

T.C.

KARA HARP OKULU

SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**BİLGECE FARKINDALIK, DUYGU DÜZENLEME BECERİSİ VE
İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Burak KARACAOĞLAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN

ANKARA - 2015

TEZ TANITIM FORMU

TEZİN TARİHİ : 09.07.2015

TEZİN TİPİ : Yüksek Lisans Tezi

TEZİN BAŞLIĞI : Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

TEZİN YAPILDIĞI BİRİM : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü
Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı

SPONSOR KURULUŞ : -

DAĞITIM LİSTESİ : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama, Onay, Dağıtım ve Muhafaza Esasları Kılavuzunda Belirtilen Yerlere

TEZİN ÖZETİ : Örgütlerin en değerli sermayesi olan insan kaynaklarının iş tatmini duymaları, örgütsel ve bireysel performans açısından son derece önemlidir. İş tatmini, hem örgütsel hem de bireysel birtakım faktörlere bağlıdır. İlgili yazında, bireysel faktörler arasında değerlendirilebilecek olan duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalığın, kişilerin sağlıklı bir stres yönetimi sayesinde yaşam ve iş doyumu sağlamaları açısından etkili olduğunu belirten birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da; “duygu düzenleme becerisi” ile stres ve kaygı veren durumlarla başa çıkmada etkili olduğu yazında sıkça belirtilen “bilgece farkındalık” kavramlarının iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir.

ANAHTAR KELİMELER : Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi, İş Tatmini

SAYFA SAYISI : 76

GİZLİLİK DERECESESİ : Tasnif Dışı

T.C.

KARA HARP OKULU

SAVUMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**BİLGECE FARKINDALIK, DUYGU DÜZENLEME BECERİSİ VE
İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Burak KARACAOĞLAN

Tez Danışmanı

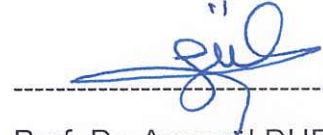
Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN

ANKARA - 2015

KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

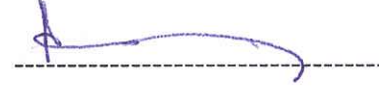
Burak KARACAOĞLAN'ın "Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması, jürimiz tarafından SAVUNMA YÖNETİMİ Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan



Prof. Dr. Ayşegül DURAK BATIGÜN

Üye



Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN
(Tez Danışmanı)

Üye



Doç. Dr. Memet ERKENEKLİ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

09 / 07 / 2015



Önder Haluk TEKBAŞ
Prof. Müh. Alb.
Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tamamlanmasında en büyük ve önemli katkısı tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN'in sağladığını özellikle belirtmek istiyorum. Çalışmamın başlangıcından sonuna kadar her aşamada değerli zamanını ayırarak, önerileri ve yönlendirmeleri ile bana destek olması, samimiyeti, nezaketi ve tahammülü için kıymetli Nesrin Hocama sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimimin çeşitli aşamalarında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Nail ÖZTAŞ ile Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ'e ve tez çalışmamda yardımlarını esirgemeyerek bana destek olan kıymetli arkadaşlarım Muhammet Ali DURAN ve Behsat CÖMERT'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca veri toplama aşamasında, sabırla ve samimiyetle anketleri doldurarak bu araştırmaya katkı sağlayan tüm çalışanlara da ayrı ayrı teşekkür ederim.

Tez savunmamda yer alıp değerli vakitlerini ayırarak, bu çalışmaya önemli katkılarda bulunan saygı değer jüri üyeleri Prof. Dr. Ayşegül DURAK BATIGÜN ve Doç. Dr. Memet ERKENEKLİ'ye ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ BİLİM DALI
ANKARA 2015

**BİLGECE FARKINDALIK, DUYGU DÜZENLEME BECERİSİ VE
İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burak KARACAOĞLAN

ÖZET

Çalışma hayatında önemli bir yer edinen ve örgütlerin en değerli sermayesi olan insan kaynağını etkili bir şekilde yönetebilmek, ancak etkin ve çalışan odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi ile mümkündür. Çünkü örgütlerin, hedeflerine ulaşabilmeleri için tüm çalışanların motive edilmeleri ve beklentilerinin dikkate alınması gereklidir. Dolayısıyla çalışanların işlerini benimsemeleri, sevmeleri ve iş tatmini duymaları önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, iş tatminini etkileyen birtakım etkenler incelenmiş olup, bunlardan duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalığın iş tatmini ile olan ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ankara’da bulunan kamu ve özel sektörden toplam 408 çalışanın katılımı ile veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında, İş Doyumu Ölçeği, Duygu Düzenleme Ölçeği, Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği ve Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği ile katılımcıların demografik

bilgilerinin elde edilmesi için Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Korelasyon analizi yapılarak tüm değişkenlerin birbirleriyle olan ilişki düzeyleri tespit edilmiştir. Birbirinden bağımsız iki örneklem olarak, kamu ve özel sektör çalışanları arası karşılaştırmalar yapılmıştır.

Demografik bilgilerden eğitim durumu ve yaş değişkenleri, duygu düzenleme stratejilerinden duygu yeniden değerlendirme ile bilgece farkındalık ve genel hayat memnuniyeti değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkili oldukları görülmüştür.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda, iş tatminini; eğitim durumu, sektör, yaş, iş deneyimi, bilgece farkındalık düzeyi, genel hayat memnuniyetinin anlamlı düzeyde etkiledikleri görülmüştür. Ayrıca, genel hayat memnuniyetini ise; eğitim durumu, bilgece farkındalık, duygu yeniden değerlendirme ve iş tatmini bağımsız değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkiledikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi, İş Tatmini

Tez Yöneticisi : Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN

Sayfa Sayısı : 76

REPUBLIC OF TURKEY
TURKISH MILITARY ACADEMY
DEFENSE SCIENCE INSTITUTE
DEPARTMENT OF DEFENCE MANAGEMENT
ANKARA 2015

**AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
MINDFULNESS, EMOTION REGULATION SKILLS AND
JOB SATISFACTION**

MASTER THESIS

Burak KARACAOĞLAN

ABSTRACT

The most important thing is managing human resource which is the most precious capital of organizations effectively in working life. And it's only possible with employee focused Human Resource Management. Because all employees should be motivated to be able to achieve the objectives of the organization and also expectations of employees should be taken into account. At this point, job satisfaction is important determinant. In this study, a number of factors affecting job satisfaction were examined, and it is tried to determine the relationships of job satisfaction with emotion regulation skills and mindfulness.

This study was conducted on total 408 employees from both public and private sectors in Ankara. In this study, Job Satisfaction Scale, Emotion

Regulation Scale, Toronto Mindfulness Scale, Integrative Self Knowledge Scale and Personal Information Form were used. Level of relationships between all variables with each other has been determined with correlation analysis. Also comparison between the public and private sectors were examined.

It was found that independent variables which are education status and age variables, emotion reappraisal strategies, mindfulness and life satisfaction are significantly correlated with job satisfaction.

The regression analysis revealed that education status, age, sector, work experience, mindfulness and life satisfaction significantly predicted job satisfaction. Also education status, mindfulness, emotion reappraisal and job satisfaction significantly predicted the life satisfaction.

Keywords : Mindfulness, Emotion Regulation Skills, Job Satisfaction

Advisor : Prof. Dr. Nesrin HİSLİ ŞAHİN

Number of Pages: 76

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
ŞEKİLLER.....	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. İŞ TATMİNİ	3
a. İş Tatmini Kavramı ve Önemi.....	3
b. İş Tatmini ile İlgili Motivasyon Kuramları	5
(1) Kapsam Kuramları	6
(a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	6
(b) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	7
(c) Alderfer'in ERG Kuramı.....	7
(2) Süreç Kuramları	8
(a) Vroom'un Beklenti Kuramı	8
(b) Lawryer-Porter Modeli.....	9
(c) Adams'ın Eşitlik Kuramı	9
c. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	10
(1) Örgütsel Faktörler	11
(a) İşin Niteliği	11
(b) İletişim.....	11
(c) Ücret ve Ödül Yönetimi	12
(d) Yönetim Tarzı.....	13
(e) Çalışma Koşulları.....	14
(f) Terfi İmkânı	14
(2) Bireysel Faktörler	15

(a) Yaş.....	15
(b) Eğitim Durumu	15
(c) Deneyim Süresi.....	16
d. İş Tatmini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar	16
(1) İş Basitleştirme.....	17
(2) İş Rotasyonu	17
(3) İş Genişletme ve Zenginleştirme	18
(4) Esnek Çalışma Biçimleri	20
e. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	21
(1) İş Tatminsizliğinin Örgüt Açısından Sonuçları	21
(2) İş Tatminsizliğinin Birey Açısından Sonuçları.....	22
2. DUYGU DÜZENLEME BECERİSİ	24
a. Duygu Düzenleme Kavramı ve Önemi.....	24
b. Duygu Düzenleme ve İş Tatmini İlişkisi	28
3. BİLGECE FARKINDALIK.....	29
a. Bilgece Farkındalık Kavramı ve Önemi.....	29
b. Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme İlişkisi.....	34
c. Bilgece Farkındalık ve İş Tatmini İlişkisi.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI ve ÖNEMİ.....	38
a. Araştırmanın Konusu	38
b. Araştırmanın Amacı	38
c. Araştırmanın Önemi.....	38
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, SINIRLILIKLARI ve ÖRNEKLEM	39
3. VERİ TOPLAMA VE DEĞERLENDİRME	39
4. KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	40
a. Demografik Bilgi Formu	40
b. İş Doyumu Ölçeği	40
c. Duygu Düzenleme Ölçeği	41
d. Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği.....	43
e. Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR, TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

1. YAPILAN ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR	46
a. Değişkenler Arasındaki İlişkiler	46
b. İş Tatminini Yordayan Değişkenler	47
c. Genel Hayat Memnuniyetini Yordayan Değişkenler	49
d. Grupların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	51
e. Grupların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
f. Grupların İş Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması	53
g. Grupların Sektörlere Göre Karşılaştırılması	55
h. İş Tatmini Uç Grup Analizi	56
2. TARTIŞMA.....	58
3. SONUÇ	66
4. ÖNERİLER	67
KAYNAKÇA	68
EKLER	78

TABLÖLAR

Tablo - 1: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar	46
Tablo - 2: İş Tatminini Yordayan Değişkenler.....	48
Tablo - 3: Genel Hayat Memnuniyetini Yordayan Değişkenler	50
Tablo - 4: Ölçeklerden Alınan Puanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	52
Tablo - 5: Ölçeklerden Alınan Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması	53
Tablo - 6: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo - 7: Ölçeklerden Alınan Puanların Sektörlere Göre Karşılaştırılması...55	
Tablo - 8: İş Tatmini Alt Ölçek Puanlarının Sektörlere Göre Karşılaştırılması	56
Tablo - 9: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Tatmini Uç Gruplarına Göre Karşılaştırılması	57

ŞEKİLLER

Şekil - 1: Motivasyon Süreci.....	6
Şekil - 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	7
Şekil - 3: Vroom'un Beklenti Modeli.....	9
Şekil - 4: İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları	17
Şekil - 5: İş Rotasyonunun Kavramsal Çerçevesi.....	18
Şekil - 6: İş Özellikleri Modeli'nin Şematik Gösterimi.....	20
Şekil - 7: İş Tatminsizliğine Gösterilen Tepkiler	23
Şekil - 8: Duygu Düzenleme Süreçleri ve Oluşma Noktaları	27
Şekil - 9: Katılımcı İletişim: Bilgece Farkındalığın Sağlanması ve Sürdürülmesi.....	33
Şekil - 10: Bilgece Farkındalık, Yönetimsel Kontrol ve Duygu Düzenleme İlişkisi	35

KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
B	: Beta Değeri
BKFÖ	: Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği
DDÖ	: Duygu Düzenleme Ölçeği
İDÖ	: İş Doyumu Ölçeği
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
S.H.	: Standart Hata
TBFÖ	: Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği

GİRİŞ

Örgütlerin başarılarındaki en önemli faktörlerden birisi nitelikli insan kaynağıdır. Bütün örgütler; o örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, işinin gereklerini bilen çalışanlara sahip olmak isterler. Bu ayırt edici özellikler, çalışanların işlerinden elde ettiği memnuniyet derecesi ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanları ve örgütleri aynı anda etkileyebilme özelliğine sahip bir kavram olan iş tatmininin; verimliliği, çalışan performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmasının yanı sıra stres, depresyon ve tükenmişliği de azalttığı bilinmektedir. Bu sebeple iş tatmini hem örgütsel hem de bireysel performans açısından son derece öneme sahiptir. Dolayısıyla örgütler hedefleri doğrultusunda tüm çalışanlarını motive etmelidir. Motivasyon sayesinde çalışanlar iş yaşamları ile ilgili davranışlarını ve çabalarını olumlu yönde değiştirirler.

Çalışma kapsamında ele alınan diğer kavram duygu düzenleme becerisidir. İnsan; duygusal bir varlık olması sebebiyle, hem iş yaşamında hem de özel yaşamında karşılaştığı olaylar karşısında farklı tepkiler verebilmekte ve duygularının etkisi altında kalabilmektedir. Bu noktada duygu düzenlemenin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bireyler, olumsuz duygularını azaltmaya ve olumlu olan duygularını ise sürdürmeye ve artırmaya çalışarak duygularını düzenleyebilirler. Bu strateji, bireylerin iyi oluş hallerini artırmaya, stres seviyelerini azaltmaya yardımcı olur. Çalışanların iş tatmini duymaları açısından iş yaşamında da duygu düzenleme stratejileri gereklidir.

Bireyin işini yaparken tecrübeye açık bir şekilde, önyargısız olarak ve otomatik davranmaktan uzaklaşarak şimdiki zamanda olup bitenlerin farkında olması, geçmişe ve geleceğe, hissettiği duygu ve düşüncelere dalıp gitmemesi önemlidir. Bilgece farkındalık diye adlandırılan bu durum, bireylerin yaşanan olumsuz duruma teslim olmaksızın, onu anlamaya ve başka bir gözle değerlendirmeye çalışmasına yardımcı olmaktadır.

Mevcut çalışmada, çalışanların duygu düzenleme becerileri ve bilgece farkındalıklarının, iş tatmini duymaları ile ilişkisi incelenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde; genel olarak kuramsal ereve çizilerek iş tatmini kavramı, motivasyon kuramları, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini sağlamaya yönelik çeşitli uygulamalar, iş tatminsizliği kavramı ve sonuçları, duygu düzenleme ile bilgece farkındalık kavramlarına ve birbirleriyle olan ilişkilerine değinilmiştir. Ayrıca araştırma konusuna yönelik yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan çeşitli çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde, çalışmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları ve örnekleme ilişkin bilgiler ile kullanılan ölçekler açıklanmıştır. nc bölümde ise, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile tartışma, sonuçlar ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. İŞ TATMİNİ

a. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

İş tatmini kavramının net olarak anlaşılabilmesi için aslında ilk olarak Sanayi Devriminin incelenmesi gerekir. Çünkü iş tatmini ile ilişkisi olan motivasyon kuramlarının temelinde yönetim anlayışındaki değişim ve gelişimlerin bulunduğunu vurgulamak gerekir. İngiltere başta olmak üzere, Avrupa'da 18'inci Yüzyılın sonlarında etkisini gösteren Sanayi Devrimi, üretimde insan ve hayvan gücü yerine makine gücünün kullanılmaya başlanması sonucunu doğurmuştur. Üretimde fabrikaların kullanılmaya başlanması ile kitlesel üretime geçilmesi kentlerde işçi sınıfını oluşturmuştur. Yirminci Yüzyıl ile birlikte sosyal ve iktisadi hayattaki bu değişimlere paralel olarak “yönetim” anlayışında birtakım eksiklikler olduğunu savunan, Klasik Örgüt Kuramı öncülerinden ABD’li mühendis Frederick Winslow Taylor, doğal kaynakların kötü yönetiminden çok, asıl ve daha büyük israfın insan gücünün kötü yönetilmesinden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu sebeple üretim ve çalışma teknikleri, zaman ve hareket etütleri yaparak, daha profesyonelce ve sistematik bir bilimsel yönetim tarzı benimsenmesinin verimliliği artıracığını, israfı da önleyeceğini öne sürmüştür. Taylor’ın bilimsel yönetim anlayışına getirilen eleştiriler ise çalışanların duygularını ve sosyal ilişkilerini önemsememesi sebebiyle “insancıl olmaması”; iş bölümü ve işte uzmanlaşma nedeniyle çalışanların işleri “monotonlaşmış” olarak görmeye başlaması, dolayısıyla fiziksel ve ruhsal yorgunluğa sebep olmasıdır (Öztaş, 2013).

ABD'de bulunan Western Elektrik şirketinin Hawthorne tesislerinde Elton Mayo, Fritz J. Roethlisberger ve William J. Dickson adlı endüstri psikologları ise, 1924 ile 1932 yılları arasında iş ortamının düzenlenmesinin işçilerin performansına olan etkisini ölçmeye ve verimliliği artırmak amacıyla en iyi ışıklandırmayı tespit etmeye çalışmışlardır. Ancak araştırmacılar, çalışmanın sonucunda, çalışma ortamlarındaki aydınlanma seviyeleri farklı olmasına rağmen kontrol ve deney gruplarının her ikisinin de verimliliğinin arttığını tespit etmişlerdir. İşçiler, bilim adamlarının kendileriyle ilgilenmeleri ve kendilerine değer vermeleri sebebiyle mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışma ile çıkan en önemli sonuç, örgütlerin aslında en değerli sermayesi olan insan kaynaklarının, fiziksel olmayan (insan ilişkileri, değer verilmek ve önemsenmek vb.) birtakım uygulamalarla da verimliliğinin arttığıdır (Atasoy, 2004). İş tatmini kavramının, Sanayi Devrimi ile yaşanan teknolojik gelişmeler ve insan gücünün geri plana itilmesi ile ortaya çıktığı söylenebilir. Yukarıda bahsedilen bu deney ile Neoklasik Örgüt Kuramı'nın en önemli ismi olarak kabul edilen ve İnsan İlişkileri Okulu'nun kurucusu Elton Mayo, "işyerindeki sosyal insan ve sosyal ihtiyaç" anlayışını keşfederek, örgüt ve yönetim bilimlerinde yeni bir anlayışa öncülük etmiştir (Öztaş, 2013).

İş tatmini kavramı, genel ifadeyle, "çalışanların işlerinden memnuniyet derecesi" veya "iş şartlarının ve iş kazanımlarının bireysel olarak değerlendirmesi" şeklinde tanımlanabilir. Bu kavramla ilgili yazında, çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Örneğin Demirel ve Özçınar (2009: 132), iş tatminini, "çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesi" şeklinde tanımlamaktadır. Diğer bir tanım da, "bir kişinin işi veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan, hoş giden duygusal durum ya da çalışanın işiyle ilgili olumlu ve olumsuz duyguları" şeklinde ifade edilmektedir (Özutkan, 2007: 84).

Tella (2007)'ya göre iş tatmini konusunda Luthan, üç boyuta dikkat çekmektedir (Akt. Arslan, 2010). Bunlar:

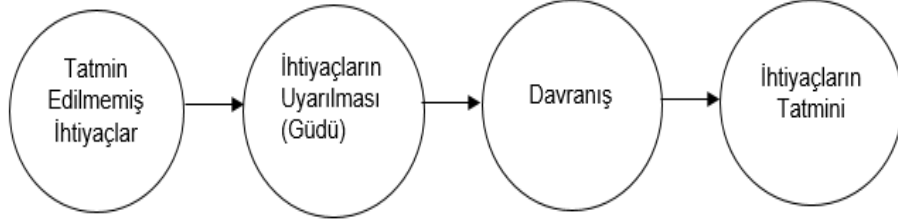
- İş tatmini iş durumundan kaynaklanan duygusal bir tepkidir. Bu tepki sonuç olarak işe yansımakla birlikte gözle görülmesi olanaksızdır.
- İş tatmini, çalışanların beklentileri ve gelirlerinin büyüklüğüyle orantılı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin bir kurumda diğer çalışanlara oranla daha yüksek performans gösterip, buna rağmen düşük bir ödüllendirmeyle çalışan kişinin işine, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar içine girmesi kaçınılmazken; tam tersi, adil bir ücretlendirme politikası, olumlu tutumlara yol açabilmektedir.
- İş tatmini, çalışanların yararlanacağı işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları gibi bazı boyutlara sahiptir.

b. İş Tatmini ile İlgili Motivasyon Kuramları

İş tatmininin incelenmesinde, yazındaki birçok çalışmada iş tatmini ile ilişkili olduğu belirtilen motivasyon kuramlarının önemi bulunmaktadır. Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu (2013) motivasyonu, eylemi harekete geçiren içsel unsurlar ve hareketi tetikleyen dışsal unsurlar olarak açıklamaktadırlar. Yani bireyin kendi iç dünyasındaki unsurlar ve çevresinde olup bitenler o bireyin motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Buradan anlaşılabacağı gibi motivasyon için öncelikle bireyin belirli bir amaca yönelmesi ve enerjisini harcaması gerekir. Bireyin bu davranışı sergilemesi için birtakım ihtiyaçlarını gidermeye yönelik kararlılığı da şarttır. Dolayısıyla bireyin amaçlarını belirlemesi ve motive olmasında, tatmin edilmemiş olan ihtiyaçları bulunmaktadır. İhtiyaçlar motive olmayı, motive olmak ise hareketi, diğer bir ifade ile “davranış”ı doğurur. Davranış aşamasının sonucunda birey amaçladığı ile elde ettiğini kıyaslar ve böylece olumlu ya da olumsuz tatmin oluşur (Türkoğlu, 2011). Bu açıdan düşünüldüğünde motivasyon, örgütler ve bireyler açısından önemli olmakla birlikte çalışanların işlerinde etkili olabilmeleri için de gereklidir.

Şekil-1’de gösterildiği gibi motivasyon sürecindeki ilk aşamada çalışanların tatmin edilmemiş olan ihtiyaçları gelmektedir. Daha sonra çalışan bu ihtiyacını gidermek üzere güdülenerek davranış sergiler. Davranış aşamasından sonra ise çalışan, ihtiyacını gidermesi durumunda iş tatmini

duyar. Grote (2002)'a göre motivasyon, iş tatmini ve verimliliği artırmakta ve motive olan çalışan, motive olmayana göre işini daha iyi yapmaktadır. Bu kapsamda kişilere sunulan fırsatlar, itibar, öğrenme ve gelişme, takdir edilme ve çalıştığına değmiş olma duyguları, insanları motive etmektedir.



Şekil - 1: Motivasyon Süreci (Erol, 2008: 7)

Motivasyon kuramları, bireyin ne şekilde motive edildiğine odaklanan “kapsam kuramları” ve motivasyonun dinamik bir süreç içinde gerçekleştiğini savunan “süreç kuramları” olarak ikiye ayrılmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

(1) Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişinin içinde bulunduğu şartları ve bu şartların kişiyi ne tür davranışa sevk ettiğini anlamaya önem vererek, “insanları neler motive eder?” sorusunun yanıtı üzerinde durur. Yöneticiler bu faktörleri anlayıp kavrayarak personeli daha etkin yönetebilmektedir (Erol, 2008).

(a) Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, insan davranışlarının ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğunu belirterek motivasyon kavramını açıklamaktadır. Maslow’a göre bu ihtiyaçların da bir hiyerarşik sıralaması bulunmaktadır. Birey, Şekil-2’de gösterilen her basamaktaki ihtiyacını karşıladıktan sonra bir üst basamak için motive olmaktadır.



Şekil - 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

(Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 143)

Birey, fizyolojik ihtiyaçlarından başlamak üzere, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, öz saygı ihtiyaçları ve en son kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışmaktadır. Bu ihtiyaçlardaki tatminsizlik, bireyin tatmin olma yolunda birtakım davranışlarda bulunmasını sağlamaktadır.

(b) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg'in öne sürdüğü bu kuramda, çalışma ortamındaki ihtiyaçlar sıralanmakta ve bu sıralama tatminsizliğe sebep olan "hijyen faktörler" ile esas tatmin sağlayan "motive edici faktörler" olarak ikiye ayrılmaktadır. Hijyen faktörleri; işyeri güvenliği, kişiler arası ilişkiler, ücret, denetim ve işletme politikası gibi etkenlerdir. Bu etkenlerin varlığı iş tatminsizliğinin önüne geçmektedir. Motive edici faktörler ise, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, kişisel gelişim imkânları olarak sayılabilir (Türkoğlu, 2011).

(c) Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı basitleştirerek ERG Kuramı'nı geliştirmiştir. Bu kuram esasında, "var olma

(existence), ait olma (relatedness) ve gelişme (growth)" ihtiyaçları olmak üzere üç tür ihtiyaç üzerinde durmaktadır.

ERG Kuramı'ndaki "var olma" ihtiyacı, Maslow'un "fizyolojik" ve "güvenlik" ihtiyaçlarına; "ait olma" ihtiyacı, "sosyal" ve "özsaygı" ihtiyaçlarına; "gelişme" ihtiyacı ise "kendini gerçekleştirme" ihtiyacına karşılık olarak düşünülebilir. Alderfer, Maslow'dan farklı olarak, "doyumsuzluk" kavramına da değinmiştir. Birey, gelişme ihtiyacında başarısız olursa bir alt basamağa yönelecek, üst basamakta yaşanan doyumsuzluk daha alt basamaktaki ihtiyacın karşılanması için birey tarafından daha fazla arzu edilmesi anlamına gelecektir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

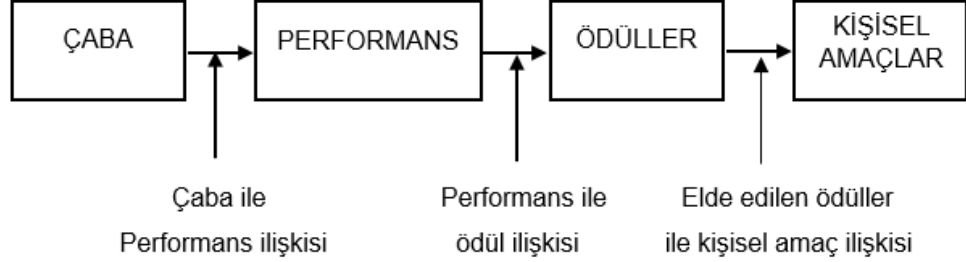
(2) Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgili açıklamalar getirmektedir. Diğer bir deyişle "insanlar nasıl motive olur?" sorusu üzerinde durmaktadır. Belirli davranışları sergileyen bireylerin bu davranışları tekrar edip etmemesinin nasıl sağlanabileceği incelenmektedir (Erol, 2008).

(a) Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un geliştirdiği kurama göre bireyler, ekonomik çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu kapsamda bireyin bir amaç için çaba sarf etmesi üç faktöre bağlıdır. Bunlar; valans, bekleyiş ve araçsallıktır. Valans, bireyin çaba sonucunda elde edilecek ödül isteme derecesi; bekleyiş, ödülü kazanabileceğine inanç derecesi; araçsallık ise bireyin, başarılı bir performans gösterdiğinde olumlu sonuçlar elde edeceğine olan inancıdır. (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013). Şekil-3'te görüldüğü gibi bireyin ödüle ulaşabilmesi, çabası ve performansı ile mümkün olabilmektedir. Bazı bireyler için önemli olan ödülün, diğerleri için önemsiz olduğu düşünüldüğünde, bireyin ödül isteme derecesi (valans) ön plana çıkmaktadır. Günümüz çağdaş yönetim anlayışında, yöneticilerin bu kuramı

da dikkate alarak çalışanları, her birinin veya topluluğun beklentileri doğrultusunda güdülemesi gerekmektedir. Örneğin ekonomik geliri yüksek olan bir çalışan için maaş zammı motive edici bir seçenek olmayabilirken, terfi ya da takdir edilme motive edici seçenekler olabilir.



Şekil - 3: Vroom'un Beklenti Modeli

(Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 152)

(b) Lawyer-Porter Modeli

Lawyer-Porter Modeli, Vroom'un Beklenti Kuramı esas alınarak geliştirilmiştir. Lawyer ve Porter, Vroom'dan farklı olarak her çabanın performans ile sonuçlanmayacağını belirtmişlerdir. Kişinin, gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması ile kendisi için algıladığı rol önemlidir. Gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmayan birey, ne kadar çaba gösterirse gösterebilir, beklenen performansı sergileyemeyecektir (Çelik, 2010). Bu modelde iş tatmini açısından önemsenmesi gereken nokta, "algılanan eşit ödül" kavramıdır. Çünkü birey; iş tatmini açısından her türlü içsel ve dışsal unsurları elde etmiş olsa da, bir örgütte örgütsel adaletin sağlanmadığı ve diğer çalışanlara daha fazla ödül verildiği algısına sahipse, iş tatmini seviyesi azalacaktır.

(c) Adams'ın Eşitlik Kuramı

Stacy Adams, çalışma hayatında bireylere eşit davranılmasının motivasyonu etkilediğini öne sürmektedir. Birey, sürekli olarak ve farkında

olmadan, sergilediği performans sonucu elde ettikleri ile aynı iş ortamındaki çalışma arkadaşlarının performansları ve elde ettiklerini kıyaslamaktadır. Bireyin bu değerlendirmesinden sonra üç sonuca varması beklenir. Birinci durumda birey, çalışma arkadaşlarına oranla daha fazla performans göstermesine rağmen daha az ödüle ulaştığını düşünür; ikinci durumda, performansının ve ödülünün çalışma arkadaşlarıyla aynı olduğu sonucuna varır; üçüncü durumda ise gösterdiği performans çalışma arkadaşlarından düşük olmasına rağmen, elde ettiği kazancın daha fazla olduğunu algılar. Bu üç olasılık içerisinde birey, sadece ilkinde, örgütüne ve yöneticisine karşı negatif duygular beslemektedir. Bu durum sonucunda motivasyon düşmekte ve iş tatminsizliği baş göstermektedir. Çalışanların, yaptıkları karşılaştırma sonucunda herhangi bir eşitsizlik gördüklerinde sergileyebilecekleri davranışlar ise aşağıda sıralanmıştır (Türkoğlu, 2011: 16).

1. Diğerinin ödülünü fazla bulduğu için daha az çalışma,
2. Kendi ödülü fazla olduğu için daha fazla çalışma,
3. Diğerinin ödül ya da katkısını değiştirmeye çalışma,
4. Karşılaştırmayı esas aldığı kişiyi değiştirebilir (diğerinin girdi ve çıktılarını değiştirmeye teşvik),
5. İş bırakma.

c. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, kişinin bireysel değerlendirmesi olması sebebiyle, o kişinin değerleri ve nelere önem verdiğiyle doğrudan alakalıdır. Örneğin bazı çalışanlar için yüksek bir ekonomik gelir en önemli motivasyon aracı iken bazıları için iyi bir eğitim olabilmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). Dolayısıyla her çalışanın işinden tatmin olabilmesi çeşitli faktörlere bağlı olabilmektedir. Bu faktörler genel olarak örgütsel ve bireysel faktörler olarak ikiye ayrılarak değerlendirilebilir.

(1) Örgütsel Faktörler

İş tatmini sağlama noktasında bireysel faktörler kadar, çalışılan örgütün ve yönetimin de bazı özelliklerinin etkili olduğu, yazında sıkça tekrarlanmaktadır. Bunlar; işin niteliği, örgüt içi iletişim, ücret ve ödül yönetimi, çalışma koşulları, terfi imkânları, iş güvencesi, ve yönetim tarzı gibi faktörlerdir.

(a) İşin Niteliği

İşin niteliklerinin çalışan beklentileri veya çalışan özellikleri ile paralellik göstermesi durumunda, iş tatmininin yüksek olması beklenir. İşin öncelikle, çalışanın bilgi ve becerilerini kullanmaya olanak sağlaması, çalışanın uzmanlık alanında gelişim göstermesine ve sorumluluk alabilmesine fırsat vermesi önemlidir. İşin, genel kabul açısından değerli görülmesi de çalışanın o işi yapıyor olmaktan dolayı kendisini değerli hissetmesi açısından önemlidir. Pelit (2008)'e göre yapılan işin niteliklerinin çalışan özellikleri ile paralel olması, hem işin başarılı bir şekilde icra edilmesini, hem de çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayacaktır.

Turhan (2010), Taylor'ın yönetim anlayışı paralelinde, çalışanlara çeşitlilik yönünden tekdüze olabilecek işlerin verilmesinin, verimliliği ve uzmanlık derecesini artırabileceğini; ancak zamanla yapılan bu iş bölümünün, çalışanda monotonluk hissi yaratabileceğini belirtmektedir. Zaten Taylor'ın yönetim anlayışına getirilen eleştirilerin başında, iş tatminsizliğini artırabilecek olan bu tür uygulamalar gelmektedir.

(b) İletişim

Bir örgütte, hem yönetim kademesi ile çalışanlar, hem de çalışanların kendi aralarındaki iletişim, işin daha iyi yapılmasına ve çalışanların, o örgütte çalışıyor olmaktan memnuniyet duymalarına ve işlerinden tatmin olmalarına yardımcı olmaktadır.

Özmustaf (2007)'a göre bir örgütte iletişim eksikliği, çatışma ortamı yaratmakta ve dolayısıyla performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. Çalışanlar arasında veya çalışanlarla yöneticiler arasında cereyan edebilecek olan bu sorun, aslında bireylerin birbirlerini tam anlayamaması ya da yanlış anlaması ve önyargılı davranmasından kaynaklanmaktadır. Başarılı bir performans yönetiminde de iletişimin önemi büyüktür. Çünkü etkili bir geri bildirimin olması, ancak başarılı bir iletişim yeteneğiyle alakalıdır. Etkili bir geribildirim sürecinin olmaması ise, öncelikle bireysel performansın düşüşüne ve bunun sonucunda da örgütsel performansın olumsuz etkilenmesine neden olacaktır.

(c) Ücret ve Ödül Yönetimi

Ücret, çalışma hayatında çalışanları motive eden öncelikli etkenlerden birisi olması sebebiyle önemlidir. Çalışanlar yaşamlarını, kendilerini tatmin edecek düzeyde devam ettirmek isterler ve bunu da yaptıkları işler ile sağlarlar. Her birey, yüksek gelirli ve saygın işlerde çalışmak ister. Ücret ve ödül yönetimi, birlikte değerlendirildiğinde örgütsel adalet kavramını, iş tatminini ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışını da etkilediği belirlenmiştir (Ünüvar, 2006). Çalışan, ücret ve ödül yönetimi konusunda kendisine adil davranıldığına, performansı ölçüsünde hak ettiğini aldığına inanıyorsa, işinden tatmin olma olasılığı artacaktır. Nitekim örgütsel başarı açısından önemli olan ÖVD'nin artması için bir örgütte adaletin olması ve yöneticilerin tüm süreçlerde çalışanlarına adil bir şekilde yaklaşmaları zaruridir (Songür, Basım ve Şeşen, 2008).

Atasoy (2004) bir firmada yaptığı araştırmada, hemen hemen tüm çalışanların aldıkları ücretlerle ilgili yakındığını ve eğitim seviyeleri ile ücretlerin genel olarak aynı yönde ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Ücret ve ödül yönetimi açısından bakıldığında, Adams'ın Eşitlik Kuramı gereği, çalışanların diğer çalışanların maaşları ve aldıkları ödüllerle kendilerinininkini kıyasladığı ve bunun sonucunda da iş tatmin düzeylerinin etkilendiği söylenebilir.

Gürbüz (2007) ücretin miktarı kadar, ücretin çalışanlar arasında adil dağılımının da iş tatmini noktasında önemli olduğunu ve çalışanların “Sosyal Mübadele Teorisi” gereği, harcadıkları çaba ile aldıkları ücret ve ödülün değerlendirmesini yaptıklarını vurgulamıştır. Ancak ücret, diğer örgütsel faktörlerle kıyaslandığında, iş tatminini her zaman için yordayan değişkenler arasında bulunmayabilmektedir. Yazında, bu sonuca ulaşılan birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Batıgün ve Şahin (2006)’in yaptıkları bir çalışmada, iş tatminini asıl yordayan faktörün %38.1 varyans ile “işletme politikaları” olduğu gözlenmiştir. Köroğlu (2012: 286) da, genel iş doyumu ile ilişkisi en fazla olan boyutların, işletme politikaları, sorumluluk ve sosyal hizmetler olduğunu tespit etmiştir.

(d) Yönetim Tarzı

Bir örgütteki yönetim tarzı, çalışanların işini sevmesi ve kendisini o çalışma ortamında huzurlu hissetmesi açısından son derece önemlidir. Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004), yönetim tarzının, çalışanın iş tatmini üzerinde, katılımcı yönetim ve çalışan odaklı olmak üzere, iki türlü etkisinin olduğunu belirtmektedirler. Açık iletişim kanalları vasıtasıyla örgüt içi yönetimde katılım göstermeleri, çalışanların kendilerini değerli hissetmesini ve örgüt içi kararların daha etkin alınmasını sağlayacaktır.

Yönetim kademesinin, çalışan odaklı olarak onları destekleyici davranması da iş tatminini artıran etmenlerdendir. Naz, Gul ve Haq (2011)’ın yaptıkları çalışma neticesine göre, çalışanların işle ilgili sorumluluklarının fazlalığı, onların özel hayatlarındaki sorumlulukları yerine getirmelerini engellemekte ve iş tatminsizliklerini artırmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanlarının iş-yaşam dengelerini sağlıklı bir şekilde kurmalarına destek vermeleri, çalışanların işlerine ve örgütlerine bağlılık göstermeleri açısından da önemlidir.

Örgütsel güven ve yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki hakkında yazındaki birçok araştırmaya atıfta bulunan Koç ve Yazıcıoğlu

(2011), yöneticilerin etik ve adaletli uygulamaları ile şekillenen, bireyin yöneticisine olan güven hissinin iş tatmini, bireysel ve örgütsel performans açısından önemine değinmişlerdir. Ayrıca Özutku (2007), astların iş tatmini duymalarında yönetici-ast etkileşiminin önemini vurgularken, yöneticilerin düşük etkileşim içinde oldukları çalışanlarına karşı olumlu yaklaşım sergilemeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bu sayede çalışanların yöneticisine karşı güven hissi artacaktır.

(e) Çalışma Koşulları

Çalışma ortamında gürültü, kalabalık, havanın çok soğuk veya sıcak olması, aşırı nem veya çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği gibi birtakım sıkıntılar, çalışanların işlerini etkin bir şekilde yapamamalarına sebep olmaktadır. Bu durum, iş verimliliğini azalttığı gibi çalışan üzerinde strese de neden olmaktadır. Bu sebeple Kaya, Güzel ve Çubukçu (2011)'ya göre, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan ergonomi, önemli bir etkidir. Çünkü ergonomi, çalışan verimliliğini artırmak, sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamanın yanı sıra çalışanların iş tatminlerini de artırmakla ilgilidir.

(f) Terfi İmkânı

Kelime anlamı olarak TDK (2014)'ye göre, “derece, makam bakımından yükselme” olarak tanımlanan terfi kavramı, çalışanların örgüt bünyesinde bulunduğu pozisyondan daha üst bir pozisyona atanmasıdır. Genelde daha fazla sorumluluk, yetki ve ücret anlamına geldiği için çalışma hayatında önemli bir yeri vardır. Ödül Yönetimi bölümünde bahsedildiği gibi, örgüt içinde terfilerin hakkaniyetli yapılması iş tatminine katkı sağlayacaktır.

İşyerinde terfi imkânının olmadığına inanan çalışanın beklentisi düşük olacak ve örgütte kalmasının anlamı giderek azalacaktır. Nitekim terfi ederek daha üst pozisyonlarda görev yapan çalışanlar için maddi imkânların sağladığı tatmin, terfi olanağının sağladığı tatminden daha düşük

olabilmektedir (Eroğlu, 2008). Ayrıca Vroom'un, bir çalışanın beklentisinin düşük olmasının, motivasyonunun da düşük olmasına yol açacağını belirttiği Beklenti Kuramı da, yazında terfi konusuyla ilgili bulunan bilgilerle paralellik göstermektedir.

(2) Bireysel Faktörler

(a) Yaş

İş tatmini ve yaş arasında ilişkiyi tespit etmeye çalışan araştırmalarda, çalışma hayatında erken yaşlarda bulunan kişilerde iş tatmininin yüksek seviyelerde olduğu, orta yaşlarda azalarak, çalışma hayatının sonlarına doğru tekrar yükseldiği bulunmaktadır. Bu noktada dikkate değer konu ise tecrübe ve becerinin artmasının işi daha iyi yapabilmeyi ve iş tatminini sağladığıdır (Pelit, 2008).

Lee ve Wilbur (1985), üç farklı yaş grubundaki (30 altı, 30-49 arası ile 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları bir araştırmada, yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını tespit etmişlerdir. Otuz yaşın altındaki çalışanların, işin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına oranla daha az tatmin sağlamış olup, diğer iki grup arasında bu noktada anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Aynı araştırma kapsamında, 50 yaş ve üzerindeki çalışanların, işin dışsal özellikleri (terfi, tazminat ve çalışma koşulları vb.) ile ilgili değişkenlerden daha fazla tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Akt. Pelit, 2008).

(b) Eğitim Durumu

Eğitim durumu; çalışanların iş tatmini açısından önemli bir değişkendir. Eğitim seviyeleri, çalışanların iş gereksinimlerini karşılayabilmek için gerekli olan bilgi ve beceriyi sağlamanın yanı sıra, hayata bakış açısını da etkilemektedir.

Eğitim durumuna iş tatmini açısından bakıldığında, yazında birbirleriyle farklı sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmalardan bazıları eğitimin iş tatmini ile doğru orantılı olduğunu savunurken, diğerleri ise tam tersi olabilecek durumların varlığından bahsetmektedir. Örneğin; Arslan (2010), eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim düzeyi az olanlarla karşılaştırıldığında iş tatminlerinin orantılı olarak daha iyi olduğu sonucunun bulunduğunu belirtmekte iken; Turhan (2010), eğitim düzeylerinin iş tatminine etkisinin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğini aktarmaktadır. Eğitim seviyeleri yüksek olan çalışanların, beklentilerinin de yüksek olabileceği ve bu beklentilerini karşılayamamaları durumunda, iş tatminsizliği yaşamalarının olası olduğu; beklentilerini karşılayabildiklerinde ise, iş tatmini sağladıkları düşünülebilir. Bilgiç (1998) de, eğitim durumunun iş tatmini ile ilişkisine yönelik yabancı yazında, hem olumlu hem de olumsuz yönde ilişkilerin ortaya çıktığını belirtmektedir.

(c) Deneyim Süresi

İş deneyim süresi ile iş tatmini ilişkisinde, yazında farklı sonuçlar aktaran çalışmalar bulunmaktadır. Çelik (2010), iş tecrübesi ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğuna değinmekte iken; Bilgiç (1998), yazında bulunan bu yöndeki araştırmalardan farklı olarak, yaş ile ilgili olan deneyim süresinin de iş tatminini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. İşe yeni başlayan çalışanların işten beklentilerinin yüksek olması ve sonrasında beklentilerini karşılayamamaları halinde hayal kırıklığı yaşamaları sonucunda, iş tatminsizliği görülebilmektedir (Pelit, 2008).

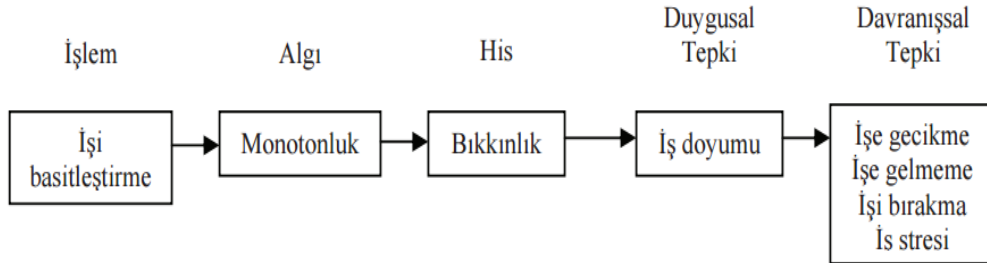
d. İş Tatmini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar

İş tatmininin artırılması amacıyla örgütler tarafından dikkate alınması gereken birtakım uygulamalar vardır. Bunların bir kısmı “iş dizaynı” adı altında ele alınan; iş basitleştirme, iş rotasyonu, iş zenginleştirme, iş genişletme, kendini yöneten takımlar ve esnek çalışma biçimleridir. İş dizayn

teknikleri, geleneksel görüş ve modern görüş olarak da ikiye ayrılmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

(1) İş Basitleştirme

Geleneksel görüş olarak ele alınan ve işi oluşturan görevlerin parçalar halinde yapılarak basitleştirilmesi anlamına gelen, iş basitleştirme tekniği, esasen Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Anlayışı'nın bir yansımasıdır. Bu anlayışa göre iş bölümü yapılır ve her çalışan uzmanlaştığı işlerde daha verimli ve etkin olarak çalışır. Ancak, bu düzenleme ile çalışanlar, işlerinin monotonlaştığını düşünerek sıkıcı bulmaya başlamaktadırlar. İş basitleştirme sürecinin davranışsal sonuçları Şekil-4'te gösterildiği gibidir. Bu süreç, çalışanları psikolojik olarak olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Bilgiç, 2008). Yapmakta oldukları işlerin monotonlaştığını algılamaya başlayan çalışan, bir süre sonra işinden bıkmaya ve iş tatminsizliği yaşamaya başlayacaktır.



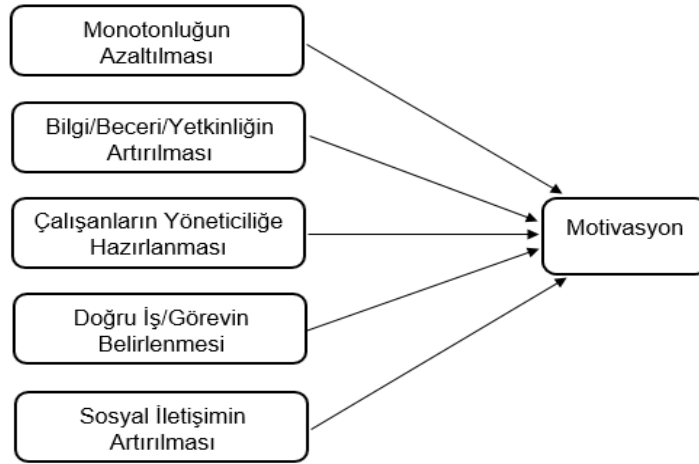
Şekil - 4: İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları

(Bilgiç, 2008: 67)

(2) İş Rotasyonu

İş rotasyonu, işlerdeki sıkıcılığı azaltmak amacıyla, çalışanların mevcut işleri ile ilgili olan başka bir pozisyonda çalıştırılması anlamına gelmektedir. İş rotasyonunda, belirli bir dönem içinde ve planlı olarak, çalışanların mevcut bilgi, beceri ve yetenekleri de göz önünde bulundurularak

iş tatminini, görev performansını ve üretkenliğini artırmak esas amaçtır. Bu yöntem, hem çalışanların eğitimi, hem de onların monotonlaşmış çalışma biçimini değiştirmek için önemlidir. İş tatminini artırmanın bir yöntemi olarak ele alınan iş rotasyonu ile çalışanların örgütteki farklı görevlerle ilgili farkındalıklarının da arttığı söylenebilir (Saravani ve Abbasi, 2013). Şekil-5'te de belirtildiği gibi iş rotasyonunun, çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılması, yöneticiliğe hazırlanması, çalışanlar için en uygun görevin belirlenmesi ve örgüt içi iletişimin artırılması konularında da etkili olduğu söylenebilir (Kaymaz, 2010: 69).



Şekil - 5: İş Rotasyonunun Kavramsal Çerçevesi
(Kaymaz, 2010: 72)

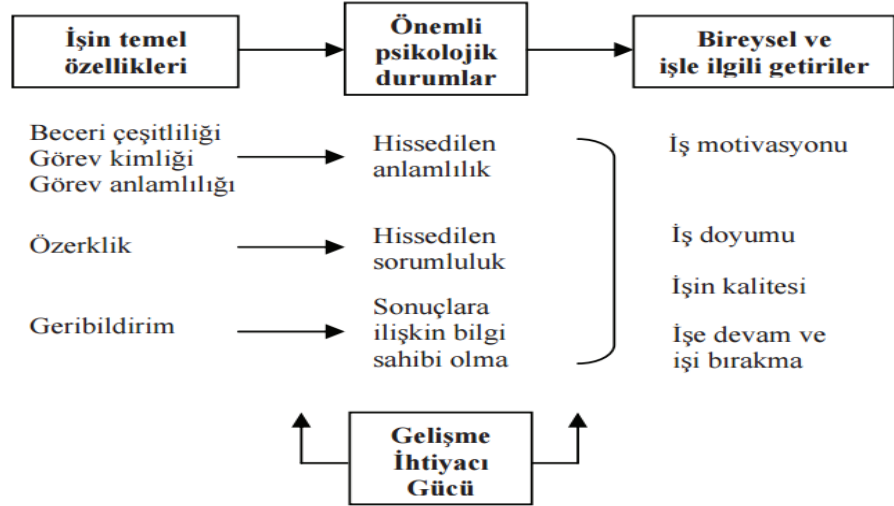
(3) İş Genişletme ve Zenginleştirme

Çalışanların yaptıkları işlerin sayısının artırılarak, mevcut görevlerine yeni görevler eklenmesi anlamına gelen iş genişletme sayesinde, işteki monotonluğun azaltılması amaçlanmıştır. İş basitleştirme, yirminci yüzyıl başlarında işsizlik oranı ve eğitimsizlik durumunda olumsuz sonuç doğurmamıştır. Ancak, ekonomik düzey ve eğitim seviyesi arttıkça işçiler, iş basitleştirme sebebiyle iş tatminsizliği yaşamaya başlamışlardır. Bu sebeple iş basitleştirme yerine iş zenginleştirme yoluna gidilmiştir. İş zenginleştirme,

çalışana daha çok sorumluluk ve özerklik verilerek, söz sahibi olması anlamına gelmektedir (Bilgiç, 2008).

İş zenginleştirme kavramıyla ilgili olarak yazında ilk kez Hackman ve Lawler (1971)'in makalesinde yer alan “İş Özellikleri Kuramı”ndan bahsetmek gerekir. Bu kurama göre, bir işte beş temel özellik bulunmaktadır. Bunlar; Şekil-6’da da gösterildiği gibi “beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik (serbestlik) ve geribildirim”dir (Bilgiç, 2008: 68). “Beceri çeşitliliği”, bir çalışanın çeşitli becerilerini o işi yaparken kullanabilmesidir. İyi derecede yabancı dil bilen bir çalışanın bu özelliğini, yapmakta olduğu işinde kullanabilmesi, beceri çeşitliliğine örnek olarak verilebilir. İkinci iş özelliği olan “görev kimliği”, işin ne kadarının baştan sonra o çalışan tarafından yapıldığını ifade eder. İş basitleştirmede olduğu gibi işi oluşturan parçaların ayrı ayrı kişilerce yapılması iş tatminsizliği yaratabilirken; görev kimliği, o işin bütün olarak yapılması anlamında kullanılır. Üçüncü iş özelliği “görevin anlamlılığı”, icra edilen işin ne kadar önemli olduğuyla ilgilidir. Örneğin, mühendislerin ve işçilerin inşa ettikleri binada onlarca insanın aileleriyle birlikte ikâmet edecek olması, o çalışanların, yapmakta oldukları işlerinin önemli olduğuyla ilgili algılarını kuvvetlendirecektir. İş yaparken çalışanın kendisini serbest hissetmesini ifade eden “özerklik” ise dördüncü iş özelliğidir. İşin yapılma aşamalarının her birinde direktiflere ve bağlı olduğu kişilerin yönlendirmelerine göre hareket eden bir çalışanın, işinde özerk olmadığını söylemek mümkündür. Modele göre son iş özelliği ise, “geribildirim”dir. Geribildirim sayesinde çalışanlar, yaptıkları işin doğru olup olmadığına yönelik bilgi alabilmektedir (Bilgiç, 2008).

Sağlıklı bir geribildirim süreci sayesinde, örgüt içi ve amirlerle iletişim de etkin bir şekilde gerçekleşebilmektedir. İş Özellikleri Modeli’nde beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev anlamlılığı sayesinde çalışanlar, işlerinde psikolojik olarak “anlamlılık”; özerklik sayesinde de “sorumluluk” duygusu yaşarlar. Geribildirim sayesinde ise, yaptıkları işin sonuçlarına yönelik bilgi sahibi olabilirler.



Şekil - 6: İş Özellikleri Modeli'nin Şematik Gösterimi

(Bilgiç, 2008: 69)

İş tatmini kavramının açıklanması açısından yazında “İş Görünüm Teorisi”ne de yer verilmiştir. Yapılan işi alt boyutlarına ayırarak değerlendirmenin esas olduğu bu teoriye göre, her bir iş boyutunun, çalışanda nasıl tatmin sağladığı dikkate alınmaktadır. Alt boyutların her birinden duyulan tatmin, genel iş tatminini oluşturmaktadır. Bu alt boyutlar ise, “başarma, ilerleme, otorite, ücretleme, iş arkadaşları, yaratıcılık, otonomi” olarak sıralanabilir (Gürbüz, 2008: 60).

(4) Esnek Çalışma Biçimleri

Esnek çalışma biçimleri, günümüz çalışma hayatıyla bağlantılı olarak işlerin icrasının esnek bir hâl alması ve işin mekân değişikliği ya da saat değişikliği yöntemleriyle yapılması anlamına gelmektedir. Shockley ve Allen (2012: 218), esnek çalışma biçimlerinin; sıkıştırılmış iş haftaları, iş paylaşma, esnek çalışma saatleri ve evde çalışma gibi çeşitlerinin olduğunu; ancak bu tür uygulamalara yönetici ve örgütlerin sıcak bakmaması sebebiyle genellikle uygulanmadığını belirtmektedirler. Mcnall, Masuda ve Nicklin (2010) esnek çalışma saatleri uygulamasının, çalışma yerlerinin düzenlenmesinden daha

etkili sonuçlar verdiğine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca yazında esnek çalışma biçimlerinin üretkenlik, görev performansı, işe devamlılık ve iş programından memnuniyet noktasında da olumlu etkilerine yer verilmiştir.

e. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

İş tatminsizliğinin olumsuz sonuçları örgüt ve birey açısından ayrı ayrı ele alınacak olsa da, bu sonuçlar birbirleriyle ilişkilidir. Çünkü iş tatmini, örgütsel süreçleri ve çalışanları aynı anda etkileyebilme özelliğine sahip bir kavramdır. İlgili yazında iş tatmininin; verimliliği, çalışan performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığı, bunun yanında stres, depresyon ve tükenmişliği azalttığı belirtilmektedir.

(1) İş Tatminsizliğinin Örgüt Açısından Sonuçları

İş tatminsizliğinin bireyler açısından olduğu kadar, örgütler açısından da önemli olumsuz sonuçları vardır. İşini sevmeyen ve iş tatminsizliği yaşayan çalışan, işinden uzaklaşma davranışı sergileyecek ve işini önemsemeyerek bireysel performansını, dolayısıyla da örgütsel performansı düşürecektir. Örgütlerin ortak hedefinin üretkenlik, verimlilik ve etkinlik olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel ve bireysel performansın ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir. Eroğlu (2008)'e göre iş tatmini yüksek çalışanlar, diğer çalışan veya gruplarla uyum içerisinde çalışarak, örgüt amaçlarına hizmet edecek güç birliği sistemini geliştirirler. Böylece üretimde etkinlik ve verimliliğin artışıyla üretim maliyetleri düşer ve örgütün, bulunduğu sektördeki rekabet etme gücü, pazar payı ve kârlılığı artar.

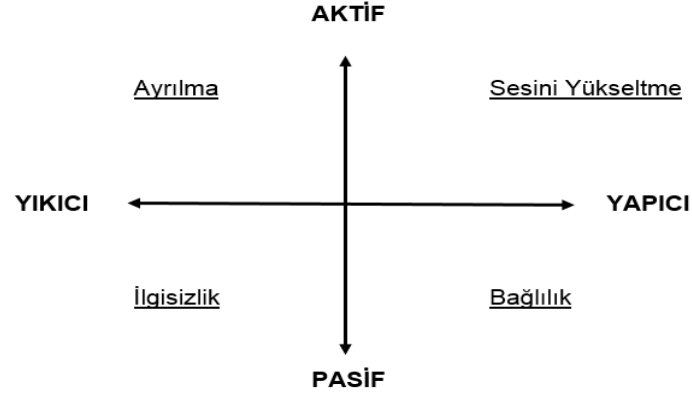
İşinden tatmin olmayan çalışan, mevcut örgütünden ayrılmanın yollarını ararken, alternatif iş imkânlarını da değerlendirir. Kendisi için uygun olan başka bir iş alternatifine yönelir. İşten ayrılma, örgütler açısından hem maliyet getirmekte, hem de zaman kaybettirmektedir. Bu sebeple alanında bilgi ve becerisi yüksek olan çalışanların, iş tatminsizliği yaşamalarının önüne geçecek önlemlerin alınarak, örgütte kalmalarının sağlanması, her örgüt ve

yönetici için bir görev olmalıdır. Bu görevin yerine getirilmesi ise çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması ile gerçekleşebilir. Porter vd. (1974) örgütsel bağlılığı, “örgütün amaç ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme; örgütün yararı için dikkate değer çaba göstermeye istekli olma ve örgütün üyesi olmak için güçlü bir arzu duyma” olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Özücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 47). Meyer ve Allen (1991) ise, örgütsel bağlılığı; “devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık” şeklinde üç boyutta açıklamışlardır. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütün değerleriyle kendi değerleri uyum sağladığı için; devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar, maddiyat açısından ihtiyaç duydukları için; normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar ise, kendilerini zorunlu hissettikleri için örgütte kalırlar (Akt. Akgündüz ve Güzel, 2014: 3). Bu bağlamda, çalışanların duygusal bağlılıklarının, yapmakta oldukları işlerinden tatmin sağlamaları ile ilişkili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

(2) İş Tatminsizliğinin Birey Açısından Sonuçları

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin önemli bir misyonu da örgütün en değerli sermayesi olan nitelikli insan kaynaklarını işte tutmaktır. Dolayısıyla bu noktada iş tatmininin önemi ortaya çıkmaktadır. İşten ayrılma sebeplerine bakıldığında, çalışanların iş tatminsizliği yaşadıkları öngörülebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bir çalışan, o örgütte kalmak isteyecektir. Rusbult, Farrell, Rogers, Mainous (1988: 601), çalışanların iş tatminsizliği yaşadıklarında, “ayrılma, ilgisizlik, sesini yükseltme ve bağlılık” olmak üzere, dört farklı tepki verdiklerini belirtmişlerdir (Şekil-7). Ayrılma, çalışanın işinden ayrılarak, başka bir örgüte geçmesi veya bunu düşünmesi; ilgisizlik, çalışanın işteki çabasını ve ilgisini azaltarak durumların kötüye gidişine müsaade etmesi, sürekli işe geç kalması, kişisel işlerine zaman ayırması ve hata oranlarında artma olarak açıklanabilir. Sesini yükseltme, çalışanın kötüye giden durumu düzeltmek, problemleri çözmek ve öneriler getirmek için iş arkadaşları ve yöneticileriyle konuşması, tartışması; bağlılık ise pasif olarak ve iyi niyetle şartların iyile

gitmesini beklemek, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek ve örgüte destek vererek yönetime güvenmektir.



Şekil - 7: İş Tatminsizliğine Gösterilen Tepkiler
(Rusbult vd., 1988: 604)

İş tatminini etkileyen faktörlerin kişiden kişiye göre değişiklik göstermesi gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye göre değişmektedir. Gününün önemli bir kısmını işinde geçiren bir çalışanın iş tatmini düzeyi, özel yaşamını ve sağlığını da etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının çalışanın yaşam doyumuna olumlu katkısı vardır. İş tatminsizliği ise, birey üzerinde birtakım davranış bozukluklarına sebep olabilir. Bunlardan bazıları uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon ve hayal kırıklığı gibi olumsuz durumlardır. (Akıncı, 2002).

İş tatminsizliği, çalışanın ilgisini iş dışına yönlendirmesinden dolayı iş kazalarının gerçekleşme olasılığını da artırmaktadır. Çünkü Adal (1998), çalışanların iş ortamındaki dikkat kayıplarının yanı sıra, iş tatminsizliği sonucu meydana gelebilen strese bağlı uykusuzluk, yorgunluk, monotonluk gibi diğer sağlık sorunlarının da iş kazalarına sebep olabileceğini belirtmektedir (Akt. Pelit, 2008).

2. DUYGU DÜZENLEME BECERİSİ

a. Duygu Düzenleme Kavramı ve Önemi

Duygu kavramının kelime anlamı, “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” olarak tanımlanabilir (TDK, 2015). Greenberg (2004) duyguların, kendimizi ve çevremizdekileri düzenlemenin yanı sıra, hayata da anlam verdiğini; pişmanlık, hüzn, öfke ya da kaygı gibi olumsuz duyguların, kişilerin iyi oluş hallerini sağlamaya yönelik olan önemli meselelere odaklanmaları açısından yararlı olduğunu vurgulamıştır.

Duy ve Yılmaz (2014), duyguların çoğu zaman yararlı olduklarını ve olumsuz duyguların zarar verici özelliklerini azaltmaya, olumlu duyguları ise sürdürmeye ve artırmaya çalışmanın da, duygu düzenleme kavramını ortaya çıkardığını belirtmiştir. Koole (2010) duygu düzenlemenin, insanların duygu durumlarını yönetmek için sergiledikleri aktif çabalardan oluştuğunu ve bireylerin ruh hallerini, stres seviyelerini, olumlu veya olumsuz duygularını kapsayan tüm durumların düzenlenmesini içerdiğini belirtmektedir (Akt. Duy ve Yılmaz, 2014). Duygu düzenleme kavramı, akademik çalışmalarda ilk başlarda olumsuz duyguların kontrol edilmesi ve değiştirilmesi olarak düşünülse de zamanla bu alandaki çalışmalar genişletilerek, olumlu duyguların da düzenlenebilmesi olarak anlaşılmaya başlanmıştır (Gross, 1999).

Gross (1998b) ise duygu düzenlemeyi, bireylerin sahip oldukları duygularını etkileyebilmeleri ve ifade edebilmeleri olarak özetlemiştir. Bu tanımdan yola çıkarak, bireylerin duygularını açık bir şekilde ifade edebilmesinin ve duygularının net olarak farkında olmasının yararlı olacağını belirtmekte fayda vardır.

Ataman (2011)’a göre ise bireylerin tepki vermelerinde, karar vermelerinde, önemli olayları hatırlamalarında ve kişilerarası etkileşimlerinde

önemli rol oynayan duygular, yanlış zaman ve şiddette ortaya çıktıklarında, bireylerin yaşamlarını zorlaştırmaktadır. Duyguların oluşumu, insan hayatında bazen sorun olarak ortaya çıktığından dolayı, duygu düzenleme önemli bir işlev olarak görülmektedir.

Thompson (1994)'a göre duygu düzenleme kavramı, duygusal tepkileri izleme, değerlendirme ve bunları değiştirmekten sorumlu içsel ve dışsal süreçleri içermektedir. Gyurak, Gross ve Etkin (2011) yaptıkları çalışmalarında, içsel ve dışsal duygu düzenleme süreçlerinin her ikisini de dikkate alarak bir çerçeve oluşturmaya çalışmışlardır. Dışsal duygu düzenleme, bireyin bilincini, çabasını, farkındalığını ve gözlemlemesini gerektirmekte iken, içsel duygu düzenleme kendi kendine oluşan, otomatikleşmiş ve herhangi bir farkındalık gerektirmeyen bir süreçtir.

Duygu düzenleme becerisi, duygulardan kaçınmak yerine onları anlama ve hissetme, olumlu duyguları artırma, olumsuz duyguları azaltma, kendi kendini teskin etme ve dikkat dağıtmayı kapsamaktadır. Ayrıca, nefes alıp-verme, kişinin duygularını olduğu gibi yaşaması, duygusal sıkıntı halini düzeltmeye yardımcı olmaktadır (Greenberg, 2004: 10).

Kişinin doğası gereği, acıdan kaçınan ve hazzı arayan bir yapısı vardır. Ancak duygu düzenleme, hedonizm (hazcılık)den farklı olarak, sadece olumsuz duygulardan kurtulmak anlamına gelmediği gibi olumlu duyguları da yerine göre durdurmak veya ifade etmemek anlamına gelir. Örneğin, neşeli bir ruh hali bulunan doktorun, hastasına, kötü bir durumla karşı karşıya olduğunu söylerken duygularını ifade etmemesi gerekir (Gross, 1998b: 286).

Duygu düzenlemenin, hem kişinin kendisi, hem de başkaları tarafından yapılabileceğini vurgulayan Thompson ve Calkins (1996), duyguların kendisini düzenlemenin yanı sıra, oluşan duyguların sebeplerini de düzenleyebilmenin gerekliliğinden bahsetmişlerdir. Bu bağlamda Gratz ve Roemer (2004), duygu düzenlemenin aşağıdaki adımlardan oluştuğunu belirtmiştir (Akt. Gökçe, 2013).

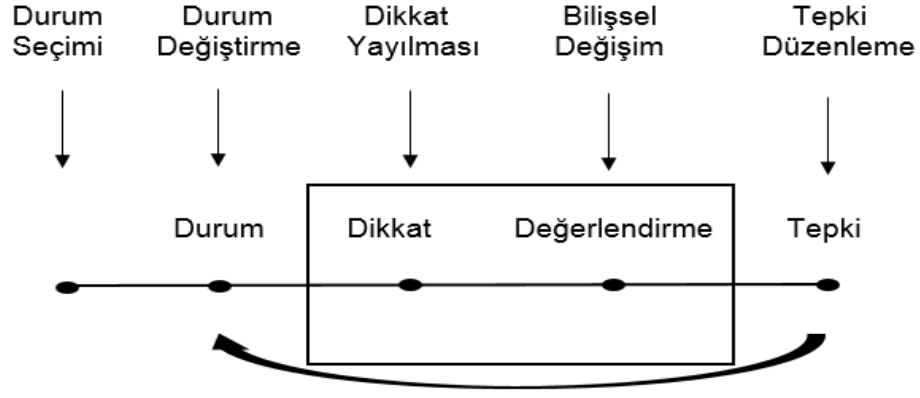
1. Duyguların farkındalığı ve anlaşılması,
2. Duyguların kabulü,
3. Dürtüsel davranışları kontrol etme becerisi ve olumsuz duygular deneyimlenirken hedeflenen amaçlara uygun davranma,
4. Durumla uyumlu duygu düzenleme stratejilerinin kullanımı.

Sıralanan bu adımlardan duyguların farkındalığı ve anlaşılması ile duyguların kabulü, bireyin duygularının oluşma sebeplerini de bilmesini gerektirir.

Gross (1998a), “öncül odaklı” ve “tepki odaklı” olmak üzere iki tür duygu düzenleme stratejisi öne sürmüştür. Öncül odaklı stratejiler, duygular yaşanmadan kişinin hangi olay ya da durum karşısında nasıl bir tepki vereceğini bildiği için kullandığı strateji iken; tepki odaklı stratejiler, duygusal tepki meydana geldikten sonra o duyguyu düzenleyebilme stratejileridir.

Gross (2014: 7) duygu düzenleme süreçlerini, Şekil-8’de gösterildiği gibi, “durum seçimi”, “durum değiştirme”, “dikkat yayılması”, “bilişsel değişim” ve “tepki düzenleme” olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Durum Seçimi; kişinin duygularını düzenleyebilmek için istediği duygulara sebep olabilecek harekete yönelme veya istemediği duygulara sebep olabilecek hareketlerden kaçınmasıdır. Alışverişe giderken rahatsız edici şakalar yapan komşuyla karşılaşmamak için yolunu değiştirmek, durum seçme aşamasına verilebilecek bir örnektir. Bu aşamada kişinin uzak durumların muhtemel özelliklerini ve bu özelliklere verebileceği duygusal tepkileri bilmesi gerekir. Durum Değiştirme; kişinin etkin bir şekilde yeni bir durum araması anlamına gelmektedir. Bu aşamada en önemli nokta ise, aranan yeni bir duruma yönelmek adına, duyguların doğru şekilde ifade edilebilmesidir. Dikkat Yayılması; içsel olarak yeni bir durum seçme olarak da ifade edilebilen bu kategoride kişi, çevresel ve fiziksel özellikleri değiştirmeden kendi duygularını düzenleyebilmektedir. Bilişsel Değişim; kişinin durumun değerlendirmesini yaparak, kendine göre anlamını değiştirmesidir. Kişinin kendinden daha

olumsuz durumda bulunan insanlarla kendini kıyaslayarak olumsuz duygularından sıyrılmaya çalışması, bu kategoriye örnek olarak verilebilir. Tepki Düzenleme; kişinin psikolojik ve davranışsal tepkisi ile doğrudan ilişkili olup, tepkiyi değiştirmek suretiyle duygularını düzenlemesini ifade eder.



Şekil - 8: Duygu Düzenleme Süreçleri ve Oluşma Noktaları (Gross, 2014: 7)

Gross ve John (2003), duygu düzenleme ile ilgili olarak bireysel farklılıklara değinerek, geliştirdikleri ölçekteki iki faktörden, “yeniden değerlendirme (reappraisal)” stratejisini kullananların, “duygu baskılama (suppression)” stratejisini kullananlara göre daha olumlu duygular hissettiklerini aktarmışlardır. Bu stratejilerden yeniden değerlendirme, duygunun oluşumuna sebep olan faktör veya faktörlerin değerlendirilmesiyle hissedilen duyguların değiştirilmesidir. Duygu baskılama stratejisinde ise birey, hissettiği duyguyu dışa vuramadığı ve ifade edemediği için yeniden değerlendirme stratejisine göre olumsuz bir durum oluşturur.

Yeniden değerlendirme, kabullenme ve bilgece farkındalık uygulamaları, istenmeyen duyguların yönetimi açısından yararlı uygulamalar iken, duygu baskılama ve sürdürme ise, daha az etkilidir. Çünkü duygu baskılama olumsuz duyguların hissedilmesine devam etmeyi ve kişinin yeni olayları algılama kapasitesini azaltmayı gerektirir (Brackett, Palomera, Mojsa-Kasa, Reyes ve Salovey, 2010:407).

Hulsheger, Alberts, Feinholdt ve Lang (2013), duygu düzenleme, duygusal tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde bilgece farkındalığın etkisini ölçmeye çalışmışlardır. Çalışmalarında, Duygusal Emek Teorisi'ne göre “yüzeysel rol yapma” (surface acting) ve “derinden rol yapma” (deep acting) stratejilerine yer vermişlerdir. Yüzeysel rol yapma, çalışanın hissettiği duygularını yansıtmamasını ve gerçek duygularını baskılamasını gerektirmekte ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu durum Gross (1998a)'un ifade ettiği “tepki odaklı” duygu düzenleme stratejisi ile benzerlik göstermektedir. Bir bakıma çalışanlar “öncül odaklı” stratejileri kullanamadıkları için duygusal tepki oluştuktan sonra duygularını düzenlemeye çalışmaktadırlar.

b. Duygu Düzenleme ve İş Tatmini İlişkisi

Konuyla ilgili yazında, iş tatmini ve duygu düzenleme kavramları arasındaki ilişkiyle ilgili bazı çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalarda, Gross ve John (2003)'un duygu düzenleme stratejileri olarak belirlediği, “yeniden değerlendirme” stratejisini benimseyen bireylerin iş tatmin seviyelerinin, “duygu baskılama” stratejisini benimseyenlere nazaran, daha yüksek olduğu sonucu ile karşılaşılmaktadır.

Duygu düzenleme ile iş tatmini ve performans gibi iş çıktıları üzerinde bireysel farklılıkların rolünü inceleyen Liu, Prati, Perrewe' ve Brymer (2010:1529), çalışanların günlük hayatlarında kullandıkları duygu düzenleme stratejileriyle iş ortamında kullandıklarının, örgüt normlarından dolayı farklı olabileceğini belirtmişlerdir. İş ortamında duygu baskılamanın ödüllendirildiği ve istendiğini ifade eden yazarlar; çalışanların, iş ortamında kendilerinden beklenenleri mantıklı ve tutarlı bulmasa da, işi gereği yaptıkları için duygu baskılamanın sıklıkla kullanıldığını belirtmektedirler.

Lider ve çalışanların duygu düzenleme becerilerinin iş ortamındaki yansımalarını inceleyen Kafetsios, Nezlek ve Vassilakou (2012), yazında bulunan önceki çalışmalara paralel olarak, “yeniden değerlendirme”

stratejsinin iş tatmini ve iş performansı ile aynı yönde ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Bunun yanı sıra, liderlerin duygu düzenleme stratejisi olarak yeniden değerlendirmeyi seçmeleri, çalışanların iş tatminleri ve performansları açısından olumsuz etki sağlarken, liderlerin duygu baskılama stratejisini seçmeleri ise liderlerin kendileri için olmasa da çalışanlarının iş tatmini duymalarına destek vermektedir. Bracket vd. (2010) de çalışanların duygu düzenleme yeteneklerinin iş tatmini düzeyleriyle aynı yönde ilişkili olduğu tespitinde bulunmuşlardır.

3. BİLGECE FARKINDALIK

a. Bilgece Farkındalık Kavramı ve Önemi

Siegel (2010: 13), insanoğlunun hayatını basitçe tarif ederek, “tüm duygu ve düşüncelerin sevinç ve mutluluğu artırmak, acı ve ıstırapı azaltmaya yönelik” olduğunu belirtmiş; bu amaç için insan zihninin uykuya dalma durumu hariç sürekli çalıştığını, geçmiş veya gelecekle ilgili düşünceler ürettiğini ifade etmiştir. Hedef-odaklı, haz arayışlı ve acıdan kaçınma şeklindeki yaklaşımlar, kişinin çevresinde olup bitenleri ve şimdiki zamanda yaşananları fark etmesini, yeni deneyimler edinmesini ve öğrenmesini engellemektedir.

Bilgece farkındalık (mindfulness), terim olarak Pali dilindeki sati kelimesinden türetilmiş olup, hatırlamak anlamında kullanılmıştır (Bodhi, 2000). Brown ve Ryan (2003) ise bilgece farkındalığı, kabule hazır/istekli dikkatlilik ve şimdiki zamanda olan olayların ve deneyimlerin farkında olmak şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımda geçen kabule hazır olmak, yaşanan olaylarla ilgili olumlu veya olumsuz gelişmeleri olduğu gibi kabul edip kavrayarak onların farkında olmaktır. Kabat-Zinn (1994: 4) bilgece farkındalığı “belirli bir şekilde, şimdiki zamanda ve yargılamadan dikkatli olmak” şeklinde tanımlamakta ve bu tanıma da ilgili yazında sıkça rastlanmaktadır. Bilgece farkındalıkta önemli olan bireyin dikkatini bilinçli bir

şekilde zihnine ve bedenine odaklaması, hissettiği duygu ve düşüncelerini önyargısız, yargılamadan ve anlayışla idrak etmesidir. Singh, Lancioni, Wahler, Winton ve Singh (2008), bilgece farkındalık tanımı ile ilgili akademisyenler arasında uzlaşma olmamakla beraber bu tanımın, üzerinde çalışılan bilim dalına göre çeşitlendiğini (sosyoloji, psikoloji, klinik, dini) vurgulamaktadırlar.

Brown, Ryan ve Creswell (2007), kökeni Budist Felsefeye dayanan bilgece farkındalığın, insanlar için “dikkat” ve “farkındalık” olmak üzere iki temel işlevi bulunduğunu belirtmiştir. Kabat-Zinn (1994) ise, Budizm anlayışında en önemli noktanın kişinin sadece kendisi olması ve başka bir kişiye bürünmeye çalışmaması olduğunu vurgulamaktadır. Bilgece farkındalığı bilinçli yaşam sanatı olarak gören Kabat-Zinn (1994), bu kavramın hiçbir inanış, gelenek ya da bilimle çatışma halinde olmamakla beraber, yeni bir sistem veya ideoloji de olmadığını belirtmektedir.

Shapiro, Carlson, Astin and Freedman (2006), Kabat-Zinn (1994)’in genel tanımından yola çıkarak, bilgece farkındalığın niyet (intention), dikkat (attention) ve tavır/tutum (attitude) olmak üzere, üç temel bileşeni olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca maksatlı, katılımcı, tecrübeye açık ve önyargısız olmanın, “geçmişte yaşanan bir olaya gömülüp kalmaktansa, onunla basitçe yüzleşmek” olarak açıkladıkları “yeniden algılama”yı (reperceiving) sağladığını öne sürmüşlerdir. Olumsuz duyguları düzenlemeyebilmek yerine onlardan kaçınarak yüzleşmemek, bireye ileriki zamanlarda daha sık ve yoğun bir şekilde rahatsızlık verecektir (Bowlin ve Baer, 2012). Oysa yaşanan olumsuz duruma teslim olmaksızın, onu anlamaya ve başka bir gözle değerlendirmeye çalışılmalıdır. Örneğin, kaygı veren olumsuz bir durumda kişi, bu durumun verdiği stresten dolayı alkol ve sigara tüketimini artırarak veya yeme alışkanlıklarını bozarak kurtulmaya çalışabilir. Ancak yeniden algılama sayesinde kişinin, kaygı veren bu duruma başka bir gözle bakıp sebeplerini irdelemesi ve bunun normal bir duygusal durum olduğunu, belli bir zaman sonra geçeceğini düşünmesi, bu olumsuz durumdan kendini kurtarmasını sağlar. Bu sebeptir ki kişinin tecrübelerini, yaşadığı duygu ve

düşüncelerini bilgece, başka bir gözle ve bilinçli bir şekilde algılamasını ve değerlendirmesini gerektirdiği için “mindfulness” terimi, bilgece farkındalık olarak tercüme edilmiştir (Şahin ve Kökdemir, 2015).

Baer, Smith, Hophins, Krietemeyer ve Toney vd. (2006), faktör analizi yaparak bilgece farkındalığın aşağıda sıralanmış olan 5 faktörlü bir yapısı olduğunu öne sürmüşlerdir:

1. İçsel hislere tepkisiz kalmak (nonreactivity to inner experience): Hissedilen duyguların farkına varmak ve hemen tepki vermemek,

2. Gözlem (observing/noticing): hisler, algılar, düşünce ve duyguların vücutta yarattığı değişimlerin ve nefes alış-veriş hızındaki değişimin, kasların gerilip gevşemesinin farkında olmak,

3. Farkındalıkla davranmak/otomatik davranmaktan uzaklaşmak (acting with awareness/automatic pilot): Şimdiki zamanda olup bitenlerin farkında olmak, geçmişe ve geleceğe, duygu ve düşüncelere dalıp gitmemek,

4. Tanımlamak (describing/labeling with words): Hisleri doğru anlatabilecek kelimeleri bulabilme, beklentileri ve düşünceleri kolaylıkla anlatabilmek,

5. Deneyimleri yargılamamak (nonjudging of experience): Algıların ve düşüncelerin doğru ya da yanlış olduğuna yönelik yargılamalardan uzak durmak.

Germer, Siegel ve Fulton (2005), bilgece farkındalığı detaylı olarak açıklamış ve çalışmalarında bilgece farkındalık anlarından bahsetmişlerdir (Akt. Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz, 2011). Yazarlara göre bilgece farkındalık, kişinin şu anda deneyimlediklerine karşı aktif ve uyanık olması; olumlu ve olumsuz her türlü deneyim ve iyi oluş haliyle ilişkilidir. Bu durumun tam tersi ise umursamamak, dalgınlık veya otomatikleşme olarak adlandırılır ki bu durumda da kişiler nadiren bilinçli bir şekilde düşünce ve fikirlerini şu

anda meydana gelmekte olanlara yönlendirirler. Yazarlar bilgece farkındalığı şu şekilde nitelendirmişlerdir:

1. Kavramsal değildir (nonconceptual): Düşünce süreçlerinden bağımsızdır.

2. Şimdi odaklıdır (present-centered): Her zaman şimdiki anla ilgilidir.

3. Yargılayıcı değildir (nonjudgemental): Olaylara önyargılardan uzak ve bilgece diyebileceğimiz objektif bir şekilde yaklaşmayı gerektirir.

4. Maksatlardır (intentional): Kişinin dikkatinin şimdiki ana yönlendirilmesidir.

5. Katılımcı gözlemine gerektirir (participant observation): Bilgece farkındalıkta kişi zihin ve bedenini daha yakından hissetmektir.

6. Sözel değildir (nonverbal): Bilgece farkındalık deneyimi kelimeler zihinde ortaya çıkmadan önce oluşur.

7. Keşfe dayalıdır (exploratory): Bilgece farkındalık algının daha ince düzeylerini araştırır.

8. Özgürleştiricidir (liberating): Bilgece farkındalık, koşullanmaktan uzak bir özelliktedir.

İş ortamındaki rutinlik ve monotonluğun sonucu olarak çalışanların bilgece farkındalıkları azalır. Oysaki bu olumsuz durumun tersi olarak; bilgece farkındalığı yüksek bireyler, daha iyi bilişsel özelliklere sahip olup, yeniliğe açık, iş ortamındaki farklılıklara dikkatli ve uyanık, farklı bakış açılarına hâkim ve şimdiki zamana uyum sağlayan bireylerdir. Yaptıkları bir çalışmada bilgece farkındalığın, iş ortamındaki önemi ve örgütsel riskin azaltılmasına değinen Novan ve Sellnow (2009), örgütlerde “müşterek bilgece farkındalık” (collective mindfulness) kavramını ele almışlardır. Araştırmacılar, örgütsel bilgece farkındalığın sağlanmasında aşağıda açıklanmış olan 5 faktöre vurgu yapmışlardır.

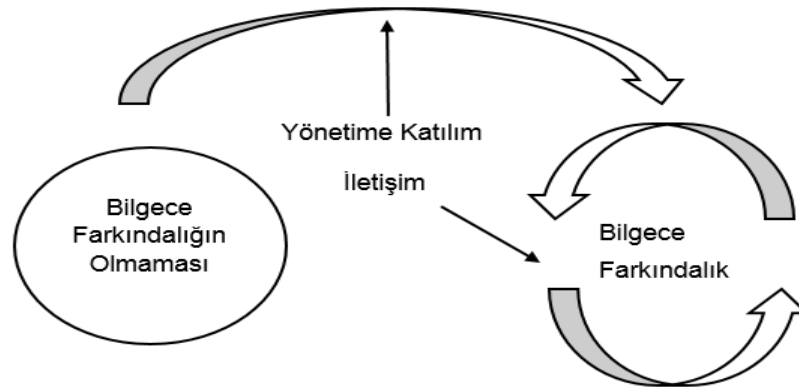
1. Çalışanların Bilgi Edinmeleri (Receiving Information): Çalışanların işleri ile ilgili gerekli olan bilgiye, ihtiyaç duydukları yer ve zamanda ulaşabilmeleridir.

2. İş Çıktılarını Etkileme (Influencing Work Outcomes): Çalışanların iş ortamında aktif şekilde faaliyet göstermeleri ve bu faaliyetlerinin olumlu anlamda bir farklılık yaratmasıdır.

3. Çalışan Sesi Formu (A Form of Employee Voice): Çalışanların çekinmeden işle ilgili kaygılarını ve düşüncelerini söyleyebilmeleridir.

4. Öne Çıkan Eğitim (Foregrounding Training): Çalışanların işle ilgili eğitimlere katılmalarıdır.

5. Örgütsel Açıklık (Organizational Openness): Her çalışanın gönüllü ve istekli olarak örgütlerine katkı sağlamak istemeleridir. Örgütsel açıklık, çalışanların demokratik bir şekilde konuşmaları ve muhalefet edebilmelerini de sağlamaktadır.



Şekil - 9: Katılımcı İletişim: Bilgece Farkındalığın Sağlanması ve Sürdürülmesi (Novak ve Sellnow, 2009: 367)

Bilgece farkındalık, bir kişilik özelliği olmasının yanı sıra egzersizlerle geliştirilebilecek bir beceridir. Bilgece farkındalık egzersizleri, kişilerin stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olduğu için kaygı duymalarını azaltmakta ve günlük yaşamlarındaki iyi oluş halleri açısından olumlu etki yaratmaktadır (Weinstein, Brown ve Ryan, 2009: 381). Bilgece farkındalığı yüksek olan bireyler, kendi duygu ve düşüncelerini daha objektif

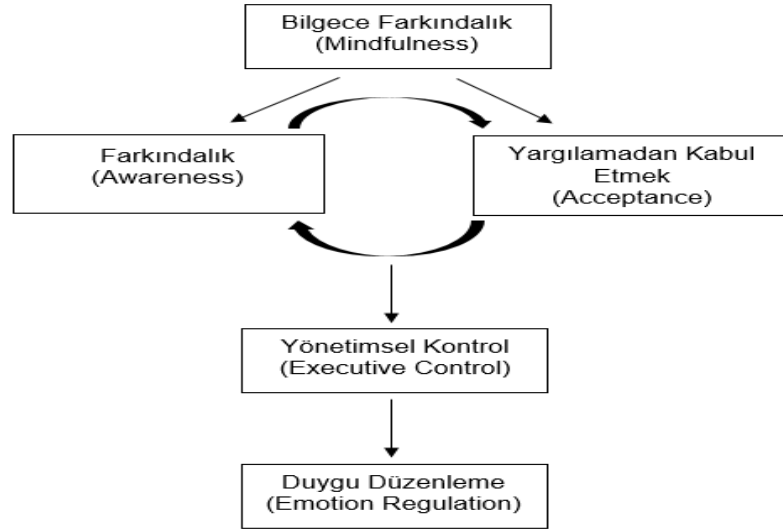
biçimde, farklı bir bakış açısıyla gözlemledikleri için bu duygu ve düşüncelere gömülüp kalmazlar. Kendi olumsuz düşüncelerinden etkilenmezler. Yazındaki birçok çalışma, bilgece farkındalığı klinik çalışması olarak ele almış olup, bireylerin stres ve endişe kaynaklı rahatsızlıklarını azaltmak amacıyla değerlendirmiştir. Nitekim Dane (2011: 998), yazındaki bilgece farkındalık çalışmalarının çoğunun, kişilerin iyi oluşları ve sağlıkları ile ilişkilendirildiğine, ancak iş yaşamı ile iş performansının ele alınmadığına dikkat çekmiştir. Zaten bu noktada da mevcut çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır.

Bilgece farkındalık temelli stres azaltma programları, biçimsel yöntemler kullanılarak kişinin bilgece farkındalık seviyesini yükseltmeye çalışan programlardır. Baer vd. (2006), 174 yetişkin ile bu programı 8 hafta boyunca, haftada 2 kere ve 30'ar dakika süresince uyguladığını aktardığı makalesinde, deneklerin duygularının, hislerinin ve hareketlerinin farkında olarak günlük faaliyetlerini sürdürmelerini teşvik ettiklerini ve olumlu sonuçlar aldıklarını belirtmişlerdir. Gold, Smith, Hopper, Herne, Tansey ve Hurland (2010), bu programı uygulayarak öğretmenlerin bilgece farkındalık seviyelerini artırmak amacıyla yürüttükleri çalışmalarına, günlük hayatlarında stres yaşadıklarını beyan eden 10 ilköğretim öğretmeni katılmıştır. Dokuz katılımcının 8 haftalık program sonunda stres ve kaygı seviyelerinde azalma görülürken bir katılımcının ise, bu program süresince kişisel bazı sıkıntılarından dolayı stres ve kaygı seviyesinde azalma görülmemiştir.

b. Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme İlişkisi

Etkin duygu düzenleme becerisi, bireylerin duygularını tanıyarak anlama ve hissetmelerini sağlar. Bu sayede bireyler, olumlu duygularını artırabilirken, olumsuz duygularını da azaltabilirler. Benzer şekilde bilgece farkındalık da, bireylerin kendi zihinsel aktivitelerinin farkında olarak dikkatlerini kontrol etmelerinin veya odaklamalarının yanı sıra dikkatlerini de düzenleyebilmelerini kapsamaktadır (Astin, 1997).

Teper, Segal ve Inzlicht (2013)'ın geliştirdikleri şekil-10'daki model, bilgece farkındalık, yönetimsel kontrol ve duygu düzenleme ilişkisini yansıtmaktadır. Yazarlar, bilgece farkındalığın şimdiki zamanda olup bitenlere odaklanmayı, fark edilmesi zor olan detayların bile farkında olmayı ve her türlü tecrübeyi, yargılamadan kabul ederek algılamayı gerektirdiği için kişinin yönetici işlevlerini ve kontrolünü geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Kişinin farkında olması ve yaşadıklarını yargılamadan kabul etmesi, etkin bir duygu düzenleme becerisini de sağlamaktadır. Bilgece farkındalığı yüksek kişiler duygunun oluşumu sürecinde ve hatta yoğunlaşmasından önce duygularını düzenleyebilme becerisine de sahiptir. Bu açıdan bilgece farkındalık bir anlamda, Gross (1998a)'un “öncül odaklı stratejisi” olarak da düşünölebilir.



şekil - 10: Bilgece Farkındalık, Yönetimsel Kontrol ve Duygu Düzenleme İlişkisi (Teper, Segal ve Inzlicht, 2013: 452)

Bağlanma ve bilgece farkındalık arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin aracılık etkisini ölçmeye çalışan Pepping, Davis ve O'Donovan (2013), duygu düzenleme güçlüğünün, güvensiz bağlanma ve bilgece farkındalık arasında olumsuz yönde, tam aracı etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Çünkü bireyin duygularını düzenleyebilme kapasitesi, bilgece farkındalıkları açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin oluşan duygularını anlayarak, duygusal tepkilerinin farkında olması, bilgece farkındalık ile duygu düzenleme ilişkisinde ön plana çıkmaktadır (Goodall,

Trejnowska ve Darling, 2012). Bilgece farkındalık seviyesi ile öz düzenleme, duygu düzenleme ilişkisine değinen Hartman (2010), bu değişkenler arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Bilgece farkındalık eğitimlerinin, ileri yaşlardaki bireylerde duygu düzenleme ve kendini algılama becerisini artırıp artırmadığını inceleyen Turner (2014), ortalama yaşları 56,5 olan 22 kişiyi sekiz haftalık bilgece farkındalık eğitimi çalışmasına dâhil etmiştir. Kontrol grubuna nazaran, deney grubundaki bazı kişilerin, eğitim sürecinde, haftalar ilerledikçe duyguları üzerindeki kontrollerinin arttığı görülmüştür. Deney grubundaki katılımcılar, eğitimin olumsuzluklarla başa çıkmada etkili olduğunu ve böyle bir durumda daha sakin kalmaya başladıklarını beyan etmişlerdir. Bazıları ise uyku kalitelerinin de yükseldiğini söylemişlerdir.

c. Bilgece Farkındalık ve İş Tatmini İlişkisi

Holas ve Jankowski (2013), bilgece farkındalığın temelde kişinin farkındalık seviyesi ve kalitesi ile ilgili olduğu konusunda, birçok akademisyenin mutabakat sağladığını; ancak bu kavramın tanım ve içerikleri konusunda farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Bu farklılıklar, üstbilişsel beceri, öz düzenleme kapasitesi veya tecrübe edilenleri yargısız kabul etme becerisi olarak sıralanabilir.

Pepping, O'Donovan ve Davis (2013: 378), bilgece farkındalığın kişinin özsaygısını (self-esteem) da olumlu anlamda etkilediğini belirtmişlerdir. Bilgece farkındalığı yüksek bireylerin yaşamış oldukları tecrübeleri yargılamadan, objektif ve kabul edici bir şekilde algıladıkları ve kendilerine öz şefkatle yaklaşarak değer verdikleri için kişilerin özsaygı duyduklarını vurgulamışlardır. Çünkü kişinin olumlu düşünmesine, sosyal güven duymasına ve yaşam doyumu sağlamasına önemli katkısı olan özsaygının, düşük seviyede olduğu bireylerin zihinlerini, geçmişte yaşadıkları olumsuz anıları ve hataları fazlasıyla meşgul etmektedir. Pepping vd. (2013) bilgece farkındalığın; beş faktöründen hangilerinin özsaygıyı yordadığını

inceledikleri çalışmalarında, “içsel hislere tepkisiz kalmak (non-reactivity), otomatikleşmemek (automatic pilot), isimlendirmek (labeling) ve deneyimleri yargılamamak (non-judging) boyutlarının, özsaygı ve dolayısıyla da yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna da varmışlardır. Bunlardan deneyimleri yargılamak boyutu, %42.2 varyans ile en yüksek yordayıcı çıkmıştır.

Bilgece farkındalık uygulamalarının iş ortamındaki faydaları ve uygulanabilirliğini inceleyen Gordon, Shonin, Zangeneh, Griffiths (2014), kişinin yaşadığı stresi azaltmanın yolunun, dış çevresini değiştirmekten çok, içsel duygularını düzeltmesi olduğunu vurgulamışlardır. Bilgece farkındalık, hem zihinsel hem de fiziksel olarak sağlıklı durumları oluşturabilmesinin yanı sıra kişinin kendisine öz şefkat sergileyebilmesini de sağlar. Yani herhangi bir başarısızlıkta, yetersizlik ya da bir hatada kişi, bu olumsuz durumu sadece kendisinin yaşamadığını; insanoğlunun hata veya yanlış yapmasının doğal olduğunu düşünerek, kendisini suçlamamasına yardımcı olur. Bu sayede de kişi, iş tatminsizliğine sebep olabilecek olumsuzluklarla baş etmede daha gl olabilir. Bilgece farkındalık, çalışanların duygusal tükenmişliklerini azaltmanın yanı sıra ruhsal durumu olumlu etkileyerek iş tatmini seviyesini de artırabilmektedir (Hulsheger vd., 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

a. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu, çalışanların duygu düzenleme becerileri, bilgece farkındalık düzeyleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

b. Araştırmanın Amacı

Mevcut çalışma kapsamında aşağıdaki soruların cevapları bulunmaya çalışılmıştır.

1. Çalışanların iş tatminleri, hayat memnuniyetleri, bilgece farkındalık düzeyleri ve duygu düzenleme becerileri arasında nasıl bir ilişki vardır?

2. Çalışanların iş tatminini yordayan değişkenler nelerdir?

c. Araştırmanın Önemi

İlgili uluslararası yazında iş tatmini ile duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalık kavramlarına ilişkin ayrı ayrı çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Ancak; bu kavramların birlikte incelendiği çalışma sayısı çok daha azdır. Ayrıca ülkemizde bu konuyla ilgili yapılmış hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, yazında bahsedilen eksikliğin giderilmesi açısından bu çalışmanın ilgili uluslararası ve ulusal düzeydeki yazına önemli katkısının olacağı değerlendirilmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, SINIRLILIKLARI VE ÖRNEKLEM

Araştırma, Ankara ilinde kamu ve özel sektörde çalışan, yaşları 19 ile 62 arasında değişen çalışanları kapsamaktadır. Katılımcıların anket sorularına içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır. Toplanmış olan verilerin, çalışanların beyanına dayalı olması, bu çalışmanın sınırlılıklarından biridir. Ayrıca çalışanların, eğitim düzeyleri ve cinsiyetleri açısından da örnekleme, lisans düzeyinde eğitim ve erkek olma yönünde yanlılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları değerlendirilirken bu yanlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde görev yapan 224 (%55) kamu personeli ile 184 (%45) özel sektör çalışanı olmak üzere toplam 408 çalışan oluşturmaktadır. Örnekleme, kamu çalışanlarının; 151'i bir güvenlik kurumundaki çalışanlar ve 73'ü 3 tane ortaokulda görev yapan öğretmenlerdir. Özel sektör çalışanlarının; 74'ü mühendis, 89'u tekniker ve 21'i ise şofördür. Katılımcıların 1'i (%0.2) ilkokul; 2'si (%0.5) ortaokul; 35'i (%8.6) lise; 295'i (%72.3) lisans; 75'i (%18.4) ise lisansüstü eğitim seviyesindedir. İş deneyim süreleri 5 ile 35 yıl (Ort.=11.95, S.S.=7.83) arasında değişen örneklemin %27.7'si kadın iken, %72.3'ü erkektir.

Bahse konu örneklem, çalışanlar arasından rastlantısal olarak ve katılımcıların gönüllülüğü esasına göre oluşturulmuştur. Ölçekler, katılımcıların çalışma ortamlarında uygulanmıştır.

3. VERİ TOPLAMA VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma kapsamında, çalışanların iş tatminlerini ölçmek amacıyla, "İş Doyumu Ölçeği"; duygularını düzenleyebilme ve kontrol edebilme becerilerini ölçmek amacıyla, "Duygu Düzenleme Ölçeği"; bilgece farkındalık düzeylerini ölçmek amacıyla, "Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği" ile "Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği" kullanılmıştır. Anketin ilk

sayfasında yer alan Demografik Bilgi Formu EK-A'da; 32 maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) EK-B'de; 10 maddeden oluşan Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ) EK-C'de; 13 maddeden oluşan Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği (TBFÖ) EK-D'de ve 12 maddeden oluşan Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği (BKFÖ) ise EK-E'de yer almaktadır.

Veri toplama araçları ile elde edilen veriler, SPSS 22 Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin keşfedici faktör analizleri ile yapısal geçerlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizleri ve iş tatmini ile genel hayat memnuniyetinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği regresyon analizleri yapılarak sonuçlar raporlanmıştır.

4. KULLANILAN ÖLÇEKLER

a. Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu ile katılımcılardan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, iş deneyimi vb. demografik konularda bilgiler alınmıştır. Ayrıca katılımcılara, hayatlarını genel olarak nasıl değerlendirdiklerine; ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına ve gelecek beklentilerinin nasıl olduğuna ilişkin 3 soru daha sorulmuştur. Değişkenler arası ilişkiler ele alınırken bu 3 soru toplanarak, "genel hayat memnuniyeti" adı verilen bir değişken oluşturulmuştur. Bu değişken için elde edilen cronbach alfa güvenirlik katsayısı da .77 olarak bulunmuştur.

b. İş Doyumu Ölçeği

Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği, çalışanların iş doyumlarını ölçmek için hazırlanmış olan ve 5'li Likert Ölçeğine göre değerlendirilen 32 maddelik bir ölçektir. Katılımcılar, her bir maddede sorulan konunun kendilerini ne derecede tatmin ettiğini işaretlemektedirler

(%0= hiç tatmin etmiyor; %25= az tatmin ediyor; %50= kararsızım; %75= çok tatmin ediyor; %100= tamamen tatmin ediyor).

Geliştirilen ölçeğin psikometrik özellikleri, iki farklı örneklem üzerinde değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın %63.1'ini açıklayan 6 faktör tespit edilmiştir (Şahin ve Durak, 1994: 40).

Söz konusu faktörler üzerinden oluşturulan alt ölçeklerin güvenirlik katsayıları da, "işletme politikaları" alt ölçeği için .94 (15 md.); "bireysel faktörler" alt ölçeği için .87 (5 md.); "fiziksel koşullar" alt ölçeği için .74 (4 md.); "kontrol/otonomi" alt ölçeği için .76 (3 md.); "ücret" alt ölçeği için .64 (2 md.); "kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için .60 (3 md.) olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü için hesaplanan cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise, .94'tür.

"İşletme politikaları" alt ölçeği 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 29'uncu sorulardan; "bireysel faktörler" alt ölçeği 12, 21, 30, 31, 32'nci sorulardan; "fiziksel koşullar" alt ölçeği 10, 24, 25, 26'nci sorulardan; "kontrol/otonomi" alt ölçeği 20, 27, 28'inci sorulardan; "ücret" alt ölçeği 1, 16'nci sorulardan; "kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği 9, 22 ve 23'üncü sorulardan oluşmaktadır.

Mevcut çalışmada (N=408) gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda 6 faktörlü yapının geçerli olduğu değerlendirilmiştir. Buna göre, hesaplanan güvenirlik katsayıları, ölçeğin bütünü için .94; "işletme politikaları" alt ölçeği için .93; "bireysel faktörler" alt ölçeği için .84; "fiziksel koşullar" alt ölçeği için .81; "kontrol/otonomi" alt ölçeği için .67; "ücret" alt ölçeği için .52; "kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için .56 olarak tespit edilmiştir.

c. Duygu Düzenleme  l eği

Gross ve John (2003) tarafından geliştirilmiş olan 10 maddelik Duygu Düzenleme  l eği, duygu düzenleme konusunda bireylerarası farklılıkları ölçmeye çalışmaktadır. İki faktörlü yapıda olan bu ölçekte, “yeniden değerlendirme” ve “duygu baskılama” faktörleri tespit edilmiştir. Yeniden değerlendirme faktörü 6 maddeden oluşmakta ve bireylerin hem olumlu, hem de olumsuz birtakım duygularını değiştirebilme becerilerini ölçmektedir. “Hissettiğim olumsuz duyguları azaltmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm” veya “Hissettiğim olumlu duyguları (sevinç veya eğlence/coşku gibi) arttırmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm” şeklindeki sorular, bu faktöre örnek olarak verilebilir. Diğer faktör, “duygu baskılama” ise 4 maddeden oluşmakta ve bireylerin olumlu veya olumsuz birtakım duygularını çevrelerine belli etmeme veya saklama becerilerini ölçmektedir. “Olumsuz duygular hissettiğimde, onları belli etmemek için elimden geleni yaparım” veya “Olumlu duygular hissettiğimde, onları belli etmemeye  zen gösteririm” şeklindeki sorular duygu baskılama faktörüne verilebilecek örneklerdir. “Yeniden Değerlendirme” alt  l eği 1, 2, 3, 4, 5, 6’ncı sorulardan; “duygu Baskılama” alt  l eği ise 7, 8, 9, 10’uncu sorulardan oluşmaktadır.

Bu  l ek, Ulaşan  zg le (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Altılı Likert  l eği skalalarının kullanıldığı ölçekte, katılımcılardan her bir maddede sorulan sorunun kendileri için ne derecede doğru olduğunu işaretlemeleri istenmektedir (1=hi  doğru değil; 2= ok az doğru; 3=bazen doğru; 4=kısmen doğru; 5=olduk a doğru; 6=tamamen doğru). Ulaşan  zg le (2011)’nin yaptığı keşfedici faktör analizi neticesinde, Gross ve John (2003)’un çalışmalarında tespit ettikleri 2 faktörlü yapıya benzer bir yapı bulunmuştur. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans %49.68 olup, “Yeniden Değerlendirme” faktörü varyansın %33.64’ n ; “Duygu Baskılama” faktörü ise, toplam varyansın %16.62’sini açıklamaktadır. “Yeniden Değerlendirme” ve “Duygu Baskılama” alt ölçekleri için bulunan cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78 ve .64’tir.

Mevcut çalışmada yapılan faktör analizi de Gross ve John (2003) ile Ulaşan Özgüle (2011)'nin tespitleriyle paralellik göstermektedir. Bulunan toplam varyans %70.29 olup, “Yeniden Değerlendirme” faktörü varyansın %37.54’ünü; “Duygu Baskılama” faktörü ise toplam varyansın %32.75’ini açıklamaktadır. Bu çalışma için toplanan veriler dikkate alındığında cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, Duygu Düzenleme Ölçeğinin bütünü için .90; “Yeniden Değerlendirme” alt ölçeği için .88; “Duygu Baskılama” alt ölçeği için ise .89 olarak bulunmuştur.

d. Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği

Lau vd. (2006)'nın geliştirdiği 13 maddelik Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği, kişilerin bir kişilik özelliği olarak, zihinlerinden geçen düşüncelerden etkilenmeden dikkatlerini odaklayabilme becerilerinin ne düzeyde olduğunu değerlendirmek üzere geliştirilmiştir. Bu ölçekte, “Etkilenmeden İzleme” ve “Merakla Yaklaşma” olmak üzere iki faktörlü bir yapı bulunmaktadır. “Etkilenmeden İzleme” alt ölçeği; dikkatin bilinçli bir şekilde yönetimi, duygu ve düşüncelerin farkında olmak ve onlardan etkilenmeden kalabilmeyi ifade etmektedir. “Merakla Yaklaşma” alt ölçeği ise, açıklık ve önyargısız bir şekilde kabullenmeyi ifade etmektedir. “Etkilenmeden İzleme” alt ölçeği 1, 2, 4, 7, 8, 9 ve 11’inci sorulardan; “Merakla Yaklaşma” alt ölçeği ise 3, 5, 6, 10, 12 ve 13’üncü sorulardan oluşmaktadır.

Şahin ve Kökdemir (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan ölçekteki cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, “Merakla Yaklaşma” alt ölçeği için .85; “Etkilenmeden İzleme” alt ölçeği için ise .91 olarak bulunmuştur. Ölçekte 5’li Likert tipi aralık kullanılıp, katılımcılardan ölçekteki her sorunun kendileri için ne oranda geçerli olduğunu işaretlemeleri istenmektedir (%0= kesinlikle geçerli değil; %25= geçerli değil; %50= kararsızım; %75= geçerli; %100= kesinlikle geçerli).

Mevcut çalışma verilerine göre, TBFÖ'nün bütünü için cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87; merakla yaklaşma alt ölçeği için .83; etkilenmeden izleme alt ölçeği için ise .78 olarak bulunmuştur.

e. Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği

Ghorbani, Watson ve Hargis (2008), bireylerin geçmiş ve şimdiki zamanla ilgili tecrübelerini ve gelecek zamanla ilgili algılarını ölçmek maksadıyla “Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. Yazarlar, bireylerin, farkındalıklarının varlığından ziyade, yokluğu ile ilgili daha net yanıtlar verdiklerini belirterek, geliştirdikleri 12 maddelik ölçeğin 9 maddesini ters kodlayarak oluşturmuşlardır. Örneklemi ise, İran'dan 723 kişi ile Amerika Birleşik Devletleri'nden 900 kişi olmak üzere, iki farklı kültürden üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Beşli Likert Ölçeği skalalarının kullanıldığı ölçekte, katılımcılardan her bir maddede sorulan sorunun kendileri için hangi yüzde derecesinde geçerli olduğunu işaretlemeleri istenmektedir (%0= kesinlikle geçerli değil; %25= geçerli değil; %50= kararsızım; %75= geçerli; %100= kesinlikle geçerli).

Ghorbani vd. (2008)'nin yapmış oldukları faktör analizi neticesinde ölçeğin, kişinin kendini zaman boyutunda (geçmiş, şimdi, gelecek) değerlendirmesini içeren üç faktörden oluştuğu görülmüştür. Ancak araştırmacılar, insanın gerçek hayatının bütünlüğü ön planda tutularak ölçeğin, tek faktörlü olarak kullanılmasını önermektedirler.

Şahin ve Kökdemir (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçeğin cronbach alfa katsayı değeri .76'dır. Yazarlar, yaptıkları uyarlama çalışmasında da üç faktörlü yapının olduğunu; ancak orijinal ölçeği oluşturan yazarların önerileri doğrultusunda, toplam varyansın %66.30'unu açıklayan tek faktörlü yapının kullanılabileceğine karar vermişlerdir. Mevcut çalışmada Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği için bulunan cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84'tür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR, TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

1. YAPILAN ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR

a. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Genel hayat memnuniyeti, bilgece farkındalık, duygu yeniden değerlendirme, duygu baskılama ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo - 1: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler		(1)	(2)	(2a)	(2b)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	Genel Hayat Memnuniyeti	1							
(2)	Bilgece Farkındalık (TBFÖ)	.20***	1						
(2a)	-Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	.19***	.90***	1					
(2b)	-Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	.17***	.92***	.66***	1				
(3)	Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	.17***	.29***	.31***	.22***	1			
(4)	Duygu Yeniden Değerlendirme	.20***	.36***	.35***	.31***	.24***	1		
(5)	Duygu Baskılama	.03	.30***	.30***	.26***	.03	.56***	1	
(6)	İş Tatmini	.35***	.13**	.05	.18***	.19***	.13**	-.06	1

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Tablo-1’de de görüldüğü gibi, iş tatmini ile bilgece farkındalık (TBFÖ), bütünleştirici kendilik farkındalığı, duygu yeniden değerlendirme ve genel hayat memnuniyeti arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler (sırasıyla $r=.13$, $p<.01$; $r=.19$, $p<.001$; $r=.13$, $p<.01$; $r=.35$, $p<.001$) bulunmuştur.

Genel hayat memnuniyeti ile bilgece farkındalık (TBFÖ), bütünleştirici kendilik farkındalığı, duygu yeniden değerlendirme arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler (sırasıyla $r=.20$, $p<.001$; $r=.17$, $p<.001$; $r=.20$, $p<.001$) bulunmuştur. Ayrıca genel hayat memnuniyeti ile bilgece farkındalığın alt boyutlarından olan merakla yaklaşma ($r=.19$, $p<.001$) ve etkilenmeden izleme ($r=.17$, $p<.001$) arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Duygu yeniden değerlendirme ile bilgece farkındalık ve bütünleştirici kendilik farkındalığı arasında da aynı yönde ve anlamlı ilişkiler (sırasıyla $r=.36$, $p<.001$; $r=.24$, $p<.001$) tespit edilmiştir. Ayrıca, duygu yeniden değerlendirmenin merakla yaklaşma ($r=.35$, $p<.001$) ve etkilenmeden izleme ($r=.31$, $p<.001$) ile aynı yönde ve anlamlı ilişkileri görülmektedir.

Duygu baskılamasının ise, bilgece farkındalık ile aynı yönde ve anlamlı ($r=.30$, $p<.001$) ilişkisi gözlenmiş olup, iş tatmini ile ilişkisi ise ters yönde olmak üzere çok düşük ve anlamsızdır.

b. İş Tatminini Yordayan Değişkenler (Hiyerarşik Regresyon Analizi)

Hatırlanacağı üzere, mevcut araştırma kapsamında, çalışanların duygu düzenleme becerileri ve bilgece farkındalık düzeylerinin, iş tatminleriyle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Tablo-1’de bulunan korelasyon analizi sonuçları dikkate alındığında iş tatmininin, genel hayat memnuniyeti, bilgece farkındalık, duygu yeniden değerlendirme ile aynı yönde ve anlamlı ilişkisi görülmektedir. Çalışmanın bu aşamasında, iş tatmininin araştırma değişkenlerinden hangileri tarafından yordandığının incelenmesi amacıyla Regresyon Analizi yapılmıştır.

İş tatmini değişkeninin bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizinde, ilk adımda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ile iş deneyim süreleri; 2'nci adımda genel hayat memnuniyet puanları; 3'üncü adımda "Duygu Düzenleme Ölçeği"nin duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama puanları; 4'üncü adımda bilgece farkındalığın iki boyutu olan merakla yaklaşma ve etkilenmeden izleme puanları (TBFÖ) ve 5'inci adımda ise, bütünleştirici kendilik farkındalığı (BKFÖ) puanları analize dâhil edilmiştir. Analize ilişkin bulgular Tablo-2'de bulunmaktadır.

Tablo - 2: İş Tatminini Yordayan Değişkenler
(Hiyerarşik Regresyon Analizi)

Değişken	Uyarlanmış R ²	R ² 'deki Değişim	F	F'deki Değişim	Beta	t
Eğitim Durumu	.020	.020	8.408**	8.408**	.043	.892
Sektör	.045	.025	9.552***	10.499**	.106	2.260*
Yaş	.055	.010	7.787***	4.109*	.395	2.795**
İş Deneyimi	.080	.026	8.789***	11.203**	-.354	-2.505*
Genel Hayat Memnuniyeti	.172	.092	16.698***	44.528***	.301	6.309***
Etkilenmeden İzleme	.183	.011	14.975***	5.439*	.213	3.536***
Merakla Yaklaşma	.198	.015	14.083***	7.312**	-.197	-3.203**
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	.212	.014	13.415***	7.206**	.130	2.684**

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, iş tatmini bağımlı değişkenini, eğitim durumu, çalışılan sektör, yaş, iş deneyimi, genel hayat memnuniyeti ve bilgece farkındalık (etkilenmeden izleme, merakla yaklaşma ve bütünleştirici kendilik farkındalığı) bağımsız değişkenlerinin anlamlı düzeyde yordadıkları görülmektedir. İlk adımda analize sokulan demografik değişkenler arasından sadece eğitim değişkeninin denkleme girdiği ve regresyon modeline anlamlı katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(1)}=8.408$, $p<.01$). R^2 değeri .020'dir. Bu sonuç, katılımcıların iş tatminlerinde %2 oranındaki varyansın eğitim durumu değişkenince açıklandığını ifade etmektedir.

Denkleme ikinci olarak giren çalışılan sektör değişkeni %2.5'luk ilave ile iş tatminindeki varyansın açıklanmasını %4.5'e çıkarmıştır ($F_{(2)}=9.552$, $p<.001$). Denkleme üçüncü olarak giren yaş değişkeni ile modeldeki anlamlılık düzeyi devam etmiş ve %1'lik katkı ile toplam açıklanan varyans %5.5'e yükselmiştir ($F_{(3)}=7.787$, $p<.001$). Daha sonra denkleme giren iş deneyimi değişkeni ile açıklanan varyans %2.6'lık ilave ile %8'e çıkmıştır ($F_{(4)}=8.789$, $p<.001$). İkinci adımda analize sokulan genel hayat memnuniyeti, iş tatmininin açıklanmasında %9.2'lik ilave varyans sağlayarak açıklanan toplam varyansı %17.2'ye yükseltmiştir ($F_{(5)}=16.698$, $p<.001$). Üçüncü adımda analize sokulan TBFÖ alt ölçekleri olan “etkilenmeden izleme” ve “merakla yaklaşma” puanları da denkleme girerek açıklanan varyansa sırasıyla %1.1 ve %1.5'lik ilave katkı sağlamışlardır (sırasıyla $F_{(6)}=14.975$, $p<.001$; $F_{(7)}=14.083$, $p<.001$). Bu iki değişkenle birlikte açıklanan toplam varyans %19.8'e çıkmıştır. Son olarak analize sokulan BKFÖ puanları ise, %1,4'lük ilave katkı ile denkleme girerek açıklanan toplam varyansı %21.2'ye çıkarmıştır ($F_{(8)}=13.415$, $p<.001$).

c. Genel Hayat Memnuniyetini Yordayan Değişkenler (Hiyerarşik Regresyon Analizi)

Mevcut çalışmada çalışanların hayatlarından genel anlamda memnun olmalarının iş tatminleriyle ($r=.35$, $p<.001$) ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bkz.Tablo-1). Ayrıca, iş tatminini yordayan değişkenleri tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde de iş tatminindeki varyansın açıklanmasında, genel hayat memnuniyeti puanlarının %9.2'lik önemli bir katkı sağladığı görülmektedir (Bkz.Tablo-2). Bu noktadan hareketle, çalışanların genel hayat memnuniyetlerini hangi değişkenlerin yordadığını tespit etmek maksadıyla ikinci bir hiyerarşik regresyon analizi yapılmış olup, sonuçları Tablo-3'te sunulmuştur.

Genel hayat memnuniyetinin bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizinde, 1'inci adımda, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ile iş deneyim süreleri; 2'nci adımda duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama puanları; 3'üncü adımda TBFÖ alt

ölçekleri olan merakla yaklaşma ve etkilenmeden izleme; 4'üncü adımda BKFÖ puanları; 5'inci adımda ise, iş tatmini alt ölçekleri (işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel faktörler, kontrol/otonomi, ücret ve kişilerarası ilişkiler) analize sokulmuştur.

Tablo - 3: Genel Hayat Memnuniyetini Yordayan Değişkenler
(Hiyerarşik Regresyon Analizi)

Değişken	Uyarlanmış R ²	R ² 'deki Değişim	F	F'deki Değişim	Beta	t
Eğitim Durumu	.086	.086	38.426***	38.426***	.245	5.578***
Duygu Yeniden Değerlendirme	.121	.034	27.820***	15.812***	.146	3.172**
Etkilenmeden İzleme	.134	.013	20.878***	6.271*	.077	1.650
İş Tatmini (Ücret Alt Ölç.)	.234	.100	30.808***	52.597***	.322	7.252***

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, genel hayat memnuniyetini yordayan değişkenlerin eğitim durumu, duygu yeniden değerlendirme, bilgece farkındalık boyutlarından “etkilenmeden izleme” ve iş yerinde alınan “ücret” olduğu tespit edilmiştir. Birinci adımda analize sokulan değişkenlerden eğitim durumunun regresyon denklemine girerek modele anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(1)}=38.426$, $p<.001$). Bu değişkenin R^2 değeri .086'dır. Bu sonuç, katılımcıların genel hayat memnuniyeti değerlendirmelerindeki varyansın %8.6'lık bir oranla eğitim durumunu açıkladığını göstermektedir. İkinci adımda denkleme giren duygu yeniden değerlendirme, %3.4'lük katkı ile genel hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın açıklanmasını %12.1'e çıkarmıştır ($F_{(2)}=27.820$, $p<.001$). Analize üçüncü adımda sokulan TBFÖ alt boyutlarından sadece etkilenmeden izleme denkleme girince, modeldeki anlamlılık düzeyi devam etmiş ve %1.3'lük ilave katkı tespit edilmiştir ($F_{(3)}=20.878$, $p<.001$). Son adımda analize sokulmuş olan ücretin ise, hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın açıklanmasına %10'luk ilave katkı sağladığı görülmüştür.

($F_{(4)}=30.808$, $p<.001$). Bu bağımsız değişkenlerin toplam olarak, genel hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın %23.4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

d. Grupların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Mevcut çalışma kapsamında yapılan regresyon analizlerine göre, çalışanların eğitim düzeylerinin, iş tatmini ve genel hayat memnuniyetlerini anlamlı düzeyde yordayıcı bir değişken olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo-2; Tablo-3). Bu nedenle eğitim gruplarının birbirlerinden nasıl farklılaştığını anlamak için önemli olduğu görülmüştür. Ancak 408 kişilik örnekleme eğitim açısından var olan yanlılığı ortadan kaldırmak amacıyla eğitim gruplarında, lise ve altındaki 38 kişilik gruba göre bir uyarılma yapılmıştır. Bunun için, lisans mezunu grubundan 247, lisansüstü mezunu grubundan 27 kişi rasgele seçilerek analizden çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile birlikte 1'inci grup (lise ve altı) 38; 2'nci grup (lisans) 48; 3'üncü grup (lisansüstü) ise 48 kişiden oluşmuştur.

Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatmini seviyelerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek amacıyla One-Way ANOVA Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo-4'te bulunmaktadır. ANOVA Testi sonucunda duygu baskılamanın, bilgece farkındalık düzeylerinin, genel hayat memnuniyetinin ve iş tatmininin eğitim grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi eğitim gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için ise Post Hoc Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo-4'te de görüldüğü gibi lise ve altı grup, lisans grubuna göre daha fazla duygu baskılama stratejisi kullanmaktadır. Lisansüstü grubun, lisans grubuna göre daha fazla bilgece farkındalığın merakla yaklaşma boyutuna sahip oldukları görülmüştür. Genel hayat memnuniyetinin eğitim seviyesiyle doğru orantılı olarak arttığı da tespit edilmiştir. İş tatmini açısından ise, en yüksek puanların lisans grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo - 4: Ölçeklerden Alınan Puanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Lise ve Altı (N=38)		Lisans (N=48)		Lisansüstü (N=48)		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Düzenleme	3.70	1.08	3.60	1.09	3.85	.96	.733
Duygu Baskılama	3.30	1.17	2.69	1.04	3.05	1.10	3.415*
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.42	.58	3.20	.61	3.57	.58	4.610*
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.31	.59	3.11	.63	3.28	.73	1.299
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.18	.57	3.44	.49	3.52	.44	5.145**
Genel Hayat Memnuniyeti	3.22	.58	3.65	.52	3.90	.43	19.099***
İş Tatmini	3.36	.69	4.07	.45	3.67	.65	14.853***

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- ✓ Duygu Baskılama: Lise ve Altı > Lisans
- ✓ Merakla Yaklaşma: Lisansüstü > Lisans
- ✓ Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı: Lisansüstü > Lise ve Altı
- ✓ Genel Hayat Memnuniyeti: Lisansüstü > Lisans
Lisansüstü > Lise ve Altı
Lisans > Lise ve Altı
- ✓ İş Tatmini: Lisans > Lisansüstü > Lise ve Altı

e. Grupların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yapılan regresyon analizlerinde, yaşın iş tatminini anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Bu sebeple, örneklem 3 farklı yaş grubuna ayrılmıştır. Otuz yaş ve altı 1'inci grup, 31 ve 38 (dâhil) yaş arası 2'nci grup, 39 yaş ve üzeri çalışanlar 3'üncü grup olarak ele alınmıştır. Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatminlerine göre yaş değişkeni bazında anlamlı bir

farklılaşma olup olmadığının tespiti maksadıyla One-Way ANOVA Testi yapılmış olup, sonuçları Tablo-5'te bulunmaktadır. ANOVA Testi sonucunda, yaş grupları arasında etkilenmeden izleme, bütünleştirici kendilik farkındalığı ve iş tatmini açısından anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların hangi yaş gruplarıyla ilişkili olduğunu tespit etmek için Post Hoc Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo - 5: Ölçeklerden Alınan Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması

	30 Yaş ve Altı (N=132)		31-38 Yaş (N=130)		39 Yaş ve Üzeri (N=146)		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Düzenleme	3.79	.91	3.60	.97	3.82	1.02	1.962
Duygu Baskılama	3.10	1.19	2.86	1.04	3.05	1.13	1.710
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.36	.65	3.41	.62	3.46	.66	.945
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.20	.65	3.18	.62	3.37	.61	3.826*
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.35	.56	3.44	.51	3.55	.54	4.711**
Genel Hayat Memnuniyeti	3.63	.60	3.67	.55	3.62	.60	.257
İş Tatmini	3.69	.57	3.69	.64	3.87	.69	3.819*

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- ✓ Bilgece Farkındalık (Etkilenmeden İzleme): 39 Yaş ve Üzeri > 31-38 Yaş Arası
- ✓ Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı: 39 Yaş ve Üzeri > 30 Yaş ve Altı
- ✓ İş Tatmini: 39 Yaş ve Üzeri > 30 Yaş ve Altı

f. Grupların İş Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması

Yapılan regresyon analizinde iş tatminini iş deneyiminin de yordadığı tespit edildiğinden, örneklem 3 farklı iş deneyim grubuna ayrılarak araştırma

değişkenleri açısından karşılaştırılmıştır. Altı yıl ve altında iş deneyimi olanlar 1'inci grup, 7 ile 14 yıl arasında iş deneyimi olanlar 2'nci grup, 15 yıl ve üzeri iş deneyimi olanlar 3'üncü grup olarak ele alınmıştır. Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatminlerine göre iş deneyim süreleri bazında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığının tespiti maksadıyla One-Way ANOVA Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo-6'da bulunmaktadır.

ANOVA Testi sonucunda, gruplar arasında sadece bütünleştirici kendilik farkındalığı açısından anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi iş deneyim gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Post Hoc Tukey Testi sonucunda, 6 yıl ve altı iş deneyimi olan grubun, 15 yıl ve üzeri iş deneyimi olan gruba göre daha düşük düzeyde bütünleştirici kendilik farkındalığına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo - 6: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması

	6 Yıl ve Altı (N=133)		7-14 Yıl (N=134)		15 Yıl ve Üzeri (N=141)		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Düzenleme	3.76	.94	3.67	.93	3.79	1.03	.537
Duygu Baskılama	3.06	1.20	2.86	1.09	3.09	1.07	1.751
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.34	.63	3.39	.60	3.50	.68	1.953
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.22	.67	3.19	.60	3.35	.61	2.576
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.34	.53	3.48	.55	3.54	.53	4.979**
Genel Hayat Memnuniyeti	3.60	.59	3.73	.56	3.59	.60	2.521
İş Tatmini	3.72	.55	3.77	.66	3.78	.71	.315

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

g. Grupların Sektörlere Göre Karşılaştırılması

Tablo-2’den de hatırlanacağı gibi iş tatminini yordayan değişkenler arasında “sektör” de tespit edilmiştir. Bu durumda sektör bazında bir karşılaştırmanın uygun olacağı düşünülmüştür. Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatminlerine göre sektör bazında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığının tespiti amacıyla iki bağımsız örneklem ortalamasıyla ilgili hipotez testi (independent samples t test) yapılmıştır. Test sonuçları Tablo-7’de sunulmuştur.

Tablo - 7: Ölçeklerden Alınan Puanların Sektörlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Sektörler				t
	Kamu Sektörü (N=224)		Özel Sektör (N=184)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Değerlendirme	3.77	.98	3.70	.96	.765
Duygu Baskılama	3.08	1.08	2.92	1.16	1.419
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.40	.66	3.43	.63	.500
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.25	.64	3.27	.62	.381
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.44	.56	3.47	.52	.521
Genel Hayat Memnuniyeti	3.63	.62	3.64	.54	.116
İş Tatmini	3.67	.62	3.86	.66	2.922**

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Yapılan test sonucunda, kamu kurumlarında çalışanların özel şirketlerde çalışanlara göre daha düşük seviyede iş tatmini yaşadıkları görülmektedir ($t_{(406)} = 2.922$, $p < .01$). Bunun üzerine, iş tatminin hangi boyutlarının bu farklılaşmada önemli olabileceğini anlamak amacıyla benzer bir karşılaştırma, bu kez iş tatmini alt ölçek puanları dikkate alınarak yapılmıştır (Bkz.Tablo-8).

Tablo - 8: İş Tatmini Alt Ölçek Puanlarının Sektörlere Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini Alt Ölçekleri	Sektörler				t
	Kamu Sektörü (N=224)		Özel Sektör (N=184)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
İşletme Politikaları	3.57	.75	3.73	.74	2.206*
Bireysel Faktörler	3.78	.67	4.01	.66	3.390**
Fiziksel Faktörler	3.91	.76	4.06	.80	1.879
Kontrol Otonomi	3.80	.72	4.11	1.45	2.830**
Ücret	3.01	.92	3.33	.97	3.389**
Kişilerarası İlişkiler	4.01	.67	4.07	.62	.950

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Yapılan “Independent Samples T Testi” sonucunda elde edilen bulgulara göre, işletme politikaları ($t_{(124)}=2.206$; $p<.05$), bireysel faktörler ($t_{(124)}=3.390$; $p<.01$), kontrol/otonomi ($t_{(124)}=2.830$; $p<.01$) ve ücret ($t_{(124)}=3.389$; $p<.01$) alt ölçekleri ile ilgili olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; işletme politikaları, bireysel faktörler, kontrol/otonomi ve ücret açısından kamu kurumlarında çalışanların daha düşük seviyede iş tatmini sağladıkları görülmüştür.

h. İş Tatmini Uç Grup Analizi

Her ne kadar iş tatmininin bağımlı değişken olduğu regresyon analizinde, iş tatminini yordayan değişkenlerin neler olduğuna bakıldıysa da, işinden tam anlamıyla memnun olanlar ile olmayanların, söz konusu değişkenler açısından kıyaslanmasının da ek bazı bilgiler verebileceği düşüncesiyle son bir analize gidilmiştir. “Uç Grup Analizi” olarak adlandırılan bu analiz için iş tatmini puan ortalamasının (Ort.=3.76) bir standart sapma (S.S.=0.64) üzerinde ve altında puan alanlar belirlenmiştir. Yapılan T-Test Analiziyle gruplar; duygu düzenleme becerileri (duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama), bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş deneyimleri açısından karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo-9’da sunulmuştur.

Tablo - 9: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Tatmini Uç Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar				t
	İş Tatmini Düşük Grup X < 3.12 (N=63)		İş Tatmini Yüksek Grup X > 4.40 (N=63)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Değerlendirme	3.69	.94	4.28	.94	3.485**
Duygu Baskılama	3.34	1.16	3.27	1.10	.334
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.54	.72	3.66	.59	1.053
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.21	.65	3.59	.64	3.293**
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.30	.61	3.70	.56	3.792***
Genel Hayat Memnuniyeti	3.40	.65	4.00	.51	5.692***
İş Deneyimi	13.72	9.19	15.19	7.44	.990

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Elde edilen bulgulara göre iş tatmini yüksek ve düşük gruplar arasında, duygu yeniden değerlendirme ($t_{(124)}=3.485$; $p<.01$); etkilenmeden izleme ($t_{(124)}=3.293$; $p<.01$); bütünleştirici kendilik farkındalığı ($t_{(124)}=3.792$; $p<.001$) ve genel hayat memnuniyeti ($t_{(117.134)}=5.692$; $p<.001$) açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuçlar, iş tatmini yüksek olan çalışanların diğerlerine kıyasla, daha fazla duygu yeniden değerlendirme becerisine ve bilgece farkındalık düzeyine sahip olduklarını ve hayatlarından daha fazla memnuniyet duyduklarını göstermektedir.

2. TARTIŞMA

Bu çalışmanın esas amacı, çalışanların duygu düzenleme becerileri ve bilgece farkındalık düzeylerinin iş tatmini duymalarındaki rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma soruları, mevcut çalışmada elde edilen bulgulara göre bu bölümde tartışılacaktır.

1. Çalışanların iş tatminleri, hayat memnuniyetleri, bilgece farkındalık düzeyleri ve duygu düzenleme becerileri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Mevcut çalışma sonuçları, iş tatmininin genel hayat memnuniyeti, bilgece farkındalık ve duygu yeniden değerlendirme ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini yüksek olan kişilerin, çalışma ortamlarında çeşitli sorunlarla baş edebildiği ve olumsuz durumlardan asgari düzeyde etkilendiği düşünülürse, bu kişilerin daha fazla hayat memnuniyeti sağlayabilecekleri de beklenebilecek bir sonuçtur. Çünkü kişinin hayatının önemli bir parçası olan ve belirli bir zaman dilimini harcadığı işinden memnun olması, hayatına genel anlamda olumlu katkı sağlayacaktır. Nitekim Reizer (2015) de, iş tatmininin yaşam doyumu ile ilişkisinden bahsettiği çalışmasında bu noktaya değinmiştir. Ayrıca Newman, Nielsen, Smyth ve Hooke (2015)'un, Çin'deki 2 farklı hastaneden toplam 393 hemşireden anket ile topladıkları verilere göre, iş tatmininin algılanan örgütsel destek ve yaşam doyumu ile ilişkisi bulunmaktadır.

Bilgece farkındalık becerileri, kişilerin; iyi veya kötü her türlü tecrübeleriyle bilgece yüzleşmesi, olumsuzlukların ve hataların insanın doğası gereği yaşanabileceğini göz önünde bulundurması sebebiyle, kendilerine güven duymalarını sağlayabilir. Kişinin kendisine şefkatle ve önyargısız yaklaşması, çalışma ortamında yaşanan sıkıntıların ve sorunların çözümü için etkili olabilmektedir. Bu sayede kişiler, olumlu düşünmeyi ve iş tatmini sağlamayı daha kolay başarabilirler. Nitekim Gordon vd. (2014),

kişinin işle ilgili herhangi bir sıkıntı yaşamaması durumunda, bilgece farkındalık becerilerinin ve özsaygılarının iş tatmini açısından olumlu anlamda etkili olduğunu belirtmişlerdir. Hulsheger vd. (2013) ise bilgece farkındalığın, tükenmişliğin önüne geçerek olumlu duyguların artması ve iş tatmininin sağlanmasında önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir.

İş tatmininin, kişilerin işlerine karşı hissettikleri duygularıyla ilişkili olduğunu göz önünde bulundurursak, etkin ve sağlıklı bir duygu düzenleme becerisine sahip olan kişilerin daha fazla iş tatmini sağlayabilecekleri düşünülebilir. Çünkü duygu düzenleme becerisi, kişilerin olumlu ya da olumsuz her türlü duygularını yönetebilmelerini gerektirir. Nitekim Duygusal Emek Teorisine dikkat çeken Hulsheger vd. (2013), çalışma ortamında kişilerin hissettiği duygularını ifade etmeyerek baskılaması olarak nitelendirilen “yüzeysel rol yapma”nın iş tatminsizliğine yol açtığını belirtmişlerdir.

Mevcut çalışma sonuçları, çalışanların genel hayat memnuniyetleri ile duygularını yeniden değerlendirerek düzenleme becerileri ve bilgece farkındalıklarının ilişkili olduğunu göstermektedir. Kişiler, bilgece farkındalık becerilerini artırarak ve duygularını etkin bir şekilde düzenleyerek, stresle başa çıkma ve olumsuz duyguların zararlarından asgari düzeyde etkilenme açısından başarılı olabilmektedirler. Sağlıklı bir duygu düzenleme becerisine sahip olan kişiler, duygularını tanıyarak, olumlu olanları artırıp olumsuz olanları azaltabilirler. Bu konuyla ilgili olarak English, John, Srivastava ve Gross (2012) üniversite öğrencilerinin, üniversitedeki yılları boyunca kullandıkları duygu düzenleme stratejileri ve kurdukları sosyal ilişkileri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalıştıkları 4 yıllık boylamsal bir araştırmalarında; duygu yeniden değerlendirme stratejisini kullanan öğrencilerin, olumlu sosyal ilişkiler ve daha fazla yakın arkadaşlıklar kurduklarını tespit etmişlerdir.

Bilgece farkındalıkları yüksek olan kişiler, kendi duygu ve düşüncelerini daha yansız ve objektif olarak değerlendirirler. Geçmişte

yaşadıkları olumsuz tecrübelerin etkisinden sıyrılarak, dikkatlerini içinde bulunulan ana verirler. Bu sebeple bilgece farkındalıkları yüksek olan kişilerin genel hayat memnuniyetlerinin de fazla olacağı öngörülebilir. Nitekim ilgili yazında da Pepping vd. (2013) özsaygıyla ilgili çalışmalarında, bilgece farkındalığın özsaygı ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bilgece farkındalık, bireyin fizyolojik ve ruhsal sağlığı ile ilişkili olarak düşünüldüğü (Keng, Smoski ve Robins, 2011) için bilgece farkındalık düzeyi yüksek olan bireylerin, daha fazla yaşam doyumu ve olumlu duygulanım yaşadıkları, daha fazla iyimserlik ve özsaygı hissettikleri ifade edilmektedir (Bowlin ve Baer, 2012). Wang ve Kong (2014); duygusal zekânın, bilgece farkındalık ve yaşam doyumu arasında aracı etkisi olup olmadığını tespit etmeyi amaçladıkları çalışmalarında, bilgece farkındalığın bireylerin stres seviyelerini azaltarak yaşam doyumlarını artırdığını belirtmişlerdir.

Mevcut çalışma sonuçları, bilgece farkındalık becerisinin duygu düzenleme stratejilerinden yeniden değerlendirme ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bilgece farkındalığı yüksek kişiler, zihinsel faaliyetlerinin farkında olarak, yaptıkları bilişsel düzenlemeler sayesinde olumsuz duygularından kurtulabilirler. Çünkü bilgece farkındalık, kişinin tecrübelerini yargılamadan kabul etmesine yardımcı olurken, etkin bir duygu düzenleme becerisi edinmesini de sağlamaktadır. Bilgece farkındalığı yüksek kişilerin, hissettikleri duygular yoğunlaşmadan, onları kontrol ederek düzenleyebildiği düşünülebilir. İlgili yazında, bu ilişkiye yönelik çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin Chambers, Gullone ve Allen (2009), bilgece farkındalık temelli stres azaltma programlarının esas amaçlarının, bireyin etkin bir duygu düzenleme stratejisi kullanmalarını sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Arch ve Craske (2006) da bilgece farkındalık egzersizlerinin, bireylerin etkin duygu düzenleme stratejilerini kullanmalarında önemli bir yeri olduğunu belirtmektedirler. Turner (2014) ise, kontrol ve deney gruplarıyla yaptığı bilgece farkındalık eğitimleri sonrasında, deney grubunda bulunan bireylerin, duyguları üzerindeki kontrollerinin arttığını ve deney grubundaki katılımcıların, olumsuz bir durum karşısında daha sakin kalabilmeyi

başardıklarını ifade etmiştir. Goodall vd. (2012)'e göre bireyin, içsel duygu durumlarının farkında olması, bilgece farkındalığın boyutlarından birisidir. Ayrıca Lyvers, Makin, Toms, Thornbers ve Samios (2013), 18 ile 30 yaşları arasındaki 153 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları bir araştırmada bilgece farkındalığın, beyinde prefrontal korteksin işlevsel bütünlüğüne dayalı yönetici işlevler ve duygu düzenleme ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkarak; geçmiş ve şimdiki zamanla ilgili tecrübeleri ile duygu ve düşüncelerinin farkında olan; diğer bir ifadeyle bilgece farkındalığı yüksek olan, davranışlarının ve duygu oluşumunun altında yatan gerçek nedenleri bilen çalışanların; duygularının oluş sebeplerini anlayarak, olumlu olanları artırabildiği, olumsuz olanlarla daha kolay baş edebildiği değerlendirilmektedir.

2. Çalışanların iş tatminini yordayan değişkenler nelerdir?

Mevcut çalışma verilerine göre eğitim durumu, çalışılan sektör, yaş, iş deneyimi, genel hayat memnuniyeti ve bilgece farkındalık düzeyinin iş tatminini yordadığı görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle; eğitim durumunun daha yüksek olmasının, yaşın biraz daha ileri düzeylerde olmasının, kişilerin özel sektörde çalışıyor olmasının ve iş deneyimlerinin fazla olmasının iş tatminini yordadığı söylenebilir. Hatırlanacağı üzere; çalışmanın sınırlılığı olarak, örneklemdaki eğitim düzeylerinin lisans seviyesinde olma yönünde bir yanlılığı olduğu belirtilmişti. Bu sebeple, eğitim düzeyleri ile ilgili yorumlarda bu sınırlılığın dikkate alınmasının gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Mevcut çalışmada, eğitim düzeylerine göre oluşturulan gruplardan, yüksek eğitilmiş olanların bilgece farkındalıklarının, hayat memnuniyetlerinin ve iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin, hem ekonomik gelirlerinin yüksekliği, hem de iyi sosyal statüleri sayesinde, genel olarak hayatlarından daha fazla memnuniyet duydukları değerlendirilmektedir. Problem çözme becerisi daha yüksek olduğu düşünülen eğitilmiş bireylerin, sorunlara ve yaşamış oldukları

deneyimlerine yaklaşımlarının daha mantıklı ve tutarlı olduğu da öngörülebilir. İlgili yazında eğitim seviyesinin, çalışanların iş tatminini yordadığına ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Sözen vd. (2012), eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin problem çözme becerisinin de arttığını, dolayısıyla iş tatmini duymanın bu sayede daha kolay olduğunu belirtmişlerdir. Böylece iş tatminsizliğine sebep olabilecek iş veya aile kaynaklı birtakım problemlerin çözülmesi konusunda, eğitim seviyesi yüksek bireylerin daha etkin olabilecekleri düşünülebilir. Bilgiç (1998) ise, eğitimin genel iş tatmini açısından önemli bir yordayıcı olmadığını, ancak eğitim seviyesi yüksek çalışanların, işle ilgili şikâyetlerden ziyade iş performansına önem verdiklerini belirtmiştir. Ayrıca Bilgiç (1998), iş tatmini alt boyutu olan “ücret”ten tatmin olan eğitim seviyesi yüksek çalışanların, işlerinden memnuniyet duyacaklarını ancak; beklentisini karşılayamayan çalışanların ise, iş tatminsizliği yaşamalarının mümkün olduğunu aktarmaktadır. Turhan (2010), eğitim düzeylerinin iş tatminine etkisinin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğini vurgulamıştır. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak genel hayat memnuniyeti açısından benzer çalışmalardan bahsedecek olursak; Botha (2014) eğitim seviyesi yükseldikçe, bireylerin daha fazla iş ve yaşam doyumuna ulaştıklarını belirtmiştir. Meeks ve Murrell (2001) ise; olumsuz duygulanım, sağlık ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları araştırmalarının sonucunda, yüksek eğitim seviyesindeki bireylerin, sağlıklarında ve yaşam doyumlarında meydana gelen olumsuzlukların daha az olduğunu tespit etmişlerdir.

Mevcut çalışma bulgularına göre çalışılan sektörün, çalışanların iş tatminlerini yordadığı ve özel sektörde çalışanların kamu kurumlarında çalışanlara oranla daha fazla iş tatmini duydukları tespit edilmiştir. Farklı sektörlerdeki çalışanlar arası kıyaslama neticesinde; yapılan işin çalışanın kişiliğine, eğitimine ve yeteneklerine uygun olmasını ifade eden bireysel faktörler, işle ilgili özgürlük ve karar alma serbestliği, ücret memnuniyeti ve işletmenin genel politikaları açısından, özel sektör çalışanlarının daha fazla iş tatmini duydukları görülmüştür. Bu farklılıkların muhtemel sebeplerine değinecek olursak; özel sektör çalışanlarının kendi değerleriyle örgüt

değerlerinin daha fazla uyum içinde olması ve kararlara katılımın daha fazla gerçekleşmesi sebebiyle özel sektör çalışanlarının örgütüne olan bağlılıklarının daha fazla olabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra kamu sektöründeki yönetim anlayışının özel sektöre nazaran daha az esnek olması ve eğitim imkânlarının kısıtlı olmasının olumsuz etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. İlgili uluslararası ve ulusal yazında, bu kıyaslamayla ilgili birtakım çalışmalar bulunmaktadır. Bunların çoğu, özel sektör çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmektedir. Örneğin Koç ve Yazıcıoğlu (2011), yaptıkları bir araştırmada iş tatmini duymanın, özel sektör çalışanları açısından daha belirgin olduğunu vurgulamakta iken; Eğinli (2009) ise, kamu ve özel sektörden toplam 370 çalışana uyguladığı anket sonuçlarına göre, kamu sektöründe çalışanların daha fazla iş tatmini duyduklarını aktarmıştır. Sığı ve Basım (2006), kamu kurumundan 120 ve özel sektörden 85 çalışana uyguladıkları iş tatmini ve örgütsel bağlılık anketi sonuçlarına göre, özel sektör çalışanlarının daha yüksek düzeyde iş tatmini sağladıklarını ifade etmişlerdir. Ashmore (2013) ise; ücret memnuniyeti, kariyer gelişimi imkânları, çalışanlar ve yöneticiler arası sosyal ilişki kurma ve serbestlik açısından özel sektör çalışanlarının daha fazla iş tatmini duyduklarını belirtmiştir.

Mevcut çalışmada, iş tatmininin önemli bir yordayıcısı bilgece farkındalık olarak bulunmuştur. Bilgece farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanların, daha fazla iş tatmini sağladıkları söylenebilir. Çünkü bilgece farkındalığı yüksek bireyler, yaşadıkları olumsuz tecrübelere gömülüp kalmaktansa, onlarla önyargısız bir şekilde yüzleşmeyi tercih ederler. Bu sayede işle ilgili birtakım aksaklıkların daha kolay üstesinden gelebildikleri düşünülebilir. Bowlin ve Baer (2012) de, bilgece farkındalık düzeyi düşük olan bireylerin, duygu düzenleme ve kontrolünde sorunları olduğunu, olumsuz duygulanım ve stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Hatırlanacağı gibi, çalışanların yaş ve iş deneyim sürelerinin de iş tatmini açısından yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışma kapsamında yaş ve iş deneyim sürelerine göre oluşturulan çalışan grupları

arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; 39 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların, 30 yaş ve altındaki gruba göre, bilgece farkındalık düzeylerinin ve iş tatmini seviyelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, iş deneyim süreleri açısından 15 yıl ve üzerinde iş deneyimine sahip olan çalışanların, 6 yıl ve daha az iş deneyimine sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde bilgece farkındalığa sahip oldukları görülmüştür. Bu noktadan hareketle çalışanların, yaşları ilerledikçe bilgece farkındalık, iş tatmini ve yaşam doyumu açısından daha olumlu konumda olabilecekleri değerlendirilmektedir. Kişilerin iş deneyim sürelerinin artmasıyla beraber, işle ilgili tecrübelerinin ve öz güvenlerinin de artmasının olumlu etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların daha fazla iş tecrübesi edinmesiyle birlikte ekonomik gelirlerinin de artmasının bu sonuçta etkili olabileceği düşünülmektedir. İlgili yazında da benzer çalışma sonuçlarıyla karşılaşmak mümkündür. Bireylerin ileri yaşlarda daha fazla oranda şimdiki zamana odaklandıkları (Raes, Bruyneel, Loeys, Moerkerke ve Raedt, 2013) ve daha az olumsuz duygulanım yaşadıkları (Charles, Reynolds ve Gatz, 2001), iş tatminlerinin yanı sıra genel hayat memnuniyetlerinin de arttığı belirtilmektedir. Ayrıca John ve Gross (2004) da, kişilerin hayat tecrübeleri ile duygularının farkında olarak onları kontrol edebilme becerilerinin doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir.

Bilgiç (1998) çalışanların yaşlarının, iş tatmininin sadece “ücret” alt ölçeği ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Pelit (2008) ise; çalışanların yaşları ilerledikçe, örgütlerine ve işlerine olan uyumlarının arttığını, örgütsel bağlılığın artmasıyla birlikte performansların ve iş tatminlerinin de arttığını belirtmiştir. Menon ve Athanasoula-Reppa (2011), iş tatminini yordama açısından öğretmenlerin bireysel özelliklerinin rolünü belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında, 5 yıldan fazla iş deneyimi olan öğretmenlerin daha fazla iş tatmini sağladıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmacılar öğretmenlerin; öğrenciler, öğrencilerin aileleri ve iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler ve okul yönetimindeki karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılım sağlamalarının, iş tatmini duymalarında katkısının olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada, örgüt

içi iletişim kanallarının açık olmasının da iş tatminini olumlu yönde etkileyebileceği görülmektedir.

Mevcut çalışmada iş tatmini seviyelerine göre yapılan uç grup karşılaştırılmasında ise; iş tatmini yüksek olan çalışanların, duygu yeniden değerlendirme becerilerinin ve bilgece farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirttikleri görülmüştür. Bahse konu çalışanların daha fazla yaşam doyumu sağladıklarını ifade ettikleri de tespit edilmiştir. Duygularının farkında olan ve onları düzenleyebilen çalışanların, etkin bir stres yönetimi sayesinde daha fazla iş tatmini ve yaşam doyumu sağlayabilecekleri değerlendirilmektedir. Yazındaki çalışmalarla ilgili olarak Brackett vd. (2010), sağlıklı bir duygu düzenleme becerisi olan öğretmenlerin; daha çok olumlu duygulanım yaşadıklarını, bilişsel düzenlemeler sayesinde olumsuz duygularının etkilerini azaltabildiklerini ve etkin bir stres yönetimi sergilediklerini belirtmektedirler. Downey (2008), üniversite yöneticilerinin işle ilgili çeşitli durumlara verdikleri tepkilerle iş tatmini seviyelerini kıyasladıkları çalışmaları sonucunda duygularının farkında olan, duygularını kontrol edebilen ve düzenleyebilen yöneticilerin iş tatmini düzeylerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Liu vd. (2010), 140 çalışandan topladıkları anket verilerine göre, duygu yeniden değerlendirme becerisi olan çalışanların hem iş tatminlerinin hem de yaşam doyumlarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kafetsios vd. (2012), 51 okul yöneticisi ve 281 öğretmenden, iş ortamında hangi duygu düzenleme stratejisini kullandıklarını sordukları araştırma sonucunda, hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin, duygu yeniden değerlendirme stratejisini kullanmaları durumunda daha fazla iş tatmini sağladıklarını ve olumlu duygular hissettiklerini tespit etmişlerdir.

Mevcut çalışma ve yazındaki bulgulardan hareketle, bilgece farkındalığın iş tatmini ile çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından önemli bir etkisinin olduğunu belirtmek gerekir. Uluslararası yazında sıklıkla üzerinde durulan bir konu haline gelen bilgece farkındalık, çeşitli egzersizlerle sonradan geliştirilebilecek bir beceridir. Nitekim bilgece farkındalık egzersizleriyle ilgili olarak; Fortney, Luchterhand, Zakletskaia, Zgierska ve

Rakel (2013) ile Thompson ve Waltz (2007), bilgece farkındalığın tükenmişliğin azaltılmasında etkili olduğunu, iş tatminini ve yaşam doyumunu artırdığını belirtmişlerdir. Bilgece farkındalığın, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını sağlamanın yanı sıra birtakım sağlık sorunlarının tedavisinde de etkili olduğu bilinmektedir. Özellikle son 10 yıldır yabancı yazında bilgece farkındalık temelli stres azaltma programlarının; kronik ağrı, cilt rahatsızlıkları, kalp-damar hastalıkları ve çeşitli mide sorunları gibi stres kaynaklı hastalıkların tedavilerinde kullanıldığı sıklıkla vurgulanmaktadır (La Cour ve Petersen, 2015; Ussher vd., 2014). Shapiro, Bootzin, Figueredo, Lopez ve Schwartz (2003) ile Howell, Digdon ve Buro (2010) ise, bilgece farkındalık egzersizlerinin, bireylerin stres seviyesini azaltmasıyla ilintili olarak, uyku kalitelerini de artırdığı sonucuna varmışlardır.

Hatırlanacağı gibi bilgece farkındalığın; bireylerin kendi duygu ve düşüncelerini objektif olarak ve farklı bir bakış açısıyla gözlemleyerek olumsuz duygu ve düşüncelerinden en az düzeyde etkilenmelerini sağladığı belirtilmiştir. Buna göre; yaşadıklarını önyargısız bir şekilde değerlendiren ve olaylara verdiği tepkilerin farkında olan, kısacası bilgece farkındalığı yüksek olan bireylerin yaşam doyumunu daha kolay sağlamaları beklenmektedir. Türkiye’de son yıllarda dikkatleri üzerine çekmeye başlayan bilgece farkındalık temelli stres azaltma programlarının, bireylerin stres kaynaklı birçok sağlık sorunlarını hafifletmenin yanı sıra, yaşam doyumlarını ve iş tatminlerini de olumlu yönde etkileyecekleri değerlendirilmektedir.

3. SONUÇ

Bu bölümde, yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak oluşturulan genel sonuçlara yer verilmiştir.

1. Çalışanların genel hayat memnuniyet puanları ile iş tatmini puanları arasında aynı yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

2. Çalışanların eğitim seviyelerinin, yaşlarının, iş deneyim sürelerinin, çalıştıkları sektörlerin, bilgece farkındalık düzeylerinin ve genel hayat memnuniyetlerinin, iş tatminlerini yordadığı görülmüştür.

3. Çalışanların eğitim seviyelerinin, bilgece farkındalık düzeylerinin, duygu yeniden değerlendirme becerilerinin ve iş tatminlerinin, genel hayat memnuniyetlerini yordadığı görülmüştür.

4. Kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha az seviyede iş tatmini duydukları tespit edilmiştir.

4. ÖNERİLER

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir.

1. Duygularının farkında olan, onların oluşum sebeplerini bilen, duygularını kontrol edebilen çalışanlar daha çok iş tatmini yaşamaktadır. Ayrıca, çalışanların bilgece farkındalık düzeylerinin de iş tatminini ve genel hayat memnuniyetini olumlu yönde etkilediği göz önünde bulundurulursa; örgütlerde, çalışanların bilgece farkındalıklarını geliştirmeye ve artırmaya yönelik eğitimlerin düzenlenmesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü duygu düzenleme becerisinin ve bilgece farkındalığın sonradan edinilebileceği ve geliştirilebileceği düşünülmektedir.

2. İş ortamında hissettiği duyguları ifade edemeyen ve baskılayan çalışanların iş tatminsizliği yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca, iş ortamında duygu baskılamayı gerektiren durumların varlığı da düşünülürse; örgüt yöneticilerinin, çalışanların duygularını baskılamalarını beklememelerinin ve tüm çalışanlarla iletişim kanallarını açık tutarak, herkesin yönetime katılmasını sağlamalarının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

AKGÜNDÜZ, Y. ve T. GÜZEL. “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14, 3, 2014, 1-18.

AKINCI, Zeki. “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 4, 2002, 1-25.

ALLEN T.D. ve K.M. KIBURZ. “Trait Mindfulness and Work–Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects of Vitality and Sleep Quality”, **Journal of Vocational Behavior**, 80, 2012, 372–379.

ARCH, J.J. ve M.G. CRASKE. “Mechanisms of Mindfulness: Emotion Regulation Following A Focused Breathing Induction”, **Behaviour Research and Therapy**, 44, 2006, 1849–1858.

ARSLAN, Neslihan. **Kurum Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

ASHMORE, John. “‘Going Private’: A Qualitative Comparison of Medical Specialists’ Job Satisfaction in The Public and Private Sectors of South Africa”, **Human Resource for Health**, 11, 1, 2013, 1-12.

ASTIN, John. “Stress Reduction Through Mindfulness Meditation”, **Psychotherapy Psychosomatic**, 66, 1997, 97-106.

ATAMAN, Ece. **Stres Veren Yaşam Olayları Karşısında Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Depresyon ve Kaygı Düzeyini Belirlemedeki Rolü** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

ATASOY, Tuba. **A Comparative Study on Job Satisfaction in Large and Small Size Enterprises** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, 2004.

BAER, R.A., G.T. SMITH, J. HOPKINS, J. KRIETEMEYER ve L. TONEY. “Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness”, **Assessment**, 13, 1, 2006, 27–45.

BATIGÜN, A.D. ve N.H. ŞAHİN “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 17, 1, 2006, 32-45.

BİLGİÇ, Reyhan. "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers", **The Journal of Psychology**, 132, 5, 1998, 549-557.

BİLGİÇ, Reyhan. "İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme", **Türk Psikoloji Yazıları**, 11, 22, 2008, 66-77.

BODHI, Bhikkhu. **A Comprehensive Manual of Abhidhamma**, Onalaska WA, BPS Pariyatti Editions, 2000.

BOTHA, Ferdi. "Life Satisfaction and Education in South Africa: Investigating the Role of Attainment and the Likelihood of Education as a Positional Good", **Springer**, 118, 2014, 555-578.

BOWLIN, S.L. ve R.A. BAER. "Relationship Between Mindfulness, Self-Control, and Psychological Functioning", **Personality and Individual Differences**, 52, 2012, 411-415.

BRACKETT, M.A., R. PALOMERA, J. MOJSA-KAJA, M.R. REYES ve P. SALOVEY "Emotion-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers", **Psychology in The Schools**, 47, 4, 2010, 406-417.

BROWN, K.W. ve R.M. RYAN. "The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being", **Journal of Personality and Social Psychology**, 84, 2003, 822-848.

BROWN, K.W., R.M. RYAN ve J.D. CRESWELL. "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", **Psychological Inquiry**, 18, 4, 2007, 211-237.

CESAR, C.G., S.R. MARIA DEL CARMEN, M.R. MARIA EMILIA ve G.G. CARMEN ISABEL. "Job Satisfaction Among Health Care Workers: The Role of Gender and Age", **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 21, 6, 2013, 1314-1320.

CHAMBERS, R., E. GULLONE ve N.B. ALLEN. (2009). "Mindful Emotion Regulation: An Integrative Review", **Clinical Psychology Review**, 29, 2009, 560-572.

CHARLES, S.T., C.A. REYNOLDS ve M. GATZ. "Age-Related Differences and Change in Positive and Negative Affect Over 23 Years", **Journal of Personality and Social Psychology**, 80, 2001, 136-151.

ÇARIKÇI, İlker Hüseyin. "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması", **Amme İdaresi Dergisi**, 37, 4, 2004, 83-95.

ÇELİK, Pınar. **İşgörenlerin Motivasyon Düzeyleri ile İş Tatmini ve İşe Devam İlişkisi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Uygulama** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

DANE, Erik. "Paying Attention to Mindfulness and its Effects on Task Performance in the Workplace", **Journal of Management**, 37,4, 2011, 997-1018.

DEMİREL, Y. ve M.F. ÖZÇINAR. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma", **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23, 1, 2009, 129-145.

DOWNEY, John. "Hierarchy and Happiness: The Influence of Emotion on Administrative Job Satisfaction", **Community College Journal of Research and Practice**, 32, 2008, 597-606.

DUY, B. ve M.A. YILMAZ. "Ergenler İçin Duygu Düzenleme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması", **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, 5, 41, 2014, 23-35.

ENGLISH, T., O.P. JOHN, S. SRIVASTAVA ve J.J. GROSS. "Emotion Regulation and Peer-Rated Social Functioning: A Four Year Longitudinal Study", **Journal of Research in Personality**, 46, 6, 2012, 780-784.

ERDİL, O., H. KESKİN, S.Z. İMAMOĞLU ve S. ERAT. "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmin Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5, 1, 2004, 17-26.

EROĞLUER, Kemal. **Örgütlerde İletişim Çalışanların İş Tatmini Üzerinde Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

EROL, Erdoğan Onur. **Motivasyon Sağlayıcı Araç ve Yöntemlerin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Araştırması** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

FİLİZ, Zeynep. "An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff", **Springer**, 116, 2014, 793-808.

FORTNEY, L., C. LUCHTERHAND, L. ZAKLETSKAIA, A. ZGIERSKA ve D. RAKEL. "Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life, and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study", **The Annals of Family Medicine**, 11, 5, 2013, 412-420.

GHORBANI, N., P.J. WATSON ve M.B. HARGIS. "University of Central Arkansas Integrative Self-Knowledge Scale: Correlations and Incremental Validity of a Cross-Cultural Measure Developed in Iran and The United States", **The Journal of Psychology**, 142, 4, 2008, 395–412.

GOODALL, K., A. TREJNOWSKA ve S. DARLING. "The Relationship Between Dispositional Mindfulness, Attachment Security and Emotion Regulation", **Personality and Individual Differences**, 52, 2012, 622–626.

GOLD, E., A. SMITH, I. HOPPER, D. HERNE, G. TANSEY ve C. HULLAND. "Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers", **J Child Fam Stud**, 19, 2010, 184-189.

GORDON, W.V., E. SHONIN, M. ZANGENEH ve M.D. GRIFFITHS. "Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness Help?", **International Journal of Mental Health and Addiction**, 12, 2014, 129–137.

GÖKÇE, Gözde. **Ebeveynin Duygusal Erişilebilirliği ve Genel Psikolojik Sağlık: Duygu Düzenleme, Kişilerarası İlişki Tarzı ve Sosyal Desteğin Rolü** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

GREENBERG, Leslie. "Emotion–Focused Therapy", **Clinical Psychology and Psychotherapy**, 11, 2004, 3-16.

GROSS, James. "Antecedent and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology", **Journal of Personality and Social Psychology**, 74, 1998a, 224-237.

GROSS, James. "The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review", **Review of General Psychology**, 2, 3, 1998b, 271-299.

GROSS, James. "Emotion Regulation: Past, Present, Future", **Cognition and Emotion**, 13, 5, 1999, 551-573.

GROSS, J.J., ve O.P. JOHN. "Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being", **Journal of Personality & Social Psychology**, 85, 2, 2003, 348-362.

GROSS, James. "Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations", J.J. GROSS (Ed.), **Handbook of Emotion Regulation** (2nd Edition), New York, Guilford Press, 2014, 3-24.

GROTE, Dick. **The Performance Appraisal**, New York, Amacom, 2002.

GÜRBÜZ, Sait. “Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 6, 21, 2007, 240-260.

GÜRBÜZ, Sait. “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, **Amme İdaresi Dergisi**, 41, 4, 2008, 49-77.

GÜRBÜZ, S. ve F. ŞAHİN. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.

GYURAK, A., J.J. GROSS ve A. ETKİN. “Explicit and Implicit Emotion Regulation: A Dual-Process Framework”, **Cognition and Emotion**, 25, 3, 2011, 400-412.

HARTMAN, Tate. **Mindfulness and Well-Being: Testing for Mediation and Predictiveness** (Unpublished Masters Theses), Illinois, USA, Eastern Illinois University, 2010.

HOLAS, P. ve T. JANKOWSKI. “A Cognitive Perspective on Mindfulness”, **International Journal of Psychology**, 48, 3, 2013, 232-243.

HOWELL, A.J., N.L. DIGDON ve K. BURO. “Mindfulness Predicts Sleep-Related Self-Regulation and Well-Being”, **Personality and Individual Differences**, 48, 2010, 419-424.

HULSHEGER, U.R., H.J.E.M. ALBERTS, A. FEINHOLDT ve J.W.B. LANG. “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, **Journal of Applied Psychology**, 98, 2, 2013, 310–325.

JOHN, O.P. ve J.J. GROSS. “Healthy and Unhealthy Emotion Regulation: Personality Processes, Individual Differences, and Life Span Development”, **Journal of Personality**, 72, 6, 2004, 1301-1334.

KABAT-ZINN, Jon. **Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life** (10th Edition), New York, Hachette Books, 1994.

KAFETSIOS, K., J.B. NEZLEK ve T. VASSILAKOU. “Relationships Between Leaders’ and Subordinates’ Emotion Regulation and Satisfaction and Affect at Work”, **The Journal of Social Psychology**, 152, 4, 2012, 436–457.

KAYA, M.D., D. GÜZEL ve B. ÇUBUKÇU. “İlca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25, 2, 2011, 51-60.

KAYMAZ, Kurtuluş. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in The Automotive Organizations", **Business and Economics Research Journal**, 1, 3, 2010, 69-85.

KENG, S.L., M.J. SMOSKI ve C.J. ROBINS. "Effect of Mindfulness on Psychological Health: A Review of Empirical Studies. **Clinical Psychology Review**, 31, 2011, 1041-1056.

KOÇ, H. ve İ. YAZICIOĞLU. "Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 12, 1, 2011, 46-57.

KONGARCHAPATARAA, B., MOSCHISB, G.P. ve ONGC, F.S. "Understanding The Relationships Between Age, Gender, and Life Satisfaction: The Mediating Role of Stress and Religiosity", **Journal of Beliefs & Values**, 35, 3, 2014, 340-358.

KÖROĞLU, Özlem. "İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13, 2, 2012, 275-289.

LA COUR, P. ve M. PETERSEN. "Effects of Mindfulness Meditation on ChronicPain: A Randomized Controlled Trial", **Pain Medicine**, 16, 2015, 641-652.

LAU, M.A., S.R. BISHOP, Z.V. SEGAL, T. BUIS, N.D. ANDERSON, L. CARLSON, S. SHAPIRO, J. CARMODY, S. ABBEY ve G. DEVINS. "The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation", **Journal of Clinical Psychology**, 62, 12, 2006, 1445-1467.

LIU, Y., L.M. PRATI, P.L. PERREWE Y.A. BRYMER. "Individual Differences in Emotion Regulation, Emotional Experiences at Work, and Work-Related Outcomes: A Two-Study Investigation", **Journal of Applied Social Psychology**, 40, 6, 2010, 1515–1538.

LYVERS, M., C. MAKIN, E. TOMS, F.A. THORBERG ve C. SAMIOS. "Trait Mindfulness in Relation to Emotional Self-Regulation and Executive Function. **Mindfulness**, 2013, 1-7.

MCNALL, L.A., A.D. MASUDA ve J.M. NICKLIN. "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment", **The Journal of Psychology**, 144, 1, 2010, 61–81.

MEEKS, S. ve S.A. MURRELL. "Contribution of Education to Health and Life Satisfaction in Older Adults Mediated by Negative Affect", **Journal of Aging and Health**, 13, 1, 2001, 92-119.

MENON, M.E. ve A. ATHANASOULA-REPPA. "Job Satisfaction Among Secondary School Teachers: The Role of Gender and Experience", **School Leadership and Management**, 31, 5, 2011, 435-450.

NAZ, S., S. GUL ve A. HAQ. "Relationship of Work-Family Conflict With Job Satisfaction and Life Satisfaction in High Tech Industrial Employees", **International Journal of Academic Research**, 3, 6, 2011, 476-480.

NEWMAN, A., I. NIELSEN, R. SMYTH ve A. HOOKE. "Examining the Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Satisfaction", **Springer**, 120, 2015, 769-781.

NOVAK, J.M. ve T.L. SELLNOW. "Reducing Organizational Risk Through Participatory Communication", **Journal of Applied Communication Research**, 37, 4, 2009, 349-373.

NUR, Derya. "Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi", **Klinik Psikiyatri**, 14, 2011, 230-240.

ÖRÜCÜ, E., S. YUMUŞAK ve Y. BOZKIR. "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 13, 1, 2006, 39-51.

ÖRÜCÜ, E. ve R.S. KIŞLALIOĞLU. "Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 10, 22, 2014, 45-65.

ÖZMUSTAF, Nezih Metin. "Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 8, 2, 2007, 41-60.

ÖZUTKU, Hatice. "Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki", **Amme İdaresi Dergisi**, 40, 2, 2007, 79-98.

ÖZTAŞ, Nail. **Yönetim**. Ankara, Otorite Yayıncılık, 2013.

ÖZYEŞİL, Z., C. ARSLAN, Ş. KESİCİ ve M.E. DENİZ. "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması", **Eğitim ve Bilim**, 36, 160, 2011, 224-235.

PAŞAMEHMETOĞLU, A. ve YELOĞLU, H.O. "Motivasyon", Ü.SİĞRI ve S.GÜRBÜZ (Ed.), **Örgütsel Davranış**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2013, 136-174.

PELİT, Elbeyi. **İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2008.

PEPPING, C.A., A. O'DONOVAN ve P.J. DAVIS. "The Positive Effects of Mindfulness on Self-Esteem", **The Journal of Positive Psychology**, 8, 5, 2013, 376-386.

PEPPING, C.A. P.J. DAVIS ve A. O'DONOVAN. "Individual Differences in Attachment and Dispositional Mindfulness: The Mediating Role of Emotion Regulation", **Personality and Individual Differences**, 54, 2013, 453-456.

RAES, A.K., L. BRUYNEEL, T. LOEYS, B. MOERKERKE ve R. DE RAEDT. "Mindful Attention and Awareness Mediate The Association Between Age and Negative Affect", **Psychological Sciences and Social Sciences**, 70, 2, 2013, 179-188.

REIZER, Abira. "Influence of Employees' Attachment Styles on Their Life Satisfaction as Mediated by Job Satisfaction and Burnout", **The Journal of Psychology**, 149, 4, 2015, 356-377.

RUSBULT, C.E., D. FARRELL, G. ROGERS ve A.G. MAINOUS. "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", **Academy of Management Journal**, 31, 3, 1998, 599-627.

SARAVANI, S.R. ve B. ABBASI "Investigating The Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation and Job Satisfaction of Bank Employees", **Tehnički Vjesnik**, 20, 3, 2013, 473-478.

SHAPIRO S.L., R.R. BOOTZIN, A.J. FIGUEREDO, A.M. LOPEZ ve G.E. SCHWARTZ. "The Efficacy of Mindfulness-Based Stress Reduction in The Treatment of Sleep Disturbance in Women With Breast Cancer An Exploratory Study", **Journal of Psychosomatic Research**, 54, 2003, 85-91.

SHAPIRO, S.L., L.E. CARLSON, J.A. ASTIN ve B. FREEDMAN. "Mechanisms of Mindfulness", **Journal of Clinical Psychology**, 62, 3, 2006, 373-386.

SHOCKLEY, K.K. ve T.D. ALLEN. "Motives for Flexible Work Arrangement Use", **Community, Work & Family**, 15, 2, 2012, 217-231.

SIEGEL, Ronald. **The Mindfulness Solution, Everyday Practices for Everyday Problems**. New York, The Guilford Press, 2010.

SIĞRI, Ü. ve N. BASIM. “İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 6, 12, 2006, 131-154.

SINGH, N.N., G.E. LANCIONI, R.G. WAHLER, A.S.W. WINTON ve J. SINGH. “Mindfulness Approaches in Cognitive Behavior Therapy”, **Behavioural and Cognitive Psychotherapy**, 36, 2008, 659–666.

SONGÜR, N., H.N. BASIM ve H. ŞEŞEN. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü”, **Amme İdaresi Dergisi**, 41, 4, 2008, 79-100.

SÖZEN, H., E. DOĞAN ve E. ERDOĞAN. “Farklı Branşlardaki Sporcuların Stres Düzeyleri ve Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9, 2012, 97-110.

ŞAHİN, N.H. ve A. DURAK. “Mesleki Stres ve İş Tatmini: Bankacılık Örneği”, **23’üncü Uluslararası Uygulamalı Psikoloji Kongresi**, Madrid, 1994.

ŞAHİN, N.H. ve Z.Y. KÖKDEMİR. “Farkındalık” Üzerine Üç Araç: Psikolojik Bilinç Ölçeği, Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği”, Yayınlanmamış Makale.

TEPER, R., Z.V. SEGAL ve M. INZLICHT. “Inside the Mindful Mind: How Mindfulness Enhances Emotion Regulation Through Improvements in Executive Control”, **Association for Psychological Science**, 22, 6, 2013, 449–454.

THOMPSON, Ross. “Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition”, **Monographs of The Society for Research in Child Development**, 59, 2/3, 1994, 25-52.

THOMPSON, R.A. ve S.D. CALKINS. “The Double-Edged Sword: Emotion Regulation in High Risk Children”, **Development and Psychopathology**, 8, 1996, 163-182.

THOMPSON, B.L. ve J. Waltz “Everyday Mindfulness and Mindfulness Meditation: Overlapping Constructs or Not? **Personality and Individual Differences**, 43, 2007, 1875–1885.

TURHAN, Işıl. **Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

TURNER, Kieley. "Mindfulness Skills Training: A Pilot Study of Changes in Mindfulness, Emotion Regulation, and Self-Perception of Aging in Older Participants", **Activities, Adaptation & Aging**, 38, 2014, 156–167.

Türk Dil Kurumu (2014). 10 Aralık 2014, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.555453a406dff5.04839496.

Türk Dil Kurumu (2015). 14 Nisan 2015. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5554534bdd8dc1.00537741.

TÜRKOĞLU, Hasan. **İş tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

ULAŞAN ÖZGÜLE, Emine Tuna. **Mediating Role of Self-Regulation Between Parenting, Attachment, and Adjustment in Middle Adolescence**(Unpublished Doctorate Theses), Ankara, Middle East Technical University, 2011.

USSHER, M., A. SPATZ, C. COPLAND, A.NICOLAOU, A. CARGILL, N. AMINI-TABRIZI ve L.M. McCracken. "Immediate Effects of A Brief Mindfulness-Based Body Scan on Patients with Chronic Pain", **Springer**, 37, 2014, 127-134.

ÜNÜVAR, Tahir Gökhan. **An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

YAZICI, H. ve F. ALTUN. "Type-A Behavior, Gender, and Job Satisfaction: A Research on Instructors", **Educational Science: Theory & Practice**, 13, 3, 2013, 1455-1459.

YILMAZ, H.A. ve A. DÖNMEZ. "İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler", **Türk Psikoloji Yazıları**, 16, 31, 2013, 91-97.

WANG, Y. ve F. KONG. "The Role of Emotional Intelligence in the Impact of Mindfulness on Life Satisfaction and Mental Distress", **Springer**, 116, 2014, 843-852.

WEINSTEIN, N., K.W. BROWN ve R.M. RYAN. "A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-Being", **Journal of Research in Personality**, 43, 2009, 374-385.

EKLER

EK-A : Demografik Bilgi Formu

EK-B : İş Tatmini Ölçeği

EK-C : Duygu Düzenleme Ölçeği

EK-D : Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği

EK-E : Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anketin amacı, çeşitli yaşam alışkanlıklarımız ile iş hayatımız arasındaki ilişkileri incelemek üzere veri toplamaktır.

Cevaplar toplu olarak değerlendirileceğinden lütfen isim yazmayınız.

Güvenilir sonuçlara ulaşılabilmesi için ifadeleri samimiyetle cevaplamanız önemlidir.

Bu anket sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Çalışmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ediyoruz.

Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz ya da doldurunuz.

* Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()

* Yaşınız

* Medeni Durumunuz Evli () Bekar ()

Dul “Eşi Vefat Etmiş” () Boşanmış ()

* Eğitim Durumunuz İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Üniversite () Yüksek Lisans/Doktora ()

* Mesleğiniz

* Toplam İş Deneyiminiz Yıl

* Ekonomik açıdan kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok Kötü () Kötü () Orta () İyi () Çok İyi ()

* Genel olarak hayatınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok Kötü () Kötü () Orta () İyi () Çok İyi ()

* Gelecekte yaşamınızın genel olarak nasıl olacağını düşünüyorsunuz?

Çok Kötü () Kötü () Orta () İyi () Çok İyi ()

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

% 0	% 25	% 50	% 75	% 100
Hiç Tatmin Etmiyor	Az Tatmin Ediyor	Kararsızım	Çok Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor

Sizi Tatmin Derecesi

	%0	%25	%50	%75	%100
1. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	()	()	()	()	()
2. İşimde bana sağlanan yükselme imkânları	()	()	()	()	()
3. İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	()	()	()	()	()
4. İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)	()	()	()	()	()
5. İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	()	()	()	()	()
6. Amirlerimin yöneticilik stili	()	()	()	()	()
7. İş yerimde kararlara katılma payım	()	()	()	()	()
8. Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	()	()	()	()	()
9. İş arkadaşlarımla ilişkilerim	()	()	()	()	()
10. İş yerimin fiziksel koşulları	()	()	()	()	()
11. İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	()	()	()	()	()
12. İşimin kapsamı	()	()	()	()	()
13. İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	()	()	()	()	()
14. İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi	()	()	()	()	()
15. İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	()	()	()	()	()
16. İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	()	()	()	()	()
17. İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	()	()	()	()	()
18. İdarenin personele karşı tavrı	()	()	()	()	()
19. İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli	()	()	()	()	()
20. Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	()	()	()	()	()
21. İşimdeki çeşitlilik miktarı	()	()	()	()	()

EK - B’NİN DEVAMI

22. İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	()	()	()	()	()
23. İş yerimdeki çalışma saatlerim	()	()	()	()	()
24. İş yerimdeki gürültü düzeyi	()	()	()	()	()
25. İş yerimdeki düzen ve temizlik	()	()	()	()	()
26. İş yerimdeki teknolojik imkânlar	()	()	()	()	()
27. İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	()	()	()	()	()
28. İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	()	()	()	()	()
29. İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)	()	()	()	()	()
30. Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	()	()	()	()	()
31. Yaptığım işin eğitimime uygunluğu	()	()	()	()	()
32. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	()	()	()	()	()

DUYGU DÜZENLEME ÖLÇEĞİ

1	2	3	4	5	6
Hiç Doğru Değil	Çok Az Doğru	Bazen Doğru	Kısmen Doğru	Oldukça Doğru	Tamamen Doğru

	1	2	3	4	5	6
1. Duygularımı içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştirerek kontrol ederim.	()	()	()	()	()	()
2. Hissettiğim olumsuz duyguları azaltmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm.	()	()	()	()	()	()
3. Hissettiğim olumlu duyguları arttırmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm.	()	()	()	()	()	()
4. Hissettiğim olumlu duyguları (sevinç veya eğlence/coşku gibi) arttırmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm.	()	()	()	()	()	()
5. Hissettiğim olumsuz duyguları (üzüntü veya kızgınlık gibi) azaltmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm.	()	()	()	()	()	()
6. Stres yaratan bir durumla karşılaştığımda, sakin kalmama yardımcı olacak şekilde düşünmeye çalışırım.	()	()	()	()	()	()
7. Duygularımı, onları belli etmeyerek kontrol ederim.	()	()	()	()	()	()
8. Olumsuz duygular hissettiğimde, onları belli etmemek için elimden geleni yaparım.	()	()	()	()	()	()
9. Duygularımı kendime (içimde) saklarım.	()	()	()	()	()	()
10. Olumlu duygular hissettiğimde, onları belli etmemeye özen gösteririm.	()	()	()	()	()	()

TORONTO BİLGECE FARKINDALIK ÖLÇEĞİ

% 0	% 25	% 50	% 75	% 100
Kesinlikle Geçerli Değil	Geçerli Değil	Kararsızım	Geçerli	Kesinlikle Geçerli

	%0	%25	%50	%75	%100
1. Duruma göre değişebilen duygu ve düşüncelerime kendimi kaptırmam.	()	()	()	()	()
2. Yaşantılarımı (duygu, düşünce ve davranışlarımı) kontrol edip değiştirmek yerine, oldukları gibi anlamaya çalışırım.	()	()	()	()	()
3. Olaylara nasıl tepkiler verdiğime dikkat ederek, kendimi tanımaya çalışırım.	()	()	()	()	()
4. Herhangi bir olayla ilgili düşüncelerimin, o olayın birebir yansıması değil, benim o olaya yönelik yorumlarım olduğunun farkındayım.	()	()	()	()	()
5. Zihnimden an be an geçenleri yakalamak (farketmek) isterim.	()	()	()	()	()
6. Herhangi bir anda yaşadığım duygunun aklımdan geçen düşüncenin ne olduğunu merak ederim.	()	()	()	()	()
7. Duygu ve düşüncelerim o anda hoşuma gitmese de onları durdurmadan gözlemlemeye çalışırım.	()	()	()	()	()
8. Yaşantılarımın (duygu, düşünce ve davranışlarımın) ne anlama geldiğini kurcalamak yerine, onları oluştukları anda gözlemlemeyi tercih ederim.	()	()	()	()	()
9. Hoş olsa da olmasa da her yaşantıma (duygu, düşünce, davranışima), onu yargılamamaya çalışarak yaklaşırım.	()	()	()	()	()
10. Yaşantılarım (duygu, düşünce ve davranışlarım) daha ortaya çıkarken, her birinin neye bağlı olduğunu anlamaya çalışırım.	()	()	()	()	()
11. Duygu ve düşüncelerimin farkındayım ancak onlarla aşırı özdeşleşmem (bütünleşmem).	()	()	()	()	()

EK – D’NİN DEVAMI

12. Olaylara verdiğim tepkilerin altında yatan nedenleri merak ederim.	()	()	()	()	()
13. Neye ya da nelere dikkat ettiğimi fark etmeye çalışarak, kendimle ilgili öğrenebileceklerimi merak ederim.	()	()	()	()	()

BÜTÜNLEŞTİRİCİ KENDİLİK FARKINDALIĞI ÖLÇEĞİ

% 0	% 25	% 50	% 75	% 100
Kesinlikle Geçerli Değil	Geçerli Değil	Kararsızım	Geçerli	Kesinlikle Geçerli

	%0	%25	%50	%75	%100
1. Hayatta gerçekten neler istediğimi ve onları nasıl elde edeceğimi, kendim hakkında derinlemesine düşünerek ortaya çıkarabilirim.	()	()	()	()	()
2. Geçmişte kendimle ilgili öğrendiklerim, zorlu durumlara daha iyi tepkiler vermeme yardımcı oldu.	()	()	()	()	()
3. Geçmişteki davranışlarımın altında yatan duygu ve tutumları, gerektiğinde düşünerek, net bir şekilde anlayabilirim.	()	()	()	()	()
4. Kişisel bir sorun yaşadığım sırada, kendimi sorunun içinde öylesine kaybedebilirim ki, aynı anda duruma dışarıdan bakıp neler düşündüğümü ve hissettiğimi inceleyemem.	()	()	()	()	()
5. Genellikle olan bitenlere kendimi öylesine kaptırırım ki duruma nasıl tepki verdiğimi gerçekten göremem.	()	()	()	()	()
6. Herhangi bir andaki duygu ve düşüncelerimin o sırada farkında olmadığım, gerçekte neler yaşamış olabileceğimi ancak biraz zaman geçtikten sonra anlayabilirim.	()	()	()	()	()
7. Sinirlendiğimde, ne yaptığımın net bir şekilde farkında olmadan hemen tepki veririm.	()	()	()	()	()
8. Herhangi bir yaşantı ile ilgili duygularım genellikle çok karmaşık ve çelişkili olduğundan, onları o anda anlamaya çabalamam.	()	()	()	()	()
9. Zorlayıcı bir olay sırasında, kafamı daha çok karıştırdıklarından içimden geçen duygu ve düşünceleri asla anlamaya çalışmam.	()	()	()	()	()
10. Bazı durumlarda neden öyle davranmış olabileceğimi neredeyse hiç anlayamadığımdan, genellikle anlamaya çalışmam.	()	()	()	()	()
11. Düşüncelerimi ve duygularımı anlamaya çalışmak için zaman harcamak neredeyse hiçbir zaman kendimi daha iyi anlamama yardımcı olmadı.	()	()	()	()	()

EK - E'NİN DEVAMI

12. Ne zaman herhangi bir soruna kendi katkılarımın ne olduğunu incelemeye çalışsam kafam karışır.	()	()	()	()	()
--	-----	-----	-----	-----	-----