleri*, Beta Basım A.Ş: İstanbul
- Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 2.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 1.
- Kımkı, S. (2007). *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir
- Koç, H. (2001). *İş ve İnsan İlişkileri*, Gazi Büro Kitabevi: Ankara
- Kumar, Harish, Sudeep Kumar Chakraborty, (2013), “Work-Life Balance (WLB): A Key to Organizational Efficacy”, *Aweshkar Research Journal*, 15 (1), 62-70.
- Kuru E. (2003). Farklı Statüdeki Beden Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, *G.Ü Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 1.
- Malekiha, Marzihe, Mohammad. R. Abedi, Iran Baghban, (2012), *Work -Family Conflict And Personality* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3 (10), 144-152.
- Marafi, Hama, (2013), *Perception of Work-Life Balance-An Investigation of Education Sector of East and West*, *Asian Journal of Business Management*, 5(1), 174-180.
- Menteşe, M. (2007). İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya
- Mucuk, İ. (2002). *Temel Pazarlama Bilgileri*, Türkmen Kitabevi: İstanbul
- Noor, Khairunneezam Mohd, (2011), Work-Life Balance and Intention to Leave Among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions, *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240-248.

- Örücü, E. ve Yumuşak, S. ve Bozkır, N. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*: 13, 1.
- Özarslan, G. (2002). *Çalışan Kişiliği ile İş Doyumu ve Performans Etkinliği Üzerine Bir Sağlık Kurumunda Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1
- Özer, A. (2004). *Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi: Adana
- Özkalp, E ve Kirel, Ç. (2001). *Kuruluşsal Davranış*, ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri: Eskişehir
- Polat, N. (2008). *Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Rızaoğlu, B. (2003). *Turizm Davranışı*, Detay Yayıncılık: Ankara
- Rizzo, John R., House, Robert J., Lirtzman, Sidney, (1970), *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*, *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Kuruluşsal Psikoloji*, Ezgi Kitabevi: Bursa
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, 22, .1.
- Sulu, H. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Sun, Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Genel Müdürlüğü: Ankara

- Sree, Jyotbi, V., Jyotbi P., (2012), Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women, *Advances in Management*, 5(6), 35-43. Şenatalar, F. (1978). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, İ.Ü. Kitabevi: İstanbul
- Şenatalar, F. (1978). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, İ.Ü. Kitabevi: İstanbul
- Şimşek, Ö. (2006). *İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya
- Taşbaş, E. (2009). *Banka Çalışanlarının İş yaşam dengesi: Fethiye İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Muğla
- Taşçı, S.K. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Kuruluşsal Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi: Afyonkarahisar
- Tek, Ö. B. ve Özgül, E. (2008). *Modern Pazarlama İlkeleri*, İzmir
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Yayıncılık: İstanbul
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Doyumuna Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 1.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Émilie Genin, Martine di Loreto, (2011), Advances and Ambivalences: Organisational Support to Work-Life Balance in A Police Service, *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2000). *Davranış Bilimleri*, Barış Yayınları Fakülteleri Kitabevi: İzmir
- Üngören, E. ve Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). İş Doyumu ve Kuruluşsal Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 27.
- Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. (1990). The Matching Model: An Examination of the Processes Underlying Realistic Job Previews, *Journal of Applied Psychology*, 75(1).
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi , *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2.

- Yıldız, S. (2001). *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma, *C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10, 1.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayıncılık: Ankara



8. EKLER

8.1. Etik Kurulu Onay Belgesi

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ / ARASTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİN / ETİK KURULU İZİN TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU			
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ			
TC NO'SU	40581104750		
ADI VE SOYADI	CANAN GÜVEL		
ÖĞRENCİ NO	201610022		
TEL. NO / LARI	9075253433		
E - MAIL ADRESLERİ	sahrapapir@csu.edu.tr		
ANA BİLİM DALI	SOSYAL BİLİMLER		
PROGRAM ADI	PSİKOLOJİ		
BİLİM DALININ ADI	PSİKOLOJİ		
HANGİ AŞAMADA OLUŞU (DERS / TEZ)	TEZ		
İSTİSNA BULUNDUĞU DÖNEM AYI DÖNEMİN KATILIM YAPILAN YILI	2017 / 2018 Behar DÖNEMİ KAYDINI / YENİLEDİM		
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER			
TEZİN KONUSU	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİLERİ		
TEZİN AMACI	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİLERİNİ ARAŞTIRMAK		
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ YAŞAMI ÜZERİNE ETKİLERİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ PERFORMANSININ DEĞİŞİMLİK GÖSTEREBİLECEĞİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE YAPILAN İŞ BECİMLERİNİN YAŞAM DÜZEYİNE DAHA OLUMLU KATKILAR SAĞLAYACAĞI DÜŞÜNÜLMÜKTÜR		
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER / KURULUMLARIN ADLARI	BEYHAN BELEDİYESİ		
İZİN ALINACAK OLAN KURUM AYI BİLGİLERİ (KURUMUN ADI - BÜŞESİ / MÜDÜRLÜĞÜ - İL - İLÇESİ)	BEYHAN BELEDİYESİ- ADANA BEYHAN		
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNDE HANGİ KURUMLARA HANGİ BÖLÜMLERDE HANGİ ALANLARDA HANGİ KURULUMLARDA HANGİ GRUPLAR KİMLERİNE İZİN VERİLECEK GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	BEYHAN BELEDİYESİ ÇALIŞANLARINA		
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AIT ANKETLERİN ÖLÇÜMLERİN BAŞLIKLARI HANGİ ANKETLERİN ÖLÇÜMLERİ UYGULANACAK	1-BES FAKTOR KİŞİLİK ÖLÇÜĞÜ 2-Örgüt Müb. Ölç. 3-İş Doyum Ölç. 2		
İZİN (ANKETLER, ÖLÇÜMLER, FORMLAR GİBİ EVRAKLARIN İZİNLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADİTÖRÜNE ÖLÇÜMLERİNE AIT BİLGİLER İZİN AYRINTILI İZİNLERİ)	1) 2) 3) 4)		
ÖĞRENCİNİN ADI-SOYADI	CANAN GÜVEL	ÖĞRENCİNİN İMZASI	TARİH 22.05.2018
TEZ / ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUÇU			
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dönüşümü adı: sağlanabilecektir			
2. Anket konusu: faaliyet alanı üzerine girmektedir			
1. TEZ DANIŞMANININ ONAYI		2. TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	
Adı - Soyadı: GÜLSAH SEYDAGÖLU Unvanı: PROFESÖR İmzası: [İmza] / 20	Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI Adı - Soyadı: MURAT KOÇ Unvanı: DOÇENT İmzası: [İmza] / 20	A.B.D. BASKANININ ONAYI Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20
ETİK KURULU AİT ÜYELERİNE AIT BİLGİLER			
Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN Unvanı: Prof. Dr. İmzası: [İmza] / 20 Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN Unvanı: Prof. Dr. İmzası: [İmza] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Adı - Soyadı: Deniz AYUR GÜLER Unvanı: Prof. Dr. İmzası: [İmza] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Adı - Soyadı: Ali Engin OSA Unvanı: Prof. Dr. İmzası: [İmza] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
Adı - Soyadı: Mustafa TEVİK OOMAN Unvanı: Prof. Dr. İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi			
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi			
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi			
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi			
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi			
Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 Unvanı: [Boş] / 20 İmzası: [Boş] / 20 Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi Adı - Soyadı: [Boş] / 20 			

ACIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR.

EKLER:	() Sayfa	Ölçeği
() Sayfa		Anket
() Sayfa		Formlar

508E-1003

8.2. Kişisel Bilgi Formu

Anket no:

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİLERİ: ADANA SEYHAN BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ PSİKOLOJİ BÖLÜMÜ YÜKSEKLİSANS TEZ ÇALIŞMASI

Değerli Katılımcı,

Bu anket formuyla elde edilecek bilgiler Çağ üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü psikoloji Bölümü’nde yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışmasında bilimsel amaçla kullanılacaktır. Söz konusu çalışmam, “Kişilik Özelliklerinin İş doyumunu üzerine etkileri” dir. Bu etkiyi ölçümleyebilmem için siz değerli katılımcının yaklaşık 15- 20 dakikasını anketi doldurmak için ayırması, bilimsel çalışmam için büyük önem taşımaktadır.

Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel bir çalışmanın veri tabanını oluşturmak amacıyla kullanılacak ve bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Tüm soruları doğru değerlendirdiğiniz takdirde vereceğiniz yanıtlar değerli olacaktır. Vereceğiniz yanıtın sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtmamasının bizim için önemli olduğunu hatırlatır, çalışmanın güvenilirliği açısından isminizi belirtmemenizi özellikle rica ederiz.

Araştırmama yapmış olduğunuz katkı için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim. Saygılarımla.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Canan GÜVEL canangvl@hotmail.com

8.3. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

- a. Kadın
- b. Erkek

2. Yaşınız:

a.20-29

b.30-39

c. 40 yaş ve üzeri

3. EğitimDurumunuz:

- a. Lise
- b.Ön Lisans
- c. Lisans
- d. Yüksek Lisans ve üzeri

4. İş Tecrübesi

- a. 1 -5 yıl
- b. 6 -9 yıl
- c. 10 yıl ve üzeri

8.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Lütfen ifadelerin karşısındaki cevap derecelerinden size uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti (X) koyunuz.

1 = Hiç katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 3 = Kararsızım 3 = Katılıyorum 5 = Tamamen katılıyorum

		1	2	3	3	5
1	Konuşkan	☐	☐	☐	☐	☐
2	Başkalarında Hata Arayan	☐	☐	☐	☐	☐
3	Bunalımlı, Melankolik	☐	☐	☐	☐	☐
3	Orijinal Fikirler Ortaya Koyan	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ketum, Sır Saklamasını Bilen	☐	☐	☐	☐	☐
6	Biraz Umursamaz	☐	☐	☐	☐	☐
7	Rahat, Stresle Kolay Baş Edebilen	☐	☐	☐	☐	☐
8	Enerji Dolu	☐	☐	☐	☐	☐
9	Başkalarıyla Sürekli Tartışma İçerisinde Olan	☐	☐	☐	☐	☐
10	Maharetli, Derin Düşünen	☐	☐	☐	☐	☐
11	Heyecan Yaratabilen	☐	☐	☐	☐	☐
12	Affedici Yapısı Olan	☐	☐	☐	☐	☐
13	Dağınık Olma Eğiliminde	☐	☐	☐	☐	☐
13	Çok Endişelenen	☐	☐	☐	☐	☐
15	Hayal Gücü Yüksek	☐	☐	☐	☐	☐
16	Sessiz	☐	☐	☐	☐	☐
17	Kolay Güvenebilen	☐	☐	☐	☐	☐
18	Tembel Olma Eğiliminde Olan	☐	☐	☐	☐	☐
19	Atılgan Kişiliğe sahip Olan	☐	☐	☐	☐	☐
20	Soğuk Ve Mesafeli Olabilen	☐	☐	☐	☐	☐
21	Görevi Tamamlanıncaya Kadar Sabredebilen	☐	☐	☐	☐	☐
22	Sanata Ve Estetik Değerlere Önem Veren	☐	☐	☐	☐	☐

23	Utangaç, Çekingen Olabilen	☐	☐	☐	☐	☐
23	İnsanlara Karşı Saygılı Ve Nazik Olan	☐	☐	☐	☐	☐
25	İşini Verimli Yapan	☐	☐	☐	☐	☐
26	Gergin Ortamlarda Sakin Kalabilen	☐	☐	☐	☐	☐
27	Rutin İşleri Yapmayı Tercih Eden	☐	☐	☐	☐	☐
28	Sosyal, Girişken	☐	☐	☐	☐	☐
29	Bazen Kaba Davranabilen	☐	☐	☐	☐	☐
30	Kolayca Sinirlenebilen	☐	☐	☐	☐	☐
31	Düşünmeyi Seven, Fikirler Geliştirebilen	☐	☐	☐	☐	☐
32	Sanata İlgisi Az Olan	☐	☐	☐	☐	☐
33	Başkalarıyla İşbirliği Yapmayı Seven	☐	☐	☐	☐	☐
34	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	☐	☐	☐	☐	☐
35	Sanatta, Müzikte Veya Edebiyatta Çok Bilgili Olan	☐	☐	☐	☐	☐

8.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Aşağıda yer alan envanterde işinizin çeşitli yönleriyle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen aşağıda verilen özelliklerin işinizle ilgili durumlardaki Doyumunuzu ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için sizi en iyi tanımlayan rakamın üzerine X işareti koyunuz.

1 = Hiç memnun değilim

2 = Memnun değilim

3 = Kararsızım

4 = Memnunum

5 = Çok Memnunum

Şimdiki işimden,	1	2	3	3	5
1. İsteddiğimi bana veriyor olmasından dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tek başıma çalışma olanağı verdiğinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olduğundan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
3. Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını bana verdiğinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
5. Yöneticimin yönetim tarzından dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
6. Yöneticimin karar verme yeteneğinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olduğundan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
8. Bana güvence sağladığından dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
9. Başkaları için birşeyler yapabilme olanağımdan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olduğumdan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
11. Yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansım olduğundan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
12. İşle ilgili alınan kararlar uygulamaya	☐	☐	☐	☐	☐

	konulduğundan dolayı					
13.	Aldığım ücretten dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Terfi olanağımın olduğumdan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Kararlarımı uygulama serbestliğini verdiğinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını verdiğinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Çalışma şartlarından dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Çalışma arkadaşlarım birbiriyle iyi anlaşmış olduğundan dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Yaptığım iyi iş karşılığında takdir edildiğimden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Duyduğum başarı hissinden dolayı	☐	☐	☐	☐	☐

İlginiz için teşekkür ederim.

8.6. Tez Anket İzin Formu (Çağ Üniversitesi)



SAYI : 23867972/ 1023
KONU: Tez Anket İzini Hakkında

22.05.2018

SEYHAN BELEDİYESİ BAŞKANLIĞINA ADANA

1. Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programında 2017/2018 Bahar dönemi itibariyle tez aşamasındaki kaydını yenilemiş olan 201610022 numaralı **Canan GÜVEL**, “**Kişilik Özelliklerinin iş yaşam dengesi üzerine etkileri**” konulu tez çalışmasını Çukurova Üniversitesi öğretim üyesi olan Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU atanmış ve halen tez çalışması yürütülmektedir.
2. Adı geçen öğrenci bu tez çalışması kapsamında **Adana İli Seyhan Belediyesi bünyesinde halen çalışmakta olan personellerini** kapsamak üzere kopyası Ek’ ler de sunulan bir anket uygulaması yapmak istemektedir.
3. Adı geçen öğrenci bu tez çalışması kapsamında yukarıda belirtilen anketi uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi makamlarının tensiplerine maruz olduğunu Arz ederim.

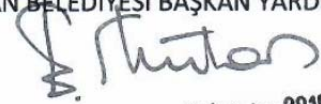


EKLERİ: 3 (Üç) Sayfa formlar.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

Çağ Üniversitesi Psikoloji Bölümünde tezli yüksek lisan yapan öğrenciniz Canan GÜVEL'in
04.06.2018 tarihinde ' Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerine Etkileri: Adana Seyhan Belediyesi
örneği ' isimli tez çalışmasının belediyemiz personellerinin üzerinde uygulanmasında herhangi bir
sakıncası yoktur.

TÜRKAN EŞLİ
SEYHAN BELEDİYESİ BAŞKAN YARDIMCISI



04 Haziran 2018
Türkan EŞLİ
Belediye Başkanı'nın
Belediye Başkan Yardımcısı

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Canan GÜVEL

Doğum yeri ve yılı:

- OSMANİYE-Kadirli, 01.01.1975

Eğitim hayatı:

- Kadirli Rasim Ünal İlkokulu
- Kadirli Merkez Ortaokulu
- Kadirli Lisesi
- Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesi Resim-İş Öğretmenliği.
- Çag Üniversitesi Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı

İş Hayatı:

- Kamu Kurumunda Öğretmenlik ve Müdür Yardımcılığı görevi

Özel Hayatı:

- Evli, bir kız bir erkek iki çocuk annesi
- Sosyal ve dışa dönük
- Çevreci, hayvan sever

İlgi Alanları:

- Resim
- Güzel sanatlar

İletişim Bilgileri: E-mail: canangvl@hotmail.com