

**T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI  
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Yusuf Can OYMAK**

**Danışmanı  
Yrd.Doç.Dr. Aliye GÜNDOĞAR**

**İstanbul – 2017**

T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

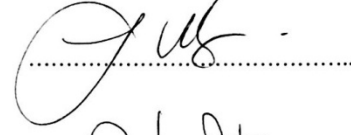
Psikoloji.....Anabilim/Anasanat Dalı Klinik Psikoloji Programı Tezli Yüksek Lisans  
öğrencisi Yusuf Can Öymek..... tarafından hazırlanan  
"Psikolojik iyileşme ve sosyal beceri eğitimi ilişkisine  
inceleme".....  
adlı bu çalışma jürimizde Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Tarihi : 16.06/2017

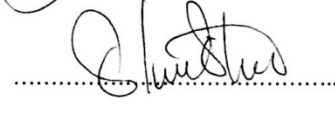
( Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu ) :

İmzası :

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Alime Gündoğar  
Danışman: Halilç.....Üniv. Psikoloj ASD/ ABD Öğr. Üyesi



Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Elvan Hasademir  
Halilç.....Üniv. Psikoloj ASD/ ABD Öğr. Üyesi



Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Melis Sery ÖZDEN - YILDIRIM  
İstanbul Kültür.....Üniv. Psikoloj ASD/ ABD Öğr. Üyesi



Jüri Üyesi: .....  
.....Üniv. .... ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

Jüri Üyesi: .....  
.....Üniv. .... ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

## ÖNSÖZ

Çalışmamda bu konuyu ele almamın temel nedeni insanların psikolojik olarak iyi veya kötü durumda oluşunun işle ilgisini öğrenip çalışmalarımı bu doğrultuda ilerletmekti. Seçtiğim konu gerek iyi oluşla, gerek iş doyumuyla ilgili olarak alan yazına büyük katkılar sağlayacak niteliğiyle yurt dışında özellikle uluslararası araştırmalarda taranmış ve büyük örneklerde araştırılmaya devam eden bir konudur. Bu yüzden yüksek lisans tezimde böyle bir konuyu ele almam bana tartışılmaz, çok önemli katkıları oldu.

Bu çalışmada kimlerin emeği geçmedi ki, özellikle sevgili danışmanım Yrd.Doç.Dr. Aliye GÜNDOĞAR'a teşekkür ediyorum. Ardından her aşamada bana destek olan annem ve babama; her aşamada sorularımı sabırla yanıtlayan Yrd.Doç.Dr. Ayşegül YETKİN'e , uygulama aşamasında ki katkılarıyla tezimin bu aşamaya gelebilmesinin mimarı olan Malatya Büyük Şehir Belediyesi çalışanlarına ve özellikle Gelirler ve Mali Şube Müdürü Abdulkadir EKİCİ'ye, maddi ve manevi olarak çalışmam boyunca yanımda olan Banu VERGİLİ'ye ve meslektaşlarım Muhammed Veysel İPEK ile Sinan PEHLİVAN'a çok teşekkür ediyorum.

İstanbul, 2017

Yusuf Can OYMAK

# İÇİNDEKİLER

|  | <u>Sayfa No.</u> |
|--|------------------|
| İÇİNDEKİLER.....                                     | i                |
| KISALTMALAR.....                                     | v                |
| TABLOLAR LİSTESİ .....                               | vi               |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....                                | vii              |
| EKLER LİSTESİ.....                                   | viii             |
| ÖZET.....  | ix               |
| ABSTRACT.....  | xi               |
| <br>   |                  |
| <b>1.GİRİŞ.....</b>                                  | <b>1</b>         |
| 1.1. Problem Durumu.....                             | 1                |
| 1.2. Problem Cümlesi.....                            | 2                |
| 1.3. Hipotezler.....                                 | 3                |
| 1.4. Alt Problemler.....                             | 3                |
| 1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....                | 4                |
| 1.6. Sayıtlar .....                                  | 6                |
| 1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....                | 6                |
| 1.8. Tanımlar .....                                  | 6                |
| <br>   |                  |
| <b>2.İLGİLİ LİTERATÜR.....</b>                       | <b>8</b>         |
| 2.1.Psikolojik İyi Oluş.....                         | 7                |
| 2.1.1.Kuramlara Göre İyi Oluş .....                  | 13               |
| 2.1.1.1. Psikoanalitik Kuram ve İyi Oluş.....        | 13               |
| 2.1.1.2. Bireysel Psikoloji ve İyi Oluş.....         | 13               |
| 2.1.1.3. Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş..... | 14               |
| 2.1.1.4. Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş.....        | 14               |
| 2.1.2. Psikolojik İyi Oluş'un Boyutları.....         | 15               |
| 2.1.2.1. Kendini Kabul.....                          | 15               |
| 2.1.2.2. Başkalarıyla Olumlu İlişkiler.....          | 16               |
| 2.1.2.3. Özerklik.....                               | 16               |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.2.4. Çevresel Kontrol.....                                      | 17 |
| 2.1.2.5. Yaşam Amacı.....   | 17 |
| 2.1.2.6. Bireysel Gelişim.....                                      | 17 |
| 2.1.3. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Araştırmalar.....             | 18 |
| 2.2. Pozitif Psikoloji.....   | 20 |
| 2.2.1. Pozitif Psikolojinin Bileşenleri.....                        | 22 |
| 2.2.1.1. Öz Yeterlilik.....   | 22 |
| 2.2.1.2. Umut.....  | 22 |
| 2.2.1.3. İyimserlik.....  | 23 |
| 2.2.1.4. Esneklik.....  | 23 |
| 2.3. İş Doyumu Kavramı .....  | 23 |
| 2.3.1. İş Doyumunun Önemi.....                                      | 25 |
| 2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....                         | 27 |
| 2.3.2.1. Bireysel Faktörler.....                                    | 27 |
| 2.3.2.1.1. Yaş.....   | 27 |
| 2.3.2.1.2. Cinsiyet.....  | 28 |
| 2.3.2.1.3. Eğitim.....  | 29 |
| 2.3.2.1.4. Medeni Durum .....                                       | 29 |
| 2.3.2.1.5. Kişilik Özellikleri.....                                 | 30 |
| 2.3.2.1.6. Tecrübe ve Performans.....                               | 30 |
| 2.3.2.1.7. Sosyal ve Kültürel Çevre.....                            | 31 |
| 2.3.2.2. Örgütsel Faktörler.....                                    | 31 |
| 2.3.2.2.1. Ücret.....   | 31 |
| 2.3.2.2.2. Çalışma Koşulları.....                                   | 32 |
| 2.3.2.2.3. İşin Niteliği.....                                       | 32 |
| 2.3.2.2.4. Roller.....  | 32 |
| 2.3.2.2.5. Terfi.....   | 33 |
| 2.3.2.2.6. Çalışma Arkadaşları.....                                 | 33 |
| 2.3.3. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....                           | 33 |
| 2.3.3.1. Başarı Güdüsü Kuramı.....                                  | 34 |
| 2.3.3.2. Çift Faktör Kuramı.....                                    | 34 |
| 2.3.3.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....               | 35 |
| 2.3.3.4. Existence, Relatedness and Growth Theory (ERG) Kuramı..... | 36 |
| 2.3.4. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....               | 36 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3.YÖNTEM .....</b>  | <b>39</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....  | 39        |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....   | 39        |
| 3.3. Veri Toplama Araçları.....  | 39        |
| 3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu.....   | 39        |
| 3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği .....  | 39        |
| 3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....  | 40        |
| 3.4. Veri Analizleri.....  | 40        |
| <b>4.BULGULAR.....</b>   | <b>41</b> |
| 4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılımı.  | 41        |
| 4.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre MİDÖ'den<br>Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                        | 42        |
| 4.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik İyi<br>Oluş Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması..... | 44        |
| 4.4. MİDÖ'den Alınan Puanların İncelenmesi.....  | 46        |
| 4.5. Ölçeklerden Alınan Ortalama Puanların İncelenmesi.....  | 46        |
| 4.6. İş Doyumu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....   | 46        |
| <b>5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>  | <b>47</b> |
| 5.1. Sonuç .....   | 47        |
| 5.2. Tartışma .....  | 48        |
| 5.3.Öneriler .....   | 54        |
| <b>6. KAYNAKÇA .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>7. EKLER .....</b>  | <b>66</b> |
| EK 1: Sosyodemografik Veri Formu.....  | 68        |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| EK 2:Psikolojik İyi Oluş Ölçeği..... | 69 |
| EK 3: Minnesota İş Doyum Ölçeği..... | 70 |
| EK 4:Etik Kurul Onay Formu.....      | 71 |
| EK 5: İzin Belgesi.....              | 72 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                        | 73 |



## KISALTMALARIN LİSTESİ

**MİDÖ:** Minnesota İş Doyum Ölçeği



## TABLOLİSTESİ

### Sayfa No.

|   |    |
|---|----|
| Tablo 4.1 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımı.....  | 41 |
| Tablo 4.2 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımı  | 41 |
| Tablo 4.3 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımı.....   | 41 |
| Tablo 4.4 : Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Dağılımı.....  | 42 |
| Tablo 4.5 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Dağılımı.....   | 42 |
| Tablo 4.6 : Yaş Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması  | 42 |
| Tablo 4.7 : Cinsiyet Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması.....  | 43 |
| Tablo 4.8 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması.....                       | 42 |
| Tablo 4.9 : Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması.....                                  | 43 |
| Tablo 4.10 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması.....                      | 44 |
| Tablo 4.11 : Yaş Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması.....                                       | 44 |
| Tablo 4.12 : Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması.....                                  | 44 |
| Tablo 4.13 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması... | 45 |
| Tablo 4.14 : Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması.....          | 45 |
| Tablo 4.15 : Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması... | 45 |
| Tablo 4.16 : Örneklemin MİDÖ'den Aldıkları Puanlar .....  | 46 |
| Tablo 4.17 : Ölçeklerden Alınan Ortalama Puanlar.....   | 46 |
| Tablo 4.18 : İş Doyumu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Düzeyi İlişki.....  | 46 |

## ŞEKİLLER

Şekil 2.1 : Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri

Şekil 2.3 : Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



## EKLER LİSTESİ

EK 1: Sosyodemografik Veri Formu

EK 2:Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

EK 3: Minnesota İş Doyum Ölçeği

EK 4: Etik Kurul Onay Formu



## GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Yusuf Can OYMAK  
Anabilim Dalı : Psikoloji  
Programı : Klinik Psikoloji  
Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. Aliye GÜNDOĞAR  
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2017

### PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

#### ÖZET

İş doyumunu, bireyin çabasının karşılığında hissettiği mutluluktur. Psikolojik iyi oluş ise bireyin kendisini iyi hissedip, üretici olabilmesi ve yaşama yönelik olumlu hislerinin olmasıdır. Kişisel ve örgütsel etkenlerle ilişkili olan iş doyumunun psikolojik iyi oluş ve üretkenliği etkilediği saptanmıştır (Dikmen, 1995). Yapılan araştırmada sosyodemografik değişkenler ışığında, çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini Malatya Büyükşehir Belediyesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Malatya Büyükşehir Belediyesinin çeşitli departmanlarında görevli 250 kişi araştırmaya katılmıştır. Araştırmada, Sosyodemografik Veri Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizi için SPSS 22 paket program kullanılmıştır. Verilerin normal dağılmadığı belirlenmiş ve non-parametric testlerden Mann-Withney U ile Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Ayrıca frekans ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırma sonucunda, demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve çocuk sayısı) iş doyumunu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde

farklılık belirlenmemiştir ( $p>,05$ ). 46 kişi düşük iş doyumuna, 4 kişi n6tr iş doyumuna, 200 kişi ise y6ksek d6zeyde iş doyumuna sahiptir. 6rneklem grubunun genel itibariyle y6ksek d6zeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş d6zeyleri açısından ise ortalama değerlerin 6st6nde puan alındığı belirlenmiştir. İş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p:,001$ ). Bireylerin iş doyumları ile psikolojik iyi oluşları ilişki içerisindedir ve her iki değerikende birbirleriyle bağlantılıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik iyi oluş, iş doyumunu, t6kenmişlik.



## **GENERAL KNOWLEDGE**

Name and Surname : Yusuf Can OYMAK  
Field : Psychology  
Program : Clinical Psychology  
Supervisor : Asst.Prof.Dr. Aliye GÜNDOĞAR  
Degree Awarded and Date : Master – June 2017

## **ANALYZING THE RELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION**

### **ABSTRACT**

Job satisfaction is the happiness that a person feels in return of his effort. Psychological well-being is that a person feels good, being productive and having positive feelings for life. Job satisfaction which is related to individually and organisational factors affects being productive and psychological well-being (Dikmen 1995). In conducted research, in consideration of the sociodemographic factors, it is aimed to analyze the relation between individuals' job satisfaction and psychological well-being levels.

People working in Malatya municipality compose the sample of the research. 250 people who are in charge of different departments of Malatya municipality. In research; Sociodemographic Data Form, the scale of psychological well-being and Minnesota satisfaction scale are applied. SPSS 22 packaged software is used for the analysis of datum. It is observed that the datum are not normally distributed, and Mann-witney U and Kruskal-wallis tests which are non-parametric is used. In addition; the analysis of frequency and correlation is used. Significance level is taken as 0,05.

As a result of the research, according to the demographic features (gender,age,marital status,working year and number of children) some differences between job satisfaction and psychological well-being are not determined ( $p>,05$ ). 46 people have low job satisfaction,4 people have neutral job satisfaction and 200 people have high job satisfaction. It is concluded that the sample group has,in general,high job satisfaction. In terms of the psychological well-being levels,it is determined that the scores which are above average value are gotten. Positively medium-level relation between job satisfaction and psychological well-being is confirmed. ( $p:,001$ ) Individuals' job satisfaction and psychological well-being are in relation with each other and both two factors are related.

**Key Words:** Psychological well-being,job satisfaction,burnout

# 1. GİRİŞ

## 1.1. Problem Durumu

İş, bireylerin varlıklarını devam ettirebilmek, toplum içerisinde saygınlık kazanabilmek ve yaşam koşullarını iyileştirebilmek için gerekli olan etkinliklerdir. Kişinin sahip olduğu işle birlikte yaşam doyumunda da artış beklenebilir (Şahin, 2013).

İş yaşamıyla birlikte bireyler en önemli sosyal ortamlarından birisini elde etmektedir. İnsanların yaşamının etkinliğinin belirleyicilerinden biriside iştir. Yaşamın sağlıklı bir şekilde devam etmesi için ihtiyaç duyulan maddi gelirin elde edilmesi ve kişinin bağımsızlığını kazanıp, mutlu olabilmesi için iş oldukça gereklidir (Gill, 1999).

İş doyumu kavramı, 20.yy'ın ortalarına doğru çalışanların mutluluğunun, verimli çalışmayı etkilediğinin tespit edilmesiyle birlikte önem kazanmaya başlamıştır (Aydın, 2000).

İş doyumu kavramının önem kazanması çeşitli nedenlere bağlıdır. İlk olarak bireyin kişisel özellikleri iş doyumunu etkilemektedir. Kişinin fiziki ve ruhsal yapısının, iş doyumunu doğrudan etkilediği belirtilmiştir. İkinci olarak ise iş doyumunun, iş yeri açısından ele alınmasıyla ortaya çıkmıştır. İş doyumunun olmamasının, üretkenliği azalttığı ve sonucunda da çeşitli problemlerin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Dikmen, 1995).

İş yaşamıyla birlikte bireyler en önemli sosyal ortamlarından birisini elde etmektedir. İnsanların yaşamının etkinliğinin belirleyicilerinden biriside iştir. Yaşamın sağlıklı bir şekilde devam etmesi için ihtiyaç duyulan maddi gelirin elde

edilmesi ve kişinin bağımsızlığını kazanıp, mutlu olabilmesi için iş oldukça gereklidir (Gill, 1999).

İş doyumunu, bireyin emeğinin karşılığında hissedilen mutluluktur. İş doyumunda, iş ortamında bireyden beklenenlerin ve bireyin isteklerinin karşılanması gerekmektedir. işe karşı hissedilen olumsuz duygular iş doyumunu olumsuz etkileyecektir. İş doyumuyla ilgili olarak Ülkemizde sınırlı araştırmalar yapılmasına karşın, yurt dışında çok fazla araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumuna sebep olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır (Yelboğa, 2007). Ülkemizde iş doyumuyla yapılan çalışmaların sağlık ve eğitim çalışanlarının üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İş doyumunun çok çeşitli değişkenlerle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Özellikle yaşam doyum düzeyleri, işe bağlılık, sergilenen performans ve motivasyonun iş doyumunu belirleyici olduğu belirtilmiştir. İş doyumunun sağlanması bireyin başka gereksinimlerinin karşılanması içinde oldukça gereklidir (Aktaş ve Şimşek, 2015).

Crossman ve Haris (2006), iş doyumunda çok fazla unsur belirleyici olabildiğini bildirmiştir. Çevresel koşullar, psikolojik iyi oluş ve yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin iş doyumunda belirleyici unsur olduğu ifade edilmiştir.

Solmuş (2004) iş doyumunun sahip olunan iş, iş arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler ve kişinin öznel değerlendirmelerini kapsayan tutum olduğunu ifade etmiştir.

Ryff (1989), psikolojik iyi oluşun, iyi oluş kavramından türediğini belirtmiştir. Psikolojik iyi oluş, mutlu olmanın da ötesinde bir kavramdır. Mutluluğun yanı sıra Maslow'un belirttiği ihtiyaçlar hiyerarşisine göre kişi, kendini gerçekleştirebilmek için uygun davranışlar sergileyebilmelidir. Pozitif psikolojiyle ilgili araştırmaların artmasıyla birlikte örgütsel alanda bu konuya önem verilmeye başlandığı belirtilmiştir.

Bireyin iş yerinde geçirdiği zaman, gününün büyük bir bölümünü kapsamaktadır. o halde iş yaşamı, bireyin hayatında çok önemli bir yere sahiptir denilebilir. İş yaşamında yaşanan olumlu ya da olumsuz durumların, bireyin sosyal

hayatını da etkileyebileceği belirtilmektedir. İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmaların büyük bir kısmının, olumsuz değişkenler olduğu görülmektedir. Motivasyon ve iş doyumuyla ilgili araştırmaların daha az olduğu belirtilmiştir (Diener ve diğ., 1999).

Yapılan araştırmalarda insanların iyi olma yapılarının daha derin bir şekilde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. İyilik durumuyla ilgili olarak çok fazla kavram kullanılmaktadır. Bunlar iyi oluş, psikolojik ve öznel iyi oluş, yaşam doyumunu, yaşam kalitesi gibi kavramlardır. Bu kavramlar aynı anlama gelmese de birçok yönden benzer özellikler taşımaktadır. En önemli benzerlik ise kişilerin olumlu işlevselliğinin odak noktası olmasıdır (Özen, 2010)

Tuğrul ve Çelik (2006) yaptıkları araştırmada iş stresinin bireylerde iş doyumsuzluğuna, işi aksatmaya ve işten ayrılmaya sebebiyet verdiğini belirtmişlerdir.

Van den Broeck ve arkadaşları (2010) son zamanlarda pozitif psikolojinin literatüre girmesiyle birlikte, bu alanla ilgili araştırmaların çoğaldığını bildirmiştir. Endüstri alanında da yapılan araştırmaların pozitif psikolojinin etkisiyle daha olumlu bir hal almaya başladığı ve işe bağlılık gibi konuların da araştırılmaya başladığı belirtilmiştir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006).

Zizek, Treven ve Cancer (2015) psikolojik iyi oluşun, iş doyumunu önemli ölçüde etkilediğini ve çalışan bireylerin işyerindeki niteliklerini belirlediğini belirtmiştir.

Psikolojik iyi oluşları yüksek düzeydeki çalışanların, girişimci ve yaratıcı olmalarını sağlayan örgütsel bağlılık ve örgütsel adanma düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Fredrickson; Garg ve Rastogi; Aktaran Ertürk, Keskinlikç Kara ve Zafer Güneş, 2016).

## **1.2.Problem Cümlesi**

Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

### **1.3. Hipotezler:**

1) Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasında pozitif yönde korelasyon vardır.

### **1.4. Alt Problemler:**

1. Cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?

2. Yaş değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?

3. Medeni durum değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?

4. Çalışma yılı değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?

5. Çocuk sayısı değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?

6. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmakta mıdır?

7. Yaş değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmakta mıdır?

8. Medeni durum değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmakta mıdır?

9. Çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmakta mıdır?

10. Çocuk sayısı değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmakta mıdır?

### **1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı ve çalışma yılına göre bireylerin psikolojik iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerinin farklılaşp

farklılaşmadığını belirleyip, bulgulara göre yorum ve önerilerde bulunup literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

İş ortamındaki çalışanların, önemli olduğu düşüncesinin hakim olmasıyla birlikte çalışanların potansiyellerinin geliştirilmesi, onların sağlıklı ve mutlu olabilmelerinin sağlanmasının istenmesiyle birlikte ruh sağlığının önemli olduğu anlaşılmış ve bu konu üzerinde incelemeler yapılmıştır (Raz, Orrie ve Leehu, 2014).

İş yaşamı birey için oldukça önemlidir. İş yaşamında bireylerin, ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ve hayatın anlamlı bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli koşulların sağlanmış olması gerekmektedir. Bu durum içinse psikolojik ihtiyaçların büyük bir önemi vardır (Çaylak ve diğ., 2013).

İş doyumunun psikolojik yapıyla doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır (Yıldırım, 2007). İş ortamındaki şartların olumsuz olması, çalışanların psikolojik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir. Böyle bir durumda ise iş doyumundan ziyade iş doyumsuzluğundan bahsedilmesi gerekir (Karadağ, 2013).

Çalışanların iş doyumlarının yüksek olması, örgütün iyi yönetildiği anlamına gelmektedir. Yaşanan disiplin sorunları, mutsuzluk, işe gitmeme ve moralsizlik gibi durumların iş doyumunu azalttığı ve işten ayrılmaya sebep olabildiği belirtilmektedir. Kısaca iş doyumunun yükselebilmesi için örgütün ve bireyin (psikolojik, fiziksel ve sosyal) amaçlarının karşılanabilmesi gerekmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İş doyumunu yüksek olan kişilerin verimliliği de aynı oranda yüksek olacaktır. Bunun sağlanabilmesi içinse stres ve iyi oluş üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Özer ve diğ., 2005). Çalışanların memnuniyet duymasının iş doyumuna olumlu katkısı olduğu bildirilmiştir (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2012).

Yapılan literatür taramasında ve araştırmalarda iş doyumunu bir çok faktörün belirlediği görülmektedir. Bu faktörlerde iş doyumunu çevreden oluşan unsurların etkilediğini belirten araştırmacıların yanı sıra, kişinin ruhsal ve fiziki yapısının da etkili olduğunu belirten araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu sebeple iş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki olabileceği düşünülmüştür. Daha önce iş doyumunu

ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi belirleyici bir çalışmanın yapılmamış olması, literatürdeki önemli bir boşluğun doldurulabileceğini düşündürmektedir.

Yapılan araştırmada çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Ayrıca araştırmacı tarafından belirlenen demografik değişkenlerle psikolojik iyi oluş ve iş doyumunun anlamlı etkilenip etkilenmediği belirlenmek istenmiştir. Belirlenen sonuçlar ışığında literatüre katkıda bulunarak, önerilerle çalışmanın içeriğinin zenginleştirilmesi amaçlanmaktadır.

### **1.6. Sayıtlar**

1. Örneklem grubunun, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

2. Örneklem grubunun, sosyodemografik veri formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'ndeki soruları gerçeği yansıtacak ve samimi biçimde cevap verdikleri varsayılmıştır

### **1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Örneklem grubunun iş doyumları, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. Örneklem grubunun psikolojik iyi oluş düzeyleri, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

### **1.8.Tanımlar**

**Psikolojik İyi Oluş:** Amaçların anlam ifade etmesi, bireysel gelişimin olması ve başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurulmasıdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

**Pozitif Psikolojik Sermaye:**Umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık şeklinde sınıflandırılan çalışan kişilerin, performans ve iyilik hallerine ilişkin sonuçları alınmasını sağlayan olgudur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

**İş Doyumu:** İş yerinde çalışanların işlerine yönelik tutumları iş doyumu olarak kavramsallaştırılırken, işe karşı olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğu kavramıyla ifade edilmektedir (Eğimli, 2009).



## 2. İLGİLİ LİTERATÜR

### 2.1. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş, psikolojik deneyimleri ve işlevselliğini en faydalı şekliyle tanımlayan bir kavramdır. İyi oluş kavramı, 2000 yılının son çeyreğinde psikoloji literatüründe sıklıkla araştırılmaya başlanmıştır. İyi oluş, iyi duyguların olması, olumsuz duyguların ise olmaması olarak belirtilmiştir. Pozitif psikoloji anlayışı da iyi oluşla ilgili olarak bu ifadeyi kabul etmektedir (Deci ve Ryan, 2008).

Psikolojik iyi oluş, amaçların anlam ifade etmesi, bireysel gelişimin olması ve başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurulabilmesi olarak ifade edilmiştir. Psikolojik iyi oluş, hedonist ve eudaimonik gelenekle ifade edilmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Hedonizm yani hazcılık, bireylerin acıdan uzaklaşıp, mutluluk aradıkları yaklaşımı ifade etmektedir. Bu yaklaşım, mutluluğun uzun ve kalıcı olması gerektiğini savunur. Aile ve arkadaşlık ilişkileri, uzun süren ve keyif verebilecek olan ilişkilerdir ([https://sinifyonetimi.org/wp-content/uploads/2012/01/motivasyon\\_dikkat1.pdf](https://sinifyonetimi.org/wp-content/uploads/2012/01/motivasyon_dikkat1.pdf), E.T. 10.01.2017).

Psikolojik iyi oluşun, zihinsel, ruhsal, kişisel, davranışsal ve sosyal etkileşimle birlikte ele alınıp tanımının yapılması gerektiği ifade edilmiştir (Roothman, Kirsten ve Wissing (2003).

Ryff ve arkadaşları (1999), psikolojik iyi oluşun temel terimlerini belirlerken, ruh sağlığını belirleyen etkenleri göz önünde bulundurmuşlardır. Bireylerin gelişimleri aşamasında karşılaşılan güçlükleri konu alan araştırmalar ile kendini gerçekleştirilebilir, olgunluk ve işlevsellik kavramları, psikolojik iyi oluşun ortaya çıkmasında belirleyici olmuştur (Ryff ve dig., 1999).

Özen (2010)'e göre psikolojik iyi oluş teorisi, insanların olumlu işlevlerini inceleyen kuramların birleşmesiyle oluşmuştur.

Çok küçük bir yapı olan psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin kendisinin ve yaşamının nasıl değerlendireceği hakkında bilgi verir (Ryff ve diğ., 1999). Psikolojik iyi oluş, insanların iyi olmasından öte bir kavramdır. Kişinin kendisini iyi hissedip, yaşama dair iyi izlenimler elde etmesi ve üretmeyi kapsamaktadır (Forgeard ve diğ., 2011).

İnsanların psikolojik yapılarını inceleyen araştırmalar, çeşitli psikopatolojileri ve ya olumsuz duyguları merkeze alarak, psikolojik iyi oluşa ulaşmaya çalışmışlardır. İnsanların ruh sağlıklarının olumlu ve ya olumsuzluklarını belirlemeye çalışan araştırmaların, birçoğunun olumlu özellikler üzerinde durduğu bildirilmiştir (Myers ve Diener, 1997).

Myers ve Diener (1995) uyum sağlamak, sahip olunan değerler ve amaçların iyi oluşun öğelerini oluşturduğunu belirtmiştir. Sahip olunan değerler ise kişinin motivasyon aracıdır ve iyi oluşun önemli bir belirleyicisidir (Brown ve Kasser, 2005). Kişinin içerisinde bulunduğu toplumun değerleri, iyi oluşu belirleyicidir ve iyi oluş düzeyini de önemli ölçüde etkilemektedir (Lu ve diğ., 2001).

Tuzgöl Dost (2004), mutlulukla alakalı kavramların arasında psikolojik iyi oluşunda bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca öznel iyi oluş ve yaşam doyumu kavramları da mutluluk ile ilgili araştırmalarda yer almıştır. Bu kavramlar, birçok yönden birbirine benzemesine rağmen birbirlerinin yerine kullanılmamaktadır. Bireylerin mutlulukları ve işlevsellikleri ile ilgili olması, bu kavramların birbirlerine hangi alanda benzediğinin açıklayıcısı olmaktadır.

Öznel iyi oluş, bireyin yaşadığı andaki mutluluk düzeyini ve yaşadığı hayattan ne düzeyde doyum aldığının değerlendirmesini ifade etmektedir. Bu noktada bilişsel ve duygusal değerlendirmeler bulunmaktadır. Yapılan değerlendirmeler, bireyin kendince oluşturduğu kriterlerin sonucunda oluşmaktadır. Öznel iyi oluş kavramının içeriği kişiye hastır ve öznel değerlendirmeleri bünyesinde

barındırır. Yaşamın tüm yönlerinin değerlendirilmesi bulunur ve olumlu değerlendirmeleri kapsamaktadır (Diener, 2000).

İyi yaşam kavramını 4 farklı şekilde ifade edilmiştir. Yapılan tanımlar insanların yaşlanmasıyla ilgili genel bir çıkarımda bulunmaktadır.

1. Algılanan Yaşam Kalitesi: Bireyin aile, barınma, güvenlik ve arkadaş ilişkileri gibi çeşitli alanlara dair doyumunu kapsamaktadır.

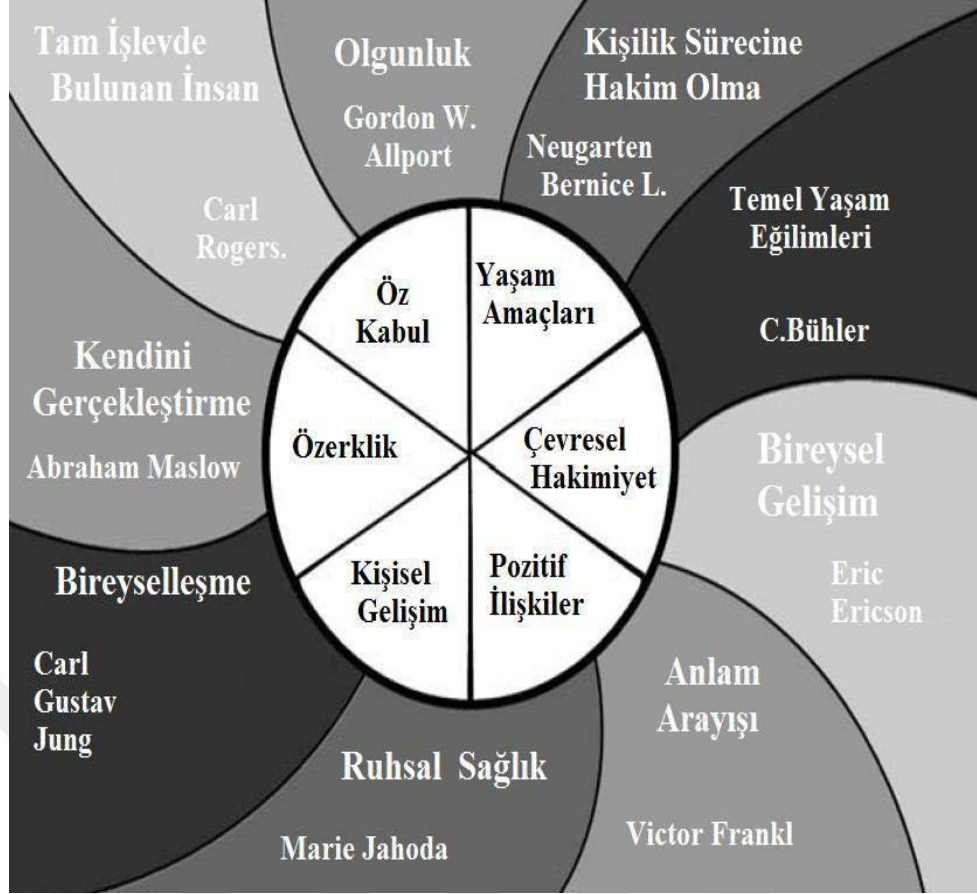
2. Psikolojik İyi Oluş: Bireyin mutlu ve iyimser olmasını sağlayan hedeflerine ulaşma düzeyini ifade etmektedir.

3. Davranışsal Yeterlilik: Bireyin sağlık, bilişsel ve davranış biçimlerini kapsamaktadır.

4. Amaçlanan Çevresel Şartlar: Bireyin ekonomik durumunu ve yaşadığı çevreyi kapsamaktadır(Lawton, Aktaran Lerner ve diğ., 2003).

Psikolojik iyi oluşun açıklanmasında birçok araştırmacının görüşünden faydalanılmıştır. Bu görüşlerin ortak özelliği ise kişinin geliştirebileceği özelliklerine odaklanılması ve ruhsal sağlığının iyiliğinin dikkate alınması olmaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

Psikolojik iyi oluşun bileşenleri ve bileşenlerinin kuramsal temelleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 2.1 Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri (Ryff ve Singer, aktaran Özden, 2014)

Duyulara özellikleri açısından bakıldığında, kişinin kendisini koruması, karar verme noktasındaki becerileri etkileyişi ve kişinin harekete geçme noktasında fayda sağladığı görülmektedir. Duyuların bu özellikleri dikkate alındığında, iyi oluşu önemli ölçüde etkileyebileceği belirtilmiştir (Çeçen, 2002).

Duyular sağladığı faydalarla birlikte kişinin uyum içerisinde yaşamasına olanak sağlamaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeylerinin artırılması, duyguların yaşam amacı için kullanılmasına ve duygusal farkındalıklara bağlıdır. (Watson ve Clark, 1984). Duygusal farkındalık, kişinin duyguları hakkında bilgi sahibi olmasının yanı sıra kendi iç dünyasını fark etmesini ve kendisini tanımasını kapsamaktadır (Lane ve Schwartz, 1987).

Psikoloji disiplinde daha çok olumsuz durumların araştırıldığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak, kişinin yaşadığı olumsuz duyguların, olumlu olanlara göre daha önce algılanması olarak gösterilmiştir. Bu şekilde bir yol

izlendiğinde, olumlu duyguların göz ardı edilmesi gündeme gelebilmektedir. Olumsuz duygulara müdahale edilip, bireyin sağlığına kavuşması sağlamak öncelikli olduğundan olumsuz durumlara öncelik verilmektedir. Kendisini mutlu hisseden bir kişi danışmana gitmeye ihtiyaç duymazken, kendisini kötü hisseden kişi sorun üzerinde düşünüp, sebeplerini araştırmak için danışmana gitme ihtiyacı hissedebilir. Bu düşünceye göre kişilerin olumlu duygularının araştırılmasının yerine olumsuzların araştırılması gerektiği düşünülebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Depresyon, anksiyete ve stres gibi rahatsızlıkların sebeplerinin tespit edilerek ve sorunların çözülmesiyle kişiye daha çok yarar sağlanacaktır. 1967 ile 1994 arasında yapılan araştırmalarda da birçok araştırmacının depresyon, kaygı ve öfke konulu olduğu görülmektedir. Mutluluk, yaşam doyumu ve sevinç ile ilgili yapılan araştırmalar ise sayıca daha azdır (Myers ve Diener, 1997).

Son zamanlarda pozitif psikolojiyle birlikte bireylerin olumlu duygularının ve yaşantılarının da önemli olduğu ifade edilmeye başlanmıştır. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda da olumlu özellikler üzerine yapılan çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu artışta ise Pozitif Psikoloji üzerine yazılan makalenin oldukça etkili olduğu düşünülmektedir (Akın, 2009). Eryılmaz (2013) ise insanların olumlu yönlerinin incelenmesinin yazılan bu makaleden önce de var olduğunu ifade etmiştir.

Pozitif psikoloji kuramında iyi oluş, memnunluk, umut ve iyimserlik gibi tecrübeleri kapsamaktadır (Seligman, 2001). Bu açıdan bakıldığında bireylerin çeşitli alanlarda güçlendirilmesi gerekmektedir. Psikolojik iyi oluş ise bu gücü karşılayabilmektedir. Psikolojik iyi oluş için, kişinin yetenek alanlarını geliştirip, var olan kapasitesini artırabilmesi gerekmektedir (Ryff, 1989 a). Kişinin kendisini geliştirebilmesi ise ilişki kurma, bağımsızlık ve yetkinlik durumlarının artırılması gerekmektedir (Keyes, 2005).

### **2.1.1. Kuramlara Göre İyi Oluş**

#### **2.1.1.1. Psikoanalitik Kuram ve İyi Oluş**

Freud gelişim basamaklarının sorunsuz bir şekilde yaşanmasının, ruhsal yapının sağlığıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. Sağlıklı yapının temelini ise psikolojik iyi oluşla açıklanmaktadır (Burger, aktaran Halisdemir, 2013).

Jung, kişinin bireyselleşebilme aşamasını bütün insan olabilmekle açıklamıştır. Psikolojik sağlık ise kişinin yaşadığı dönemin ödevlerini yerine getirebilmekle gerçekleşmektedir. Bu sayede bireyselleşebilme süreci hızlanarak, bütün olunabilecektir. Jung, kişinin kendisini gerçekleştirebilmesini, hayal edilen düşüncelerle ve ne olunduğuyla belirlendiğini ifade etmiştir (Corey, aktaran Halisdemir, 2013).

Freud, davranışların geçmişte yaşanan olaylara göre şekillendiğini, geleceğe yönelik hedeflerin belirleyici olmadığını belirtmiştir. Bireyler, yaşam ile ölüm içgüdüleri arasındaki çatışma içerisinde, belirlenen amaçlar için çabalarlar. Yaşamsal içgüdüleri, bireyin kendisini korumasını ve nesli devamını sağlarken; ölüm içgüdüleri, saldırganlık ve nefret gibi dışa yönelik yıkıcı güçlerdendir (Schultz ve Schultz, 2007). Freud, yaşamımız boyunca çeşitli zorluklar ve olumsuz durumlarla karşılaştığını aktarmıştır. Bu olumsuzluklara rağmen, psikolojik olarak sağlıklı olan bireylerin, sevmeyi ve çalışmayı çok iyi yapabildiği belirtilmiştir (Ewen, aktaran Cenkseven, 2004).

#### **2.1.1.2. Bireysel Psikoloji ve İyi Oluş**

Bireysel psikoloji, mutlu ve başarılı olmak için, sosyal bağların güçlü olması düşüncesini savunmaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olanların, hem kendisinin hem de çevresindekilerin yararını düşündüğü, başkalarına yönelik sevgi ve yakınlık gösterildiği belirtilmektedir. Adler'e göre, toplumsal duyguların olmaması ya da eksik olmasının anormal davranışlara sebebiyet verdiği ifade edilmiştir. Bulunduğu çevrede kendisine bir yer edinme çalışan bireyler, güvende kalmak ve değerli olduklarını hissetmek için çaba sarf etmektedirler. Psikolojik iyi

oluş düzeyi yüksek olanlar, topluma katkıda bulunurken, aynı zamanda yakın ilişkilerinde de gayet başarılıdırlar (Corey, aktaran Halisdemir, 2013).

Adler, sosyal ilginin uyum sağlama konusunda önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Bireylerin uyum sağlayabilmesi için sosyal ilgi olarak tarif edilen davranışları sergileyebilmesi gerekmektedir. Sosyal ilgi, sağlıklı bireylerde bulunan bir ölçüt, ruh sağlığı düzeyinin belirleyicisi ve olumsuz davranışları düzenleyen bir unsurdur (Ansbacher, 1991).

### **2.1.1.3. Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş**

Erikson gelişimi, hayatımız boyunca devam eden bir süreç şeklinde tanımlamıştır. Fakat bu süreç içerisinde birçok kriz vardır ve gelişebilmek için bu krizlerin çözülmesi gerekmektedir. Çözülmesi gereken sorunlar, kriz dönemlerini oluşturur. Kriz dönemlerinin başarıyla atlatılmaması, yaşamın ilerleyen zamanlarında çeşitli sorunlara yol açarak psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkileyecektir (Corey, aktaran Halisdemir, 2013).

### **2.1.1.4. Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş**

Schultz ve Schultz (2007) işlevlerini yerine getiren kişileri, hayatının her döneminde mutlu olmaya çalışan, şahsi düşüncesiyle hayatına yön verebilen, bağımsız bir biçimde kendi kararlarını alabilen kişiler olarak ifade etmişlerdir (aktaran Halisdemir, 2013).

Maslow'a göre, kendini gerçekleştirme çabası içerisinde olan kişilerin, psikolojik iyi oluşlarının son derece sağlıklıdır. Bu sağlıklı bireyler, kendilerine güvenirlere, son derece yaratıcıdırlar, ilişkilerinde başarılıdırlar ve çeşitli yeterlilik alanları bulunmaktadır (Burger, 2006).

Rogers'e göre psikolojik sağlık düzeyi yerinde olanlar, işlevlerini tam olarak yerine getirebilirler. Bu kişiler, yeni deneyimlere açıktır ve başkalarının düşüncesi yerine, kendilerinin düşüncesiyle hareket etme yeterliliği olan kişilerdir. Ayrıca

düşünce sistemleri son derece özgündür ve yaratıcılık özellikleri gelişmiştir (Schultz ve Schultz, aktaran Cenkseven, 2004).

### **2.1.2. Psikolojik İyi Oluş'un Boyutları**

Ryff (1989 b), psikolojik iyi oluşun boyutlarını altıya ayırmıştır. Bunlar: Kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişimdir.

#### **2.1.2.1. Kendini Kabul**

Kendini kabul, olumlu psikolojik işlevlerin merkezinde bulunmaktadır. Olumlu ve olumsuz yanlarıyla kendisini kabul eden bireylerin, iyi oluş düzeylerinin yüksek olacağı belirtilmiştir. Maslow kendini kabul boyutunun, doğa ve insanları kabul etmekle ve sevmekle olabileceğini söylerken; Erikson, tek başına kendisini kabul etmenin yetersiz olacağını, kabulle birlikte geçmiş deneyimlerinde her yönüyle kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir (Ryff,1989 b).

Kendini kabul eden bireyler, kendilerine karşı olumlu tutumlara sahip olmanın yanında, iyi ve kötü özelliklerini de kabul edip, geçmiş deneyimlerine dair olumlu duygular hissetmesini kapsamaktadır. Kendisinden memnun olmayan ve geçmiş deneyimlerine dair memnuniyetsizlik yaşayan ve daha farklı birisi olmaya çalışan bireyler, kendilerini kabul etme noktasında yetersizlik gösterirler (Ryff ve Singer, 1996).

Bireyin kendisini tanıması, oldukça uzun bir süreci kapsamaktadır. Davranışlar, motivasyon düzeyi ve duyguların anlaşılabilmesi bu sürecin bileşenlerini oluşturmaktadır. Kuramlarda genellikle olumlu benlik saygısı üzerinde durmaktadır. Benlik saygısını, kuramcılar farklı açılardan ele almışlardır. Benlik saygısı, Rogers'a göre işlevsellik düzeyinin belirleyicisi, Allport'a göre olgunlaşmanın temel özelliği, Maslow'a göre kendini gerçekleştirebilmenin bir özelliği iken, Jahoda'ya göre ruhsal sağlığın bir özelliğidir. (Ryff ve Singer 1996; 2008).

### **2.1.2.2. Başkalarıyla Olumlu İlişkiler**

Başkalarıyla olumlu ilişki kurabilmek olgunluğun bir göstergesidir. Kendini gerçekleştiren bireylerin de iletişim kurma becerileri gelişmiştir. Çeşitli gelişimsel kuramlarda yetişkinlerin, başkalarıyla olan olumlu ilişkilerinden bahsedilmiştir. Psikolojik iyi oluş için, iyi ilişkiler kurmak son derece önemlidir (Ryff ve Singer, 1996).

Ryff ve arkadaşları (2001), başkalarıyla kurulan olumlu ilişkilerin olumlu ruh haline olanak sağladığını belirtmiştir. Ayrıca başkalarıyla olumlu ilişkiler kurulduğunda stresin azalmasına sebep olan oksitosinin salgılanıp, hem beden sağlığının hem de ruhsal sağlığın korunduğu ifade edilmiştir.

Başkalarıyla kurulan olumlu ilişkilerin, kalp rahatsızlığı ve ölüme sebebiyet verebilecek birçok hastalıktan korumaya yardımcı olduğu savunulmuştur (Uchino, 1999).

### **2.1.2.3. Özerklik**

Özerklik, çeşitli tarihsel sebeplere bağlı olarak ortaya çıkmış bir olgudur. Toplumların kültürel yapılarına göre çeşitli farklılıkları söz konusudur. Amerika'da özerklik oldukça önemli bir değerken; Çin'de ise saygı daha önemli bir değerdir. Özerklik olgusu, kültürel değerlere göre farklılık gösterebileceği için, her bölgeyi kendi içerisinde değerlendirmek gerekir (Christopher, aktaran Akın ve diğ., 2016).

Kendini gerçekleştiren kişiler, özerk bir şekilde hareket ederler ve toplumsal baskılar karşısında direnç gösterirler. Özerkliği konu alan çalışmalarda bağımsızlık, karar verme becerileri ve davranışları düzenleyebilme gibi konularında üzerinde önemle durulmaktadır. İşlevsel kişiler, içsel değerlendirmelere önem verir, başkalarının yorumlarından ziyade kendi değerlendirmesine ve belirlediği kriterlere göre kendisini geliştirirler. Bazı kuramcılar, kişinin içe dönüşünü, özgürlüğe giden yol olarak tanımlamışlardır (Ryff ve Singer, 1996).

#### **2.1.2.4. Çevresel Kontrol**

Bireylerin, içinde bulunduğu çevrenin kontrolü sağlaması olumlu ruh sağlığının bir özelliğidir. Sosyal ortamlardaki aktivitelere aktif katılımın sağlanması, olgun bireyin ihtiyaçları arasında görülmektedir. Yaşam boyu gelişim, çevrenin kontrol edilmesi ve çevreyi yönlendirebilme şeklinde belirtilmiştir. Kısaca kişinin içinde bulunduğu fiziki ve ruhsal yapının şekillendirilebilmesi vurgulanmaktadır (Albayrak, 2013).

Ryff (1989 b)'a göre çevresel kontrol, bireyin kendi ruh yapısına uygun çevre oluşturma yeteneğidir. Yapılan etkinliklere katılım ve çevrenin olanaklarını en iyi şekilde değerlendirebilmek, psikolojik iyi oluşu sağlayan en önemli unsurlardandır (Ryff, 1989 b).

#### **2.1.2.5. Yaşam Amacı**

Psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olanlar, yaşam amaçlarına ve hedeflerine ulaşma duygusuna sahiptir. Yaşam amacı, olgunluğun bir göstergesidir. Yaşam amacı, geçmiş ve gelecek yaşantılarının anlamını düşünüp, belirlenen hedefler doğrultusunda ilerlemektir. Bireylerin hedeflerinin ve amaçlarının olmaması, geçmiş yaşantıların bir öneminin olmadığı düşünülmesi ve inanç eksikliğinin olması, yaşam amaçlarının belirlenememesine sebep olmaktadır (Ryff, 1989 a; Ryff ve Singer, 1996).

#### **2.1.2.6. Bireysel Gelişim**

Kişinin kendini kabul etmesi, ruh sağlığının temel özelliğidir. Bu kabul, kendini gerçekleştirebilme yolunda bireye fayda sağlayacak ve potansiyellerinin gelişmesine zemin hazırlayacaktır (Ryff, 1989 b). Ryff (1995)'a göre iyi oluş kişinin potansiyelini geliştirebilme mücadelesi şeklinde tanımlanmıştır. Yaşanılan güzel yaşamın devamında ise mutluluk gelmektedir.

### 2.1.3. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Araştırmalar

18-65 yaş arasındaki bireylerin örneklemini oluşturduğu araştırmada, kadınların erkeklere göre bireysel gelişim düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Yaşam amacı ile gelişimin yaş ilerledikçe azaldığı belirlenmiştir (Ryff, 1989).

Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş ölçeğinin, mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon ile ilişkisini incelemiştir. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile depresyon arasında negatif yönde ilişki belirlenirken; mutluluk ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki belirlenmiştir.

Psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan bir araştırmaya 110 kişi katılmıştır. Dışa dönük öğrencilerin, psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmadan sonra yaptıkları başka bir araştırma da ise yine aynı örneklem çalışmaya katılmış kadınların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir (Cooper, Okamura ve Mcneil, aktaran Özden, 2014)

Schmutte ve Ryff (1997) yaptıkları araştırmada bireyin kendini kabul etmesinin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu bildirilmiştir (aktaran Özden, 2014).

Timur (2008) araştırmasında evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri daha evli olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Yaş ve cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Yeşiltepe (2011) araştırmasında öğretmenlerin, evlilik uyumlarıyla psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 343 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından olan otonom, kendisini kabul etmek ve bireysel gelişimin, evlilik uyumunu anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir.

Danişment (2012) yaptığı araştırmada, okulda çalışan idarecilerin psikolojik iyi oluş düzeylerini çeşitli değişkenlerle ele alıp incelemiştir. Araştırmaya toplamda 238 birey katılmıştır. Bireylerin mesleki deneyime göre 1 yıldan daha az tecrübeye

sahip olanların, daha tecrübeli olanlara göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmada Türklerin, İngilizlere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Türk ve İngilizlerin toplumsal yapısının bu farklılığa yol açtığı ifade edilmiştir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Kadınların, gelişen ve değişen hayatla birlikte, bir çok alanda söz sahibi olmaya başlamasının bu durumu oluşturduğu ifade edilmiştir. çeşitli alanlarda söz sahibi olmaya başlayan kadınların, kendilerine daha çok güvendiği, özerk olmaya başladığı ve kendi güçlerinin farkına varmaya başladığı belirtilmiştir (Kuyumcu, 2012).

Yapılan araştırmada algılanan duygusal zeka düzeyinin, iyi oluşu anlamlı şekilde etkilediği bildirilmiştir (Montes-Berges ve Augusto-Landa, 2014).

Doğan ve arkadaşları (2014) yaptığı araştırmada, akademisyenlerin iyi oluş düzeylerini incelemişlerdir. İşe bağlılığın alt boyutlarından işe istek duyma değişkeninin iyi oluşu pozitif yönde; işe yoğunlaşmayı ise negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Demirtaş (2016) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığı bildirilmiştir. Bunun sebebi olarak kadın ve erkeklerin yaşamlarına bir anlam yükleyerek belirli amaçlar için çabaladıkları, sosyal ortamlarda kendilerinin farkında olarak aktivitelere katıldıkları gösterilmektedir. Çalışma yılına göre, psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışma yılı arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığı bildirilmiştir. Bu durum çalışma yılına bağlı olarak kişilerin kendilerini çalıştıkları alanda yeterli görmesine ve yapabileceklerinin farkında olmasına bağlanmıştır. Medeni durum değişkenine göre psikolojik iyi oluşun farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu durum kişinin sahip olduğu kimliğiyle barışık olduğu ve mutlu bir yaşam sürdürdüğünün göstergesidir.

Rıza (2016) yaptığı araştırmada, çocuk sayısına göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığını bildirmiştir. Çocuk sahibi olamayan bireylerin olumsuz duygulara sahip olabileceği ve olumlu değerlendirmeler yapamadığı bildirilmiştir (Kraaiji ve

diğ., aktaran Rıza, 2016). Ayrıca bu durumun evli bireylerin iletişimlerinde sorunlara yol açabilmektedir (Asadzadeh ve diğ., aktaran Rıza, 2016).

Çelebi (2016) tarafından yapılan araştırmada çalışma yerine göre psikologların psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenmiştir. Yapılan araştırmanın örneklemini 150 psikolog oluştururken, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, 30-40 yaş arasındaki bireylerin, diğer yaş grubundakilere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların ise psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir.

Ertürk ve arkadaşları (2016) araştırmalarında yönetsel destek algısının çalışanlarda duygusal emek ve psikolojik iyi oluşu etkileme düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu, algılanan yönetsel desteğin psikolojik iyi oluşu düşük düzeyde yordadığı belirlenmiştir.

## **2.2. Pozitif Psikoloji**

Seligman, pozitif psikoloji hareketinin öncüsü kabul edilmektedir. Psikoloji alanında daha çok bireylerin eksiklikleri üzerinde durulduğu görülmektedir. Seligman'da bireylerin eksikliklerini merkez alarak çeşitli araştırmalar yürütmüştür (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002; Luthans, 2002). Seligman, pozitif düşüncüyü merkez alarak, eksiklikler üzerine çalışmayı bırakı, iyimserlik üzerine çalışmalarını yürütmeye başlamıştır. Seligman, psikoloji alanının hastalıklarla çok fazla ilgilendiğini ve bireylerin pozitif özelliklerinin desteklenmesini ifade ederek, iyimserlik üzerine yoğunlaşmıştır.

Pozitif psikolojinin temeline inildiğinde 18-19.yy'da insanların olumlu davranış ve deneyimleriyle ilgilenildikleri görülmektedir (Duckworth ve diğ., 2005).

2.Dünya Savaşı'nın insanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkiyle birlikte psikolojiye olan ilgi artmıştır. Bu dönemlerde psikoloji biliminin asıl amacı, insanların bozulan ruh sağlıklarını düzeltip, sağlıklı birey olmalarını sağlamaktır. Bu

durum bireysel gelişimlerin önüne geçilmesine sebep olmuştur. Pozitif psikolojinin ulaşmak istediği nokta, olumsuz ve kötü olayların yanı sıra olumlu durumlarla da ilgilenip, bireysel gelişimi desteklemektir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji, insanların doğruyu bulmalarını ve doğruların nasıl geliştirilmesi gerektiği ile ilgilenmektedir (Keleş, 2011).

Pozitif psikolojinin temel aldığı bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, geçmiş deneyimlerin bireyde doyum hissi yaratması, geleceğe yönelik iyi oluş hali, umut, mutluluk ve iyimserlik halini kapsamaktadır. İkinci olarak, sosyalleşebilme, dışadönüklük, sevgi, affetme ve değer bilme özelliklerini kapsamaktadır. Son olarak ise sorumluluk duygusu, başkalarının iyiliği için çabalama ve modernleşebilme gibi pozitif özellikler pozitif psikolojinin temel noktalarını oluşturmaktadır (Eryılmaz, 2014).

Lewis (2011) pozitif psikolojinin deneylerle ve doğrulamalarla geliştiğini, bu yüzden de sonuçların tekrarlanabildiğini ve güvenilir olduğunu belirtmiştir. Kısaca doğrulanan davranışların, aynı ortamda aynı şekilde olumlu sonuçlanması beklenebilir.

Pozitif psikolojinin, bazı aşamaları bulunmaktadır. Bu aşamalar şunlardır:

1. Bireyin değer verdiği tecrübeler, geçmişe ve geleceğe dair izlenimler, yaşantıların olumlu olması, memnunluk ve doyum, amaçlar, ümitler ve yaşanan zamanının kişide bıraktığı olumlu izlenimler pozitif psikolojinin aşamalarındandır.

2. Bireyin olumlu yönlerinin olması, yetenekleri, performansı, duygusallık düzeyi, azim ve bilgi seviyesini kapsamaktadır.

3. Kurumların bireyi, daha olumlu davranışlara yönlendirmesini kapsamaktadır. Sorumluluk alabilme, eğitim, meslek ahlakı ve ilişkilerde ılımlı olmayı kapsar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojinin asıl amacı sadece sorunlar üzerine eğilmenin getirdiği eksikliği kaldırıp, insanların olumlu ve olumsuz yanlarını birlikte değerlendirip, kişisel gelişimi desteklemektir. Kısaca insanların güçlü ve zayıf yönlerinin birlikte değerlendirilip, bireyi dengede tutmak amaçlanmaktadır. Bireyin dengesizliğini düzeltebilmek için, ilk etapta güçlü özelliklerine odaklanıp, sorunların çözümünde güçlü yönlerin etkin bir şekilde kullanılması gerekir (Polatçı, 2011).

Günümüz iş yaşamında rekabet artışı ve insan zihnine dayalı iş anlayışının yaygınlaşması, çalışan verimliliğini ve örgüte olan katkılarını her geçen gün daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda geleneksel bakış açısından farklı olarak, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek olması halinde daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojinin, örgüt yaşamına yansımalarıyla oluşturulmuştur. Psikolojik sermaye anlayışına göre pozitif psikoloji, kişinin psikolojik gelişimi şeklinde açıklanmıştır (Luthans ve diğ., 2007)

## **2.2.1. Pozitif Psikolojinin Bileşenleri**

### **2.2.1.1. Öz Yeterlilik**

Kişinin belirli bir alanda öz yeterlilik kazanabilmesi; çevresindeki kişilerin deneyimlerinden faydalanmasına, kendisine yönelik olumlu geri bildirimde bulunmasına ve verilen görevi başarabilmek için çabalamasına bağlıdır. Bahsedilenlerin yanı sıra verilen görevleri küçük parçalara ayırıp, özelden genele giderek görevi tamamlayıp, öz yeterlilik kazanabilirler (Luthans, ve diğ., 2007).

### **2.2.1.2. Umut**

İş yerlerinde bireylerin yetenek alanlarının desteklenmesi ve katılımcı ortamın oluşturulması, çalışanların umut düzeyini arttırmaktadır. Bu aşamada karar verme becerileri, etkin iletişim kurulması, problem çözme becerilerinin

güçlendirilmesi çalışmaları umut düzeyinin arttırılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu sayede bireylerin motivasyon düzeyleri artacak ve örgütsel iklim oluşacaktır (Li ve diğ., 2014).

### **2.2.1.3. İyimserlik**

Kişilerin deneyimledikleri pozitif olayların açıklanmasında içsel ve dışsal açıklamalar kullanılmaktadır. Olumlu olaylarda içsel ve genellenir sebeplere bakılırken; olumsuz olaylarda ise dışsal ve duruma özel sebeplere bakılmaktadır. İyimser olan kişiler, geleceğe de iyimser bakarken, bu iyimserliklerini genelleyerek birçok alanda başarılı olabileceklerini düşünürler. Karamsar olanlar ise yaşanan pozitif olayları, dışsal ve geçici durumlara bağlarken; negatif olayları içsel ve kalıcı olarak değerlendirirler (Seligman, 1998; Luthans ve diğ., 2007).

### **2.2.1.4. Esneklik**

Esnekliğin iş hayatından önemli bir yeri vardır. Esneklik, kişinin zor ve karmaşık durumlarda kendisini duruma göre ayarlayıp, çözüm üretmeleriyle zor durumdan kurtulup eskisinden de daha iyi performans sergileme kapasitesi şeklinde ifade edilmiştir. Esneklik özelliği yüksek düzeyde olanlar iş ortamlarının şartlarını adapte olmakta zorluk çekmezler ve rekabetçi bir anlayışla çalışırlar (Akçay, 2011).

## **2.3. İş Doyumu Kavramı**

İş, hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. İnsanların sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimlerini karşılayabilmesi ve hayatın anlamlı biçimde sürdürülmesi için gerekli bir durumdur (Çaylak ve diğ., 2013).

Ülkemizdeki bireyler yaklaşık olarak 30-35 yıl boyunca iş hayatında aktif şekilde yer almaktadır. Günün önemli bir bölümü iş yerine geçer. İş hayatının ekonomik getirisiyle iş dışındaki yaşamın maddi giderleri karşılanır. Bu yüzden iş hayatı, özel hayatın ve boş zamanların nasıl şekillenmesi gerektiği konusunda belirleyici rol oynamaktadır (Şengül, 2008).

İş yerinde geçirilen zaman, bireyin hayatının yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Çalışılan iş, bireylere statü sağlamaktadır. İş, bireyin kendisine duyduğu saygı ve topluma faydalı davranışlar gerçekleştirme amacının kaynağını oluşturmaktadır (Altan, 2015).

İş doyumu, 1920'li yıllarda ortaya çıkan bir kavramdır. 1927 ile 1932 yılları arasında yapılan Hawthorne deneyleriyle bu kavram derinlemesine incelenmeye başlanmıştır. Bu deneyde de iş yerindeki verimlilik araştırılmıştır. İş yerinde çalışan kişilerden sürekli aynı verimin alınmayacağı anlaşılmış ve iş doyumunun önemi anlaşılmıştır. Yıllar geçtikçe ise iş doyumu kavramı daha da önemli bir kavram haline gelmiştir (Taş ve Önder, 2010).

Orijinali jobsatisfaction olan kavram, dilimize iş doyumu şeklinde çevrilmiştir. Keser (2006) bu çevirinin anlamı daralttığını ve doğru bir ifade olmadığını belirtmiştir. Doğrusu çalışan tatmini olması gerekirken, iş doyumu kavramının, çalışan tatminini kapsadığı düşüncesiyle hareket edilmiş ve çalışmalarda bu düşünce dikkate alınmıştır.

İş yerinde çalışanların işlerine yönelik tutumları iş doyumu olarak kavramsallaştırılırken, işe karşı olumsuz tutumlar ise iş doyumсуuzluğu kavramıyla ifade edilmektedir (Eğınli, 2009).

İş doyumu kişileri çalışmaya yönlendiren bir olgudur. Çeşitli çabalar sonucunda elde edilen başarılar ya da elde edebileceği başarı düşüncesi iş doyumunu ifade etmektedir. Gösterilen çabalar kişilerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda gösterilmektedir. Bu durum kişinin kendi egosunu tatmin etmesiyle de ilgilidir (Eren, 2001).

Şengül (2008), kişinin çalışma hayatında olumlu ve olumsuz çeşitli duyguları yaşadığını, sonucunda da bir birikim oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu birikimler bireyin, iş yerine ve sahip olduğu işe yönelik tutumları kapsamaktadır. Oluşan tutumlar ise iş doyumunu oluşturmaktadır.

Karadağ (2013) iş doyumunu, yaşamdan ayrı tutulmaması gerektiğini ve yaşamdan alınan doyumun iş doyumuyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Haddock (1911) ise iş doyumunu, ekip arkadaşlarına ve mesleğin doğasına uyum sağlama yeteneğiyle ilişkili olduğunu aktarmıştır (aktaran Karadağ, 2013).

İş doyumunu, kişilerin başarılı ve üretken olabilmeleri için gerekli bir etkidir. İş yerindeki maddi ve manevi kazançların, kişide bıraktığı izlenimler sonucunda oluşan mutluluk durumu iş doyumunu kavramını ifade etmektedir (Çetinkaya ve diğ., 2004).

Çalışanların fiziksel ve sosyal şartlara verilen duygusal tepkilere iş doyumunu denir. Ayrıca çalışanların iş yerinden ruhsal beklentilerinin karşılanma düzeyini de belirtmektedir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994).

Her bireyin çeşitli öncelikleri vardır ve önem verdiği değerler farklıdır. Bu yüzden iş doyumunu düzeylerinde kişisel farklılıklar söz konusudur. Fiziksel, biyolojik ve ruhsal farklılıklarla birlikte bireyin hayata bakışı ve kendi düşünce sistemi ile de direkt ilişki içerisindedir. Kişisel özellikler, yaş, yetişme biçimi, iş tecrübesi, inançlar ve değerler ile yaşam koşulları gibi çeşitli özelliklerin farklılık göstermesi bireyin, iş doyumunu da doğrudan etkilemektedir (Koç, 2014).

İş doyumunun duygu, düşünce ve davranış olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır. İş doyumunu inceleniyorsa bu bileşenler dikkate alınmalıdır. İşinden doyum sağlayan kişiler, işinden hoşlanmaktadır ve işi ile ilgili olumlu düşünce yapısına sahiptir. Sonucunda da bu durum performansa olumlu yansıtacaktır ve performansı artacaktır (Özkan, 2011).

### **2.3.1. İş Doyumunun Önemi**

İş doyumunu kavramı, yönetim ve endüstri alanında büyük bir öneme sahiptir. İş doyumunu, işin birey üzerinde olumlu etki bırakmasıyla ilgilidir (Aşık, 2010).

Geçmişten günümüze iş doyumunun önem kazandığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak iki görüş ifade edilmiştir. İlk olarak, kişinin iş tatmininin yaşam

doyumuyla ilişki olduğu düşüncesidir. İş ve yaşam doyumunu kişilerin psikolojik ve fiziksel yapılarını doğrudan etkiler. İkinci bakış açısında ise iş doyumuna işveren açısından bakılmasıyla ortaya çıkmıştır. İş doyumunu, üretkenlik ile doğrudan ilişki içerisinde değildir. Bu yüzden iş doyumunu üzerine odaklanılmış ve sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumların etkileri araştırılmıştır. Bu durumda iş doyumunun işverenler içinde önemli bir kavram olduğunu göstermektedir (Yıldırım, 2007).

Kişilerin, motivasyon düzeyini ve iş yerindeki başarısını etkileyen iş doyumunu, çalışanlar için önemli bir durumdur. İş doyum düzeylerinin artırılması, çalışanların kendi alanlarında başarıya ulaşmasını sağlama noktasında önem taşımaktadır (Özkan, 2011).

İş doyumunun üç önemli ögesi vardır. Bunlar:

- Bireyin duygusal yönünün iş doyumunu etkilemesi,
- Beklentilerin karşılanma düzeyinin iş doyumunu etkilemesi,
- İş, ücret, ekip arkadaşları, kademe ve tutum düzeyinin iş doyumunu etkilemesi, (Luthans, aktaran Dinler, 2010).

İş doyumunu, kişisel ve örgütsel faktörlerle ilişki içerisinde. Yaşam doyumunu doğrudan bireyi etkilediği için iş doyumunu da etkilemektedir. Çalışanların iş doyum düzeyleri yükseldiğinde, iş yerlerinde daha fazla verim alındığı gözlenmiştir. Bu durumda iş doyumunun ne derece önemli olduğunu göstermektedir (Altınkılıç, 2008).

İş doyumunu, motivasyon, yaşam doyumunu, bağlılık ve performans gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilidir. Bu yüzden araştırmalarda bağımlı ve bağımsız değişken olarak incelenmektedir. İş doyumunu tek başına bir ihtiyaçtır, bunun yanında başka ihtiyaçların giderilmesi içinde oldukça gereklidir. İş doyumunu, kişisel ve örgütsel faktörlerle ilişki içerisinde (Aktaş ve Şimşek, 2015).

İş doyumunu, sadece çalışanların özelliklerine bağlı olarak değişmemektedir. Yapılan işin niteliği, hedefler, kurumsal kültür ve iş yerine bağlılık gibi pek çok etkenle ilişki içerisindedir. Aynı işyerinde çalışıp, benzer işleri yapan, aynı ücreti alan iki kişiden birisi çok memnun olabilirken, diğeri memnuniyetsizlik yaşayabilir. Aynı statülerde çalışan ve ücret dengesizliği olan kişilerin iş doyumunun düşmesi beklenen bir sonuçtur. Fakat bu durum iş doyumunun sadece kişisel sebeplere bağlı olduğunu kanıtlamaz. Bireylerin toplumdaki ve çevresel özelliklerden etkileneceği düşünüldüğünde, iş doyumunu etkileyen unsurların daha da genişlediği ifade edilebilir (Günay, 2016).

### **2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İşyerinin fiziki koşulları, çalışanların özellikleri, alt-üst ilişkisi ve kurumsal faktörler iş doyumunu azaltan ya da artıran faktörlerin başında gelmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006).

Kişilerin iş doyum düzeyleri süreç içerisinde farklı sebeplere bağlı olarak değişip, iş doyumunun düşmesine yol açabilmektedir. Bu yüzden iş doyumunu ve doyumun düşmesini daha iyi anlamak için iş doyumunu bireysel ve örgütsel faktörlere ayrılarak detaylı olarak incelenmeye başlanmıştır. (Ağapınar, 2011).

#### **2.3.2.1. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler kendi içinde şu şekilde ayrılmaktadır:

##### **2.3.2.1.1. Yaş**

Bireyin yaşı iş doyumuna etki eden bir faktördür. Herzberg yaptığı araştırmada, çalışmaya yeni başlayan gençlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu, ilerleyen zamanlarda iş doyum düzeyinin azaldığını, çalışma hayatının sonuna doğru ise tekrar yükseldiğini belirtmiştir. İşe yeni başlamanın verdiği heyecanla bir süre sonra monotonluğun yerini aldığı daha sonra ise bu monotonluğu yenmek için çeşitli çabalara girilip, tekrar iş doyum düzeylerinin yükseldiği bildirilmiştir (Bingöl, 2006)

İşe yeni başlayanlarda iş doyumu yüksek olmasına karşın, ilerleyen zamanlarda monotonluğa bağlı olarak azaldığı belirlenmiştir. Ülkemizde yapılan çalışmada yaşın ilerlemesiyle iş doyumunda artış olduğu tespit edilmiştir (Şengül, 2008).

Akbaş (2011), işe yeni başlayan kişiler oldukça heyecanlıdır ve iş doyum düzeyleri de buna bağlı olarak yüksektir. Zaman içerisinde bu heyecanın kaybedilmesiyle iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. 30'lu yaşların başı iş doyumunun en düşük olduğu dönemdir. Bu yaşlardan sonra iş doyumunu giderek artmaktadır (Akbaş, 2011).

Literatür taramasına göre iş doyumunun ilk etapta yüksek olduğu, ilerleyen zamanlarda düştüğü ve yeniden yükselişe geçtiği görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak monotonluk gösterilmektedir. Bu monotonluğun yaşanmaması için çalışanların iş, aile ve sosyal hayata dair algılarının iyi değerlendirilmesi ve iş yeri koşullarının gözden geçirilmesinin faydası olacağı düşünülmektedir.

#### **2.3.2.1.2. Cinsiyet**

Cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumunu daha az bulunurken, bazı araştırmalarda ise erkeklerde iş doyumunun daha az olduğu bildirilmiştir (Ekşi, 2013).

Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun bazen fark yarattığı bazen de herhangi bir farka sebep olmadığı görülmektedir. Fakat kadın ve erkeklerin aile, iş ve sosyal hayattaki rollerinin kişiyi farklı görevler yapmak zorunda bırakması iş doyumunda farklılığa sebep olmaktadır. Bazı araştırmalara göre kadınlara ev işleri ve çocukların bakımına ilişkin sorumluluklar yüklenmesi ile annelik görevlerinin olmasının, kadınların iş yerinde yüksek beklenti içerisinde girmedikleri ve maddi kazançlara odaklandıklarından iş doyumlarının düşük seviyede olduğu belirtilmiştir (Aksungur, 2009).

Aynı işte çalışan kadınların, erkeklere kıyasla daha az ücret almaları, erkeklerle aynı ödülü alabilmek için daha yoğun mesai harcadığı ve erkeklere göre daha zor şartlarda çalıştıklarından kadınların iş doyumlarının azaldığı söylenebilmektedir. Toplumumuzda kadınlara verilen sorumlulukların daha fazla olması da iş doyumunu azaltmaktadır (Karadağ, 2013).

#### **2.3.2.1.3. Eğitim**

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen ana unsurlardan bir tanesidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kişinin kendine olan güveni artmakta bu durumda iş performansına olumlu olarak yansımaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi bireylerin iş doyumlarını artırıcı bir unsur olarak görülmüştür. Ayrıca iş yerinde çeşitli eğitimlere tabi tutulan çalışanların, çalıştıkları kuruma bağlılıklarının arttığı ve bu da iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir (Karadağ, 2013).

Eğitim düzeyinin yükselmesinin iş doyumunu arttırmadığını düşünen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bunun sebebi olarak ise yapılan araştırmada seçilen örneklemin bireysel algıları ve kendilerini başkalarıyla kıyaslamalarının etkili olduğu gösterilmiştir. Eğitim düzeyinin yükselmesi, alanında bilgili bireylerin olduğunu gösterir ve her bireyin kendi içerisinde öznel algıları mevcuttur. Bu algıların olumsuz olması iş doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Baysal, 1995).

Şengül (2008), eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte beklentilerinde yükselebileceğini ve sonucunda iş doyumunda düşüş olacağını belirtmiştir.

#### **2.3.2.1.4. Medeni Durum**

Yapılan araştırmada evli olmayanların, evli olanlara göre iş doyumlarının düşük olduğu bildirilmiştir. Evlilik uyumunun düşük olması, evlilik içerisinde eşlerin çeşitli sorunlar yaşaması, bireyin ruhsal yapısını etkileyeceğinden iş doyumunda düşüşe sebep olabilmektedir. Ayrıca eşyle ayrı yaşayan ve eşi vefat etmiş kişilerinde iş doyumlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Koç, 2014).

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) evli olanların iş doyumunu artırdığını yaptığı araştırma sonucunda belirtmiştir.

#### **2.3.2.1.5. Kişilik Özellikleri**

Kişilik yapısının, iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir. Ruhsal açıdan yeterliliği olmayan, saldırgan bir tutum benimseyen kişilerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun, duygusal olgunluğa erişemeyenlerin, çalıştığı kuruma zarar verme ihtimalleri oldukça yüksektir (Aşık, 2010).

Bireyler çalıştıkları iş yerinde kişiliklerinden bağımsız hareket edemezler. Kişilik özelliklerine göre değerleri ve inanç sistemleri bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar başkalarıyla iletişim kurmakta güçlük çeken, sınırlı yapıya sahip ve uyum sağlamakta güçlük çekenlerin iş doyumlarının düşük olduğunu göstermektedir (Gözen, 2007).

#### **2.3.2.1.6. Tecrübe ve Performans**

İşe yeni başlayanların hissettikleri mutluluk ve işe girmenin verdiği sevinçle iş doyumlarının arttığı bilinmektedir. İş yerinde geçirilen zamanla birlikte monotonlaşan hayatın, beklentilerin karşılanmamasının ve kişiye verilen sözlerin tutulmamasının iş doyumunda ciddi düzeyde düşüklüğe sebebiyet vermektedir (Koç, 2014).

Kınık (2007), işe yeni başlayanın çalıştığı kurumun yapısını öğrenmek için istekle çalışıp, iş doyumunu sağlayacağını fakat zaman içerisinde o heyecanın yitirilebileceğini belirtmiştir.

Performans ve iş doyumları arasındaki ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalarda performansın yüksek ya da düşük olmasına göre iş doyumunun da değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Yüksek performans gösteren bireylerin, iş doyumlarının da tatmin edici seviyede olduğu gözlenmiştir. Bireyin yüksek düzeyde performans sergilemesiyle işveren tarafından ödüllendirilip, doyum sağladığı düşüncesi

mevcuttur. Ayrıca iş doyumunu yüksek olanların, daha iyi performans sergilemek istemesinden kaynaklı, çeşitli olumlu çabalara girdiği belirtilmiştir (Aşık, 2010).

### **2.3.2.1.7. Sosyal ve Kültürel Çevre**

Bireyler çevrelerinden bağımsız yaşayamazlar. Çevrenin sahip olduğu değerler, birçok alanda olduğu gibi iş doyumunu da belirleyici bir faktördür. Toplumların mesleklere yüklediği değer farklılık göstermektedir. Toplumun bakış açısıyla bireyin bakış açısı benzerlik gösterdiği takdirde iş doyumunu düzeyi yüksek olacaktır (Melik, 2014).

### **2.3.2.2. Örgütsel Faktörler**

Bireylerin beklentileri ve bu beklentilere göre işe girmesi iş doyumunu yükseltici bir unsur olarak görülmektedir (Demirkol, 2014). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise alt başlıkta detaylı olarak ele alınmıştır.

#### **2.3.2.2.1. Ücret**

Bireylerin çalıştığı işten beklediği maddi karşılığın, beklentileri ve ihtiyaçları karşılayacak düzeyde olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş doyumundan bahsedilemez (Aşık, 2010).

Yapılan araştırmalarda düşük ücret, performansın düşmesine ve işi aksatmaya sebep olmaktadır. Bu sayede işe karşı yabancılaşan bireylerde, iş doyumunsuzluğu oluşmaktadır (Demir, 2010).

Ücret, bireylere iki şekilde doyum sağlar. Bunlardan birincisi bireyin, yetenek düzeyine ve sorumluluklarına karşılayan ücretin verilmesiyle doyum sağlanır. İkinci olarak ise adaletle ücret dağıtımının olmasıyla doyum gerçekleşir. Aynı işte, aynı görevleri yapıp daha az ücret alan kişi, kendisini daha yüksek ücret alanla kıyaslayacak ve adaletli davranılmadığını düşünecektir. Sonucunda da iş yerine karşı olumsuz tutum geliştirip, iş doyumunsuzluğu oluşacaktır. Yeterli ücretin alınmaması, işi aksatmayla başlayan süreçte işi bırakmaya kadar gidebilmektedir (Altan, 2015).

Eğimli (2009), ücretin yeterli olup olmamasının kişisel algılara bağlı olduğunu belirtmiştir. Çalışanın ne kadar ücreti hak edip, hak etmediğine karar vermesi bireyseldir ve herkes için bu durum farklıdır.

#### **2.3.2.2.2. Çalışma Koşulları**

İşyerindeki koşullar, kişinin performansını etkileyecektir. Çalışılan yerin gürültü durumu, sıcaklığı, ışık düzeyi ve hava sirkülasyonu verimi ciddi ölçüde etkilemektedir. Genel olarak bireyler, fiziksel ortamlarına uyum sağlayabilecek işleri seçmektedir. Bu durumda kişinin iş doyumunu yükseltmesine olanak sağlamaktadır (Ersoy, 2006).

İş yerinde geçirilen zaman dikkate alındığında, çalışma yerinin fiziki şartlarının kişiye uygun olması son derece önemlidir. Çalışma ortamının iç açıcı olması, çalışma masası ve sandalyesinin rahatsız edici olmaması gerekir. Fiziki şartlar ile iş doyuma doğrudan ilişki içerisindedir. Olumsuz fiziki şartlar bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir (Karadağ, 2013).

#### **2.3.2.2.3. İşin Niteliği**

Çalışanın yeteneklerini kullanabilme fırsatının verildiği işlerde bireyler iş doyumunu yakalayabilmektedir. Fakat bu fırsatlar verilirken, bireyi zihinsel olarak çok zorlanmaması gerekir. Bireyin kapasitesinin çok altında ya da üstünde görevler verilmesi de iş doyumsuzluğuna sebebiyet vermektedir (Sun, 2002).

#### **2.3.2.2.4. Roller**

Yapılan bazı araştırmalarda rollerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırma görevlilerinin örnekleme oluşturduğu bir araştırmada, rol belirsizliğinin ve çatışmalarının az olduğu bir ortamda iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sabuncuoğlu, 2008)

### **2.3.2.2.5. Terfi**

Terfiler, bireylere ekstra sorumluluklar yüklemekle birlikte iyi bir statüde sağlamaktadır. Terfiler, bireylere kendilerini geliştirme için iyi bir fırsat tanırken, kendilerini gerçekleştirme yolunda ilerlemelerine de katkıda bulunur. Performans sonucunda gelen terfiler, iş doyumunu arttırmaktadır. Yeterli performansı sergileyen kişilerinse terfi edilmemesi iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır (Küçük, 2014).

Terfi herkes için aynı anlama gelmemektedir. Bazıları için terfi, ruhsal gelişme ile aynı anlama gelirken, bazıları içinse yüksek konum elde etmek ve kazanmak anlamına gelmektedir. Her ne kadar terfi herkes için farklı anlama gelse de iş doyumuna olumlu katkısı olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların, işlerinde terfi imkanı yoksa ekstra performans göstermesinin de bir anlamı olmayacağını düşünecek ve bu durumda iş doyumuna olumsuz yansiyacaktır (Altan, 2015).

Avukatlarla yürütülen bir çalışmada ise statü ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir (Demirkol, 2006).

### **2.3.2.2.6. Çalışma Arkadaşları**

Çalışanların, ekip arkadaşları iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Arkadaşlarla uyum içinde olmak ve dayanışmanın üst düzey olduğu bir kurumda iş doyumunu artacaktır. Çalışan sayılarının az olduğu ortamlarda, iş doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Burada önemli olan çalışan kişi sayısının az olması değil, diğer çalışanlarla kurulan etkileşimin ne düzeyde olduğudur (Küçük, 2014).

Şengül (2008), çalışanların kendi arasında ve amirleriyle olan iletişimlerinin destekleyici olmasının, paylaşım duygusunu güçlendirdiğini, tartışmaları azalttığını ve daha az hata yapılmasına neden olup, iş doyumunu arttırdığını belirtmiştir.

### **2.3.3. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar**

Bu bölümde iş doyumunu ile ilgili kuramlar incelenmiştir.

### **2.3.3.1. Başarı Güdüsü Kuramı**

Murray (1938), ihtiyaçların bireyler için önemli olduğunu ifade etmiştir. İhtiyaçlar, doğrudan gözlenemezler. Fakat davranışlardan yola çıkararak, ihtiyaçları anlama noktasında çeşitli yo Rumlar yapılabilir. İhtiyaçlar içsel eğilim değildir, öğrenilmiş davranış örüntüleridir. Çoğu zaman bireylerin ihtiyaçları başkalarıyla akışabilmektedir. Başarı güdüsü de bireylerin ihtiyaçlarından bir tanesidir (aktaran Onaran, 1981).

Bireylerin sonuca ulaşıldığında elde edeceği ödüller, sonuca ulaşmak için gösterdiği çaba ile doğru orantılıdır. Sonuca ulaşıldığında çalışanların beklentileri karşılanırsa bu iş doyumuna olumlu olarak yansıyacaktır. Ödüllerin, bireyi tatmin etmemesi durumunda ise iş doyumsuzluğu artacaktır (Karadağ, 2013).

Bireyler, mutlu olacağı durumları yaşamak isteyip, mutsuz olacağı durumlardan kaçınmaya çalışırlar. Mutlu olan bireylerin fizyolojik ve ruhsal yapısında değişmeler olmakla birlikte, çevresinden de olumlu tepkiler alırlar. Bu tepkiler, kişiye motive edici güce sahiptir. Olumsuz durumlarda ise gelen tepkiler, bireyi o durumdan kaçınmaya itecektir. Başarı güdüsü, amaca yönelen bireyi olumlu aktarımlarla daha da motive ederek, iş doyumunu arttıracaktır (McClelland, 1951).

### **2.3.3.2. Çift Faktör Kuramı**

Herzberg 2000 kişiyle yapmış olduğu araştırmada, ortaya çıkardığı etmenlerin bir kısmının iş doyumuna katkı sağladığını, bir kısmının ise iş doyumsuzluğunu arttırdığını belirtmiştir. İş yeri Şartlarının uygunsuz olması, iş doyumsuzluğuna sebep olabilirken, alışma Şartlarının çalışanlarca olumlu algılanmasının iş doyumuna katkı sağladığı savunulmuştur. İşle direkt ilişki içerisinde olmayan alışma Őartları, cret ve çalışma politikası gibi faktörler iki temel ihtiyaca bağlanmıştır (Acar, 2016).

İlk olarak bireyi güdüleyici unsurlar, kişinin gelişimine katkıda bulunup ihtiyaçları karşılaması için gereken enerjiyi verdiğinden iş doyumunu artırmaktadır. Bu aşamada güdüleyici unsurlardan olan bireyin tanınma arzusu, sorumluluk duygusu ve terfi imkanının olması çalışanın kendisi ile ilgili unsurlardır. İkinci

olarak sağlık etmenlerinin iş doyumuna olumlu ya da olumsuz katkı yaptığı anlaşılmaktadır. İş doyumunda çift faktör kuramı, çift faktör üzerine odaklansa da sadece sağlık faktörüyle de iş doyumuna ulaşanların olduğu bildirilmiştir (Onaran, 1981)

### 2.3.3.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow ihtiyaçları, hiyerarşi çerçevesinde belirli bir sırada ele almaktadır. En alt basamakta fizyolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Daha sonra güvenlik, sevgi ve ait olmak, daha sonra da saygı ihtiyaçı gelmektedir. Maslow, bu ihtiyaçların çeşitli yetersizliklerin sonucunda oluştuğunu belirtmektedir. En son basamakta ise kendini gerçekleştirme ihtiyaçı bulunmaktadır ve bu her bireyde farklı olarak şekillenmektedir. (Sürekli ve Tevruz, 2006).



şekil 2.3 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow tarafından geliştirilen bu kuramla ilgili olarak çok çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmaların bir kısmı doğrulanırken, bir kısmı ise doğrulanmamıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, basit olması ve anlaşırlılığı sayesinde yine de en çok bilinen motivasyon kuramı olmuştur (Koçel, 2001).

#### **2.3.3.4. Existence, Relatedness and Growth Theory (ERG) Kuramı**

Alderfer tarafından, Maslow'un hiyerarşisi daha da basit hale getirilerek oluşturulmuş olan bu kuramda, ihtiyaçların sıralaması daha basit bir şekilde ifade edilmiştir. Fakat yine de Maslow'un hiyerarşisi esas alınmıştır. ERG kuramında, ihtiyaçlar hiyerarşi içerisinde değildir (Koçel, 2001).

Maslow'un kuramıyla ERG kuramı arasındaki bazı farklar söz konusudur. Maslow doyurulmuş ihtiyaçların birey üzerinde güdüleyici olmadığını savunurken, Alderfer doyurulmuş ihtiyaçların, o ihtiyacı daha da güçlendirdiğini savunmuştur (Aslan, 2006).

ERG kuramında ihtiyaçlar üçe ayrılmaktadır. Bunlar;

- Varoluş Gereksinimi: Fiziksel yaşamın devamını sağlayacak ihtiyaçları kapsamaktadır (Yemek, barınma, güvenlik gibi).
- İlişki Gereksinimi: Başkalarıyla olan iletişim, destek, saygı, kabullenme ve ait olmayı kapsamaktadır.
- Gelişme Gereksinimi: Bireyin potansiyelini kullanabilme ihtiyacı ve gelişim ihtiyacını kapsamaktadır (Aslan, 2006).

#### **2.3.4. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Ramirez ve arkadaşları (1996) tarafında yapılan araştırmada, statü ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiyi yetersiz görme, 55 yaşın altında olmak ile bekar olmanın tükenmişlikle ilişkili olduğu, dolayısıyla iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir.

Ting (1997) araştırmasında, çalışanların işe katılımı, ödüllendirmeler, çalışılan işin niteliği, görev tanımı ve kişisel becerilere göre görev dağılımının olmasının iş doyumunu etkilediğini tespit etmiştir (aktaran Kıvılcım, 2014)

Çivilidağ (2011) araştırmasında medeni durum, yaş cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre iş doyumunun farklılaştığını belirtmiştir.

Morris (2002) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin iş doyumunun, mesleki tükenmişliğe etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunun, mesleki tükenmişliği doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. ayrıca iş doyumunu arttıkça duygusal tükenmenin azaldığı belirlenmiştir (aktaran Günçavdı, 2015).

Bogler (2001) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunu ile işe yönelik algıların ilişki içerisinde olduğu bildirilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli derecede etkili olduğu belirlenmiştir.

Yapılan başka bir araştırmada okul yöneticilerinin, öğretmenlere yönelik davranışlarının, motivasyon üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Motivasyon arttıkça da iş doyumunun arttığı, iş stresinin azaldığı bildirilmiştir (Davis ve Wilson, 2000).

İş doyumunu ile ilgili araştırmalara bakıldığında daha çok sağlık ve eğitim alanında araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Karataş ve Güleş (2010)'in öğretmenler üzerinde yürüttüğü araştırmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.

Akademisyenlerin örneklemini oluşturduğu başka bir araştırmada ise araştırmaya katılanların (%91,6) maddi beklentilerinin karşılanmadığını belirtmiştir. Örneklemin bir kısmı da (%41,6) manevi doyum yaşamadıklarını bildirmiştir. Bu olumsuzlukların iş doyumunu önemli ölçüde azalttığı ifade edilmiştir (Acar ve diğ., 2004).

Aksu, Acuner ve Tabak (2002) tarafından yürütülen araştırmada cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre iş doyumunun değişmediğini tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim düzeyine göre iş doyumunun farklılaştığı tespit edilmiştir.

Medeni durum, çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunun farklılaşmadığı belirtilmiştir (Yılmaz ve Karahan, 2009).

Yaş ve iş doyumuyla doğrudan bir ilişki olduğunu tespit eden çeşitli çalışmalar vardır. Ulusal (1998) ve Atan (1994) 46 yaş üzeri bireylerin iş doyumlarının arttığını bildirmiştir.

Akdaş ve arkadaşları (2000), iş doyumunun en yüksek düzeyde olduğu dönemin 40 yaş ve üzeri olduğunu, 25-34 yaş arasında ise ne düşük düzeyde olduğunu bildirmiştir. Genç bireylerin, iş yerinden beklentilerinin bu durumu açıklayacağını ifade etmişlerdir.

Çalışma yılına göre iş doyum düzeyinin farklılık gösterdiğini belirten Bölüktepe (1993), 1-5 yıl arası çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu yaptığı araştırmada tespit etmiştir. İşe yeni başlayanların, beklentilerinin fazla olmasının, beklentilerine cevap bulamamasıyla hayal kırıklığına uğramalarının düşük iş doyum düzeyinin nedeni olarak açıklamıştır.

Eğitim düzeyi yüksek olan, çalışma yılı daha fazla olan, geliri yüksek olan ve çocuk sayısı 3 ve daha az olan bireylerin iş doyumları yüksek olarak belirlenmiştir. Medeni durum ve yaş değişkenlerine göre iş doyumunun farklılaşmadığı tespit edilmiştir. çocuk sayısı arttıkça ebeveynlerin üzerine düşen sorumluluk artacağından, iş doyumunu azaltıcı olacağı savunulmuştur (Oğuzöncül ve Kaya, 2016).

Çocuk sayısına göre iş doyumunun değişmemesinin nedeni olarak ise çift etken kuramına göre iş dışı faktörlerin iş doyumunu etkilemediği düşüncesiyle açıklanmıştır (Misener ve diğ., 1996).

### **3. YÖNTEM**

Bu bölümde çalışma ile ilgili araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin elde edildiği ölçme araçları ve elde edilen verilerin analizi ele alınmıştır.

#### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Yapılan araştırma betimsel bir çalışmadır.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni, Malatya Büyükşehir Belediyesi oluştururken, örnekleme Malatya Büyükşehir Belediyesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, Sosyodemografik Veri Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır.

##### **3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu**

Bu form (Ek-1) araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve çocuk sayısı sorularını içermektedir.

##### **3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği**

Psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmek için Diener, Scollon ve Lucas, (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin sekiz maddesi bulunmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık

katsayısı .87'dir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin (Ek-2) Türkçe uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında iç tutarlılık katsayısı.87 olarak tespit edilmiştir. 1-7 arasında puanlaması yapılmaktadır. Ölçekten alınacak yüksek puan, kişinin psikolojik güce sahip olduğunu göstermektedir (aktaran Telef, 2013).

### **3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)**

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen MİDÖ'nün (Ek-3), Baycan tarafından (1985) Türkçe uyarlama çalışmaları yapılmıştır. MİDÖ'nün 20 maddesi vardır ve beşli Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı doyumunu (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19,20), dış kaynaklı doyumunu (5,6,12,13,14,16,17,18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Toplam puanın 20'ye bölünmesiyle genel doyum puanı hesaplanmaktadır. 3 puandan fazlası yüksek doyuma işaret ederken; 3 puanın altı ise düşük iş doyumuna işaret etmektedir. 3 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir.

### **3.4. Veri Analizleri**

Verilerin analizi için SPSS 22 paket program kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımadığı belirlenmiş ve non-parametric testlerden Mann-Withney U ile Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Ayrıca frekans ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde bulgulara yer verilmiştir.

### 4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılımı

Tablo 4.1 Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımı

| DEĞİŞKEN |       | <i>F</i> | %    |
|----------|-------|----------|------|
| Yaş      | 18-25 | 20       | 8,0  |
|          | 26-30 | 47       | 18,8 |
|          | 31-40 | 104      | 41,6 |
|          | 41-55 | 71       | 28,4 |
|          | 56+   | 8        | 3,2  |

Araştırmaya katılanlardan 20 kişinin yaşları 18-25 arasındayken, 47 kişi 26-30 yaş arasındadır. 104 kişi 31-40 yaşlarındayken, 71 kişi 41-55 yaşları arasında, 8 kişi ise 56 yaş ve daha fazla yaşa sahiptir.

Tablo 4.2 Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımı

| DEĞİŞKEN |       | <i>F</i> | %    |
|----------|-------|----------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 182      | 72,8 |
|          | Kadın | 68       | 27,2 |

Araştırmaya katılanlardan 182 kişi erkek, 68 kişi ise kadındır.

Tablo 4.3 Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımı

| DEĞİŞKEN     |              | <i>F</i> | %    |
|--------------|--------------|----------|------|
| Medeni Durum | Evli         | 182      | 72,8 |
|              | Bekar        | 61       | 24,4 |
|              | Dul/Boşanmış | 7        | 2,8  |

Araştırmaya katılanlardan 182 kişi evliken, 61 kişi bekar, 7 kişi ise dul/boşanmıştır.

**Tablo 4.4 Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Dağılımı**

| DEĞİŞKEN     |    | F  | %    |
|--------------|----|----|------|
| Çocuk Sayısı | 1  | 60 | 24,0 |
|              | 2  | 59 | 23,6 |
|              | 3  | 40 | 16,0 |
|              | 4  | 17 | 6,8  |
|              | 5+ | 4  | 1,6  |

Araştırmaya katılanlardan 60 kişinin 1 çocuğu varken, 59 kişinin 2 çocuğu vardır. 40 kişinin 3 çocuğu, 17 kişinin 4 çocuğu, 4 kişinin ise 5 ve daha fazla sayıda çocuğu vardır. 70 kişinin ise çocuğu yoktur.

**Tablo 4.5 Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Dağılımı**

| DEĞİŞKEN     |                      | F   | %    |
|--------------|----------------------|-----|------|
| Çalışma Yılı | 0-5 yıl arası        | 69  | 27,6 |
|              | 5-10 yıl arası       | 63  | 25,2 |
|              | 10 yıl ve daha fazla | 118 | 47,2 |

Araştırmaya katılanlardan 69 kişinin çalışma yılı 0-5 yıl arasındayken, 63 kişinin 5-10 yıl arasında değiştiği tespit edilmiştir. 118 kişi ise 10 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahiptir.

#### **4.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre MIDÖ'den Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

**Tablo 4.6 Yaş Değişkenine Göre MIDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN | F     | $\bar{x}$ | SS   | $\chi^2$ | p    |      |
|----------|-------|-----------|------|----------|------|------|
| Yaş      | 18-25 | 20        | 3,84 | ,64      | ,245 | ,993 |
|          | 26-30 | 47        | 3,78 | 1,05     |      |      |
|          | 31-40 | 104       | 3,83 | ,83      |      |      |
|          | 41-55 | 71        | 3,83 | ,86      |      |      |
|          | 56+   | 8         | 3,66 | 1,25     |      |      |

Örneklemin iş doyum düzeyleri“**Yaş**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Yaş değişkenine göre bireylerin MİDÖ’den aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,245$ ;  $p=,993$ ;  $p>0,05$ ].

**Tablo 4.7 Cinsiyet Değişkenine Göre MİDÖ’den Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN |       | F   | $\bar{x}$ | SS  | U      | p    |
|----------|-------|-----|-----------|-----|--------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 182 | 3,81      | ,89 | 6073,5 | ,822 |
|          | Kadın | 68  | 3,84      | ,87 |        |      |

Örneklemin iş doyum düzeyleri“**Cinsiyet**” değişkenine bağlı olarak “Mann Whitney U”ile incelenmiştir. Erkeklerin ve kadınların MİDÖ’den aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir (U=6073,5;  $p=,822$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 4.8 Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre MİDÖ’den Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |              | F   | $\bar{x}$ | SS  | $x^2$ | p    |
|--------------|--------------|-----|-----------|-----|-------|------|
| Medeni Durum | Evli         | 182 | 3,78      | ,92 | 2,884 | ,236 |
|              | Bekar        | 61  | 3,97      | ,75 |       |      |
|              | Dul/Boşanmış | 7   | 3,59      | ,52 |       |      |

Örneklemin iş doyum düzeyleri“**Medeni Durum**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Medeni durum değişkenine göre bireylerin MİDÖ’den aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=2,884$ ;  $p=,236$ ;  $p>0,05$ ].

**Tablo 4.9 Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre MİDÖ’den Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |    | F  | $\bar{x}$ | SS   | $x^2$ | p    |
|--------------|----|----|-----------|------|-------|------|
| Çocuk Sayısı | 1  | 60 | 3,74      | ,90  | 1,627 | ,804 |
|              | 2  | 59 | 3,82      | ,94  |       |      |
|              | 3  | 40 | 3,79      | ,81  |       |      |
|              | 4  | 17 | 3,68      | 1,17 |       |      |
|              | 5+ | 4  | 3,15      | 1,42 |       |      |

Örneklemin iş doyum düzeyleri“**Çocuk Sayısı**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Çocuk sayısı değişkenine göre bireylerin MİDÖ’den aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=1,627$ ;  $p=,804$ ;  $p>0,05$ ].

**Tablo 4.10 Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre MİDÖ'den Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |                      | F   | $\bar{x}$ | SS  | $x^2$ | p    |
|--------------|----------------------|-----|-----------|-----|-------|------|
| Çalışma Yılı | 0-5 yıl arası        | 69  | 3,81      | ,89 | ,050  | ,975 |
|              | 5-10 yıl arası       | 63  | 3,80      | ,89 |       |      |
|              | 10 yıl ve daha fazla | 118 | 3,83      | ,88 |       |      |

Örneklemin iş doyum düzeyleri“Çalışma Yılı” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Çalışma yılı değişkenine göre bireylerin MİDÖ'den aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,050$ ;  $p=,975$ ;  $p>0,05$ ].

#### 4.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

**Tablo 4.11 Yaş Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN |       | F   | $\bar{x}$ | SS   | $x^2$ | p    |
|----------|-------|-----|-----------|------|-------|------|
| Yaş      | 18-25 | 20  | 49,40     | 5,61 | 4,452 | ,348 |
|          | 26-30 | 47  | 49,83     | 7,88 |       |      |
|          | 31-40 | 104 | 47,58     | 9,28 |       |      |
|          | 41-55 | 71  | 48,07     | 8,84 |       |      |
|          | 56+   | 8   | 52,25     | 6,11 |       |      |

Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeyleri“Yaş” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Yaş değişkenine göre bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'ndenaldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=4,452$ ;  $p=,348$ ;  $p>0,05$ ].

**Tablo 4.12 Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN |       | F   | $\bar{x}$ | SS   | U    | p    |
|----------|-------|-----|-----------|------|------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 182 | 48,19     | 9,00 | 6143 | ,929 |
|          | Kadın | 68  | 49,09     | 7,38 |      |      |

Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeyleri“Cinsiyet” değişkenine bağlı olarak “Mann Whitney U”ile incelenmiştir. Erkeklerin ve kadınların Psikolojik İyi Oluş

Ölçeği'nden aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir (U=6143; p=,929; p>0,05).

**Tablo 4.13 Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |              | F   | $\bar{x}$ | SS   | $x^2$ | p    |
|--------------|--------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Medeni Durum | Evli         | 182 | 48,10     | 9,10 | ,402  | ,818 |
|              | Bekar        | 61  | 49,41     | 7,20 |       |      |
|              | Dul/Boşanmış | 7   | 48,71     | 5,71 |       |      |

Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeyleri“**Medeni Durum**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Medeni durum değişkenine göre bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,402$ ; p=,818; p>0,05].

**Tablo 4.14 Araştırmaya Katılan Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |    | F  | $\bar{x}$ | SS    | $x^2$ | p    |
|--------------|----|----|-----------|-------|-------|------|
| Çocuk Sayısı | 1  | 60 | 47,73     | 9,83  | 1,188 | ,880 |
|              | 2  | 59 | 49,46     | 7,70  |       |      |
|              | 3  | 40 | 49,93     | 6,63  |       |      |
|              | 4  | 17 | 47,00     | 9,84  |       |      |
|              | 5+ | 4  | 44,50     | 17,18 |       |      |

Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeyleri“**Çocuk Sayısı**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Çocuk sayısı değişkenine göre bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=1,188$ ; p=,880; p>0,05].

**Tablo 4.15 Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| DEĞİŞKEN     |                      | F   | $\bar{x}$ | SS    | $x^2$ | p    |
|--------------|----------------------|-----|-----------|-------|-------|------|
| Çalışma Yılı | 0-5 yıl arası        | 69  | 48,94     | 6,86  | ,679  | ,712 |
|              | 5-10 yıl arası       | 63  | 48,00     | 10,45 |       |      |
|              | 10 yıl ve daha fazla | 118 | 48,37     | 8,45  |       |      |

Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeyleri“**Çalışma Yılı**” değişkenine bağlı olarak “Kruskal Wallis Testi”ile incelenmiştir. Çalışma yılı değişkenine göre

bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden aldıkları puanların anlamlı derecede farklı olmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,679$ ;  $p=,712$ ;  $p>0,05$ ].

#### 4.4. MİDÖ'den Alınan Puanların İncelenmesi

Tablo 4.16 Örneklem MİDÖ'den Aldıkları Puanlar

| Düşük<br>(<3 puan) | Nötr<br>(3 Puan) | Yüksek<br>(>3 puan) |
|--------------------|------------------|---------------------|
| 46                 | 4                | 200                 |

46 kişinin MİDÖ'den aldıkları puanlar doğrultusunda düşük iş doyumuna sahip olduğu, 4 kişinin nötr iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. 200 kişinin ise yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.5. Ölçeklerden Alınan Ortalama Puanların İncelenmesi

Tablo 4.17 Ölçeklerden Alınan Ortalama Puanlar

| Ölçekler                   | Ort. ve SD   |
|----------------------------|--------------|
| MİDÖ                       | 3,82 ± 48,44 |
| Psikolojik İyi Oluş Ölçeği | 48,44 ± 8,59 |

MİDÖ'den alınan ortalama puan 3,82 olarak belirlenmiştir. Bu durum örneklem ortalama olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden alınan ortalama puan ise 48,44'tür. Bu durumda örneklem ortalamanın üstünde puan aldığını göstermektedir.

#### 4.6. İş Doyumu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 4.18 İş Doyumu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki Düzeyi

|           |            | Psikolojik İyi Oluş |
|-----------|------------|---------------------|
| İş Doyumu | Korelasyon | ,527                |
|           | p          | ,001                |

İş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon işlemine göre değişkenler arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r=,527$ ;  $p=,001$ ;  $p<,05$ ).

## 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve çocuk sayısı) iş doyumunu düzeylerinde farklılık yoktur.
- Demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve çocuk sayısı) psikolojik iyi oluş düzeylerinde farklılık yoktur.
- 46 kişi düşük iş doyumuna, 4 kişi nötr iş doyumuna, 200 kişi ise yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir.
- Örneklem grubunun genel itibariyle yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından ise ortalama değerlerin üstünde puan alındığı belirlenmiştir.
- MİDÖ'den alınan ortalama puan 3,82 olarak belirlenmiştir. Bu durum örneklemin ortalama olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden alınan ortalama puan ise 48,44'tür. Bu durumda örneklemin ortalamanın üstünde puan aldığını göstermektedir.
- İş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## 5.2. Tartışma

Yapılan araştırmada yaş değişkeni açısından iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,245$ ;  $p=,993$ ;  $p>0,05$ ]. ivilidağ (2011) araştırmasında 51-60 yaş arasındaki kişilerin iş doyumunun 20-30, 31-40, 41-50 ve 61 üzeri yaşa sahip olanlara oranla yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ile ivilidağ (2011)'ın elde ettiği sonuçlar farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmada yaş değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmazken, ivilidağ (2011)'ın araştırmasında yaş değişkenine göre iş doyumunu farklılaşmaktadır. Ulusal (1998) ve Atan (1994) 46 yaş üzeri bireylerin iş doyumlarının arttığını bildirmiştir. Yapılan bir başka araştırmada gençlerin iş doyumunun yüksek olduğu belirlenmiştir (Oshagbemi; Aktaran Zgheib, Zgheib ve Usta, 2006). Akdaş ve arkadaşları (2000), iş doyumunun en yüksek düzeyde olduğu dönemin 40 yaş ve üzeri olduğunu, 25-34 yaş arasında ise ne düşük düzeyde olduğunu bildirmiştir. Luthan ve Thomas (Aktaran ivilidağ, 2011) araştırmasında 40 yaşından sonra iş doyumunun düştüğünü belirtmiştir. Crossman ve Haris (2006), iş doyumunda çok fazla unsurun belirleyici olabileğini bildirmiştir. Çevresel koşullar, psikolojik iyi oluş ve yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin iş doyumunda belirleyici unsur olduğu ifade edilmiştir. Her bireyin çeşitli öncelikleri vardır ve önem verdiği değerler farklıdır. Bu yüzden iş doyumunu düzeylerinde kişisel farklılıklar söz konusudur. Kişisel zellikler, yaş, yetişme biçimi, iş tecrübesi, inançlar ve değerler ile yaşam koşulları gibi çeşitli özelliklerin farklılık göstermesi bireyin, iş doyumunu da doğrudan etkilemektedir (Koç, 2014). Yaş değişkeni iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Çalışmaya yeni başlayan gençlerin iş doyumunu yüksektir. İlerleyen zamanlarda iş doyumunu azalır ve çalışma hayatının sonuna doğru ise iş doyumunu tekrar yükselmektedir (Bingöl, 2006). Çalışmaya yeni başlayanlar oldukça heyecanlıdır ve iş doyum düzeyleri de buna bağlı olarak yüksektir. Zaman içerisinde bu heyecanın kaybedilmesiyle iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. 30'lu yaşların başı iş doyumunun en düşük olduğu dönemdir. Bu yaşlardan sonra iş doyumunu giderek artmaktadır (Akbaş, 2011). elen ve arkadaşları (2004) yaş ilerledikçe bireylerin işle alakalı koşullara daha kolay adapte olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırmada çıkan sonuç ise çeşitli yaş gruplarındaki çalışanların işle ilgili koşullara uyum sağlamasıyla açıklanabilir (Happock; aktaran Karadağ, 2013). İş koşullarına uyum sağlayan bireylerin iş doyumlarının da yüksek olacağı

düşünülmektedir. İş koşullarına uyum sağlayanların, görev ve sorumluluklarını daha iyi bir şekilde kavrayıp, üstlerine düşeni yapacakları düşünülebilir. Ayrıca iş koşullarına uyum sağlamaları, sosyal uyumu da artırabilir ve bu sayede ekip arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurabilir.

Yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni açısından iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $U=6073,5$ ;  $p=,822$ ;  $p>0,05$ ). Aksu, Acuner ve Tabak (2002), Santhapparaj ve Alam (2005), Chimanikire ve arkadaşları (2007) ile Çivilidağ (2011) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun farklılaşmadığını bildirmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ile Aksu, Acuner ve Tabak (2002) ile Çivilidağ (2011)'ın elde ettiği sonuçlar benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun bazen fark yarattığı bazen de herhangi bir farka sebep olmadığı görülmektedir. Fakat kadın ve erkeklerin aile, iş ve sosyal hayattaki rollerinin kişiyi farklı görevler yapmak zorunda bırakması iş doyumunda farklılığa sebep olmaktadır. Bazı araştırmalara göre kadınlara ev işleri ve çocukların bakımına ilişkin sorumluluklar yüklenmesi ile annelik görevlerinin olmasının, kadınların iş yerinde yüksek beklenti içerisine girmediği ve maddi kazançlara odaklandıklarından iş doyumlarının düşük seviyede olduğu belirtilmiştir (Aksungur, 2009). Kadın ve erkeklerin iş doyumlarının farklılık göstermemesinin sebebi, iş ortamında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit hak ve imkanların verilmesi olabilir. Ayrıca örnekleme oluşturan kadınların, eşlerinin ev işleri ve çocuklarının bakımları konularında destek olmalarının, araştırmanın sonucunda bir farkın çıkmamasını açıklayabilir.

Yapılan araştırmada medeni durum değişkeni açısından iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=2,884$ ;  $p=,236$ ;  $p>0,05$ ]. Aksu, Acuner ve Tabak (2002), Bilge ve arkadaşları (2005), Çağlıyan (2007), Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) ile Çivilidağ (2011) araştırmasında medeni durum değişkenine göre iş doyumunun farklılaşmadığını bildirmiştir. Belirtilen araştırmalar ile yapılan araştırmanın sonuçları, medeni durum değişkenine göre benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmada evli olmayanların, evli olanlara göre iş doyumlarının düşük olduğu bildirilmiştir. Evlilik uyumunun düşük olması, evlilik içerisinde eşlerin çeşitli sorunlar yaşaması, bireyin ruhsal yapısını etkileyeceğinden iş doyumunda düşüşe sebep olabilmektedir. Eşiyle ayrı yaşayan ve eşi vefat etmiş kişilerinde iş

doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Koç, 2014). Eşlerin birbirlerine psikolojik ve sosyal yönden destek olması, iş doyumunu artırıcı bir unsur olarak belirtilmektedir (Schrab ve Ivanicki; Aktaran Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2003). Medeni durum değişkenine göre iş doyumunun farklılaşmamasının nedeni olarak ise çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş hallerinin iyi düzeyde olması gösterilebilir. Yapılan araştırmadaki evli bireylerin, evlilik doyumlarının yüksek olması; evli olmayanların ise çevrelerinden yeterli sosyal desteği görmeleri de çıkan sonucu açıklayabilir.

Yapılan araştırmada çocuk sayısı değişkeni açısından iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=1,627$ ;  $p=,804$ ;  $p>0,05$ ]. Carr ve arkadaşları (1998) araştırmasında çocuk sahibi olanların iş doyumlarının olumlu etkilendiğini belirtmiştir. Oğuzöncül ve Kaya (2016) araştırmasında çocuk sayısı 3 ve daha az olan bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ile Oğuzöncül ve Kaya (2016)'nın sonuçları örtüşmemektedir. Çocuk sayısı arttıkça ebeveynlerin üzerine düşen sorumluluk artacağından, iş doyumunu azaltıcı olacağı savunulmuştur (Oğuzöncül ve Kaya, 2016). Çocuk sayısına göre iş doyumunun değişmemesinin nedeni olarak ise çift faktör kuramına göre iş dışı faktörlerin iş doyumunu etkilemediği düşüncesiyle açıklanabilir (Misener ve diğ., 1996). Çocuk sayısı fazla olan bireylerin, ailesinden ve çevresinden yeterli desteği alması ve çocuklarına yönelik beklentilerin gerçekleşmesi psikolojik iyi oluşu etkilemesi beklenebilir. Psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olması ise iş doyumunu gerçekleştirmede etkili olacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada çalışma yılı değişkeni açısından iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,050$ ;  $p=,975$ ;  $p>0,05$ ]. Schultz ve Schultz (Aktaran Yelboğa, 2007) araştırmasında işe yeni başlayanların iş doyumunun, diğer çalışma yılına sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Çivilidağ (2011) araştırmasında çalışma yılı fazla olanların iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Yılmaz ve Karahan (2009) çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunun farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen bulgular çalışma yılı değişkenine göre Yılmaz ve Karahan (2009)'ın elde ettiği bulgularla benzerlik göstermektedir. Demirkol (2014), çalışanların beklentilerine göre işe girmesinin iş doyumunu artıracaklarını belirtmiştir. Aşık (2010) ise yüksek performans gösteren çalışanların işveren tarafından ödüllendirilmesiyle iş doyumunun arttığını

belirtmiştir. Ayrıca iş doyumunu yüksek olanlar, daha iyi performans sergilemek için, çeşitli olumlu çabalara girebilirler. Çalışanların bahsedilen durumla ilişkisi olabileceği düşüncesinden kaynaklı çalışma yılı açısından iş doyumunda bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Yapılan araştırmada yaş değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=4,452$ ;  $p=,348$ ;  $p>0,05$ ]. Veenhoven (1997), Argyle (1999) ve Timur (2008) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkeni açısından psikolojik iyi oluşun farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çelebi (2016) ise araştırmasında 30-40 yaş arasındaki bireylerin, diğer yaş grubundakilere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen bulgular Timur (2008)'un yaş değişkeniyle ilgili sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bireyin değer verdiği tecrübeler, geçmişe ve geleceğe dair izlenimler, yaşantıların olumlu olması, memnunluk ve doyum, amaçlar, ümitler ve yaşanan zamanının kişide bıraktığı olumlu izlenimler psikolojik iyi oluşu etkilemektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Ryff (1989), gelişimin yalnızca çocukluk ve gençlik döneminde olmadığını yaşamın ilerleyen zamanlarında da devam ettiğini öne sürmüştür. Bu durumun yaş değişkeninin, psikolojik iyi oluş düzeyini etkilemediğini açıkladığı düşünülmektedir. Gelişim belirli yaş dönemlerinde gerçekleşmez ve hayatın her döneminde görülebilir.

Yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $U=6143$ ;  $p=,929$ ;  $p>0,05$ ). Cooper, Okamura ve McNeil, (1995), Haring ve arkadaşları (Aktaran Tütüncü, 2012), Timur (2008) ve Demirtaş (2016)'ın araştırmaları ile yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar benzerlik göstermektedir. Ryff (1989), Lee, Seccombe ve Shehan (Aktaran Tütüncü, 2012) ve Kuyumcu (2012) araştırmasında kadınların, erkeklere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Ryff ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan araştırmada ise cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyinin farklı olmaması kadın ve erkeklerin yaşamlarına bir anlam yükleyerek belirli amaçlar için çabaladıkları sosyal yaşamlarının canlı olması ve aktivitelere katılmasıyla açıklanabilir (Demirtaş, 2016). Ayrıca kadın ve erkeklerin yaşamlarını belirli amaçlarla zenginleştirdikleri

düşünüldüğünde bu durum daha net açıklanabilmektedir. Yaşamlarında belirli amaçları olan bireyler, daha planlı ve programlı hareket edip, hayatını belirli bir düzende devam ettirebilirler. Bu durum, yaşam amacı olanların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin yükselmesine olanak sağlamaktadır.

Yapılan araştırmada medeni durum değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,402$ ;  $p=,818$ ;  $p>0,05$ ]. Medeni durum değişkenine göre evli olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Glenn ve Weaver, 2001; Kim ve McKenry, 2002; Proulx, Helms ve Buehler, 2007). Timur (2008) ise araştırmasında evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerin daha evli olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Demirtaş (2016) medeni durum değişkenine göre elde ettiği sonuçlar ile yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar benzerlik göstermektedir. Psikolojik iyi oluş, zihinsel, ruhsal, kişisel, davranışsal ve sosyal etkileşimle birlikte ele alınıp tanımlanmalıdır (Roothman, Kirsten ve Wissing, 2003). Medeni duruma göre psikolojik iyi oluşun farklı olmamasının sebebi olarak bireylerin var olan medeni durumunu benimsemesi, yaşamlarının her alanında hedeflerinin olması ve mutlu olmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca evli, bekar, dul ya da boşanmış olan bireylerin kimlikleriyle barışık oldukları da söylenebilir.

Yapılan araştırmada çocuk sayısı değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=1,188$ ;  $p=,880$ ;  $p>0,05$ ]. Rıza (2016) çocuk sayısı değişkenine göre yapılan araştırmada elde edilen sonuçlarla benzer sonuçlar tespit etmiştir. Ebeveynlerle çocukların olumlu ilişkilerinin olması, ebeveynlerin benlik saygısına katkıda bulunup, iyi oluş düzeyini artırmaktadır (Roberts ve Bengtson; Aktaran Akdağ ve Çankaya, 2015). Çocuk sahibi olamayan bireylerin olumsuz duygulara sahip olabileceği ve olumlu değerlendirmeler yapamadığı bildirilmiştir (Kraaiji ve diğ., aktaran Rıza, 2016). Psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olanlar, yaşam amaçlarına ve hedeflerine ulaşma duygusuna sahiptir. Yaşam amacı, olgunluğun bir göstergesidir. Yaşam amacı, geçmiş ve gelecek yaşantılarının anlamını düşünüp, belirlenen hedefler doğrultusunda ilerlemektir. Bireylerin hedeflerinin ve amaçlarının olmaması, geçmiş yaşantıların bir öneminin olmadığı düşünülmesi ve inanç eksikliğinin olması, yaşam amaçlarının belirlenememesine sebep olmaktadır (Ryff, 1989 a; Ryff ve Singer, 1996). Yapılan

araştırmada çocuk sahibi olanların aile içi sorumluluklarının farkında olması, hedeflerinin ve amaçlarının olması, geçmiş yaşantılarından faydalanıp geleceği şekillendirmeleri, birlik ve beraberlik duygusu ile uyum düzeylerinin yüksek olması çocuk sahibi olan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek olmasının sebebi olduğu düşünülebilir.

Yapılan araştırmada çalışma yılı değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir [ $\chi^2(4)=,679$ ;  $p=,712$ ;  $p>0,05$ ]. Demirtaş (2016) araştırmasında çalışma yılı arttıca psikolojik iyi oluşun arttığını tespit etmiştir. Danişment (2012) ise çalışmaya yeni başlayanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Çelebi (2016) 06-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların iş doyumlarının yüksek olması, örgütün iyi yönetildiği anlamına gelmektedir. Yaşanan disiplin sorunları, mutsuzluk, işe gitmeme ve moralsizlik gibi durumların iş doyumunu azalttığı ve işten ayrılmaya sebep olabildiği belirtilmektedir. Kısaca iş doyumunun yükselebilmesi için örgütün ve bireyin (psikolojik, fiziksel ve sosyal) amaçlarının karşılanabilmesi gerekmektedir (rc, Yumuşak ve Bozkır, 2006). Çalışma ortamındaki şartların olumsuz olması, çalışanların psikolojik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir. Böyle bir durumda iş doyumuzluğundan gündeme gelmektedir (Karadağ, 2013). Çalışma şartları olumlu olan, çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde olan ve herkesin görev, sorumluluklarını bildiği bir ortamda çalışıldığı düşünüldüğünde çalışma yılına göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmaması açıklanabilir.

Yapılan araştırmada 200 kişinin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durum ücret, çalışma koşulları, işin niteliği, roller ve çalışma arkadaşlarının bireyi tatmin etmesiyle açıklanabilir (Batıgün ve şahin, 2006). Örneklemin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu belirlenmiştir. Bu durum iş doyumunun olumlu etkisiyle açıklanabilir (Zizek, Treven ve Cancer, 2015). Kendini kabul eden bireyler, kendilerine karşı olumlu tutumlara sahip olmanın yanında, iyi ve kötü özelliklerini de kabul edip, geçmiş deneyimlerine dair olumlu duygular hissetmesini kapsamaktadır (Ryff ve Singer, 1996). Bireylerin, içinde bulunduğu vrenin kontrolü sağlaması olumlu ruh sağlığının bir özelliğidir. Sosyal ortamlardaki aktivitelere aktif katılımın sağlanması, olgun bireyin ihtiyaçları

arasında görülmektedir. Yaşam boyu gelişim, çevrenin kontrol edilmesi ve çevreyi yönlendirebilme şeklinde belirtilmiştir. Kısaca kişinin içinde bulunduğu fiziki ve ruhsal yapının şekillendirilebilmesi vurgulanmaktadır (Albayrak, 2013). Kendini olduğu gibi kabul eden, geçmiş tecrübelerinden faydalanan, sosyal aktivitelere katılan bireylerin iş doyumlarının yüksek olması beklenen bir sonuç olacaktır.

İş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=,527$ ;  $p=,001$ ;  $p<,05$ ). Psikolojik iyi oluş, iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir ve kişinin işyerindeki verimini belirlemektedir (Zizek, Treven ve Cancer, 2015). İş yaşamında bireylerin sadece maddi ihtiyaçlarının değil aynı zamanda psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmektedir. Çünkü psikolojik ihtiyaçların giderilmesi hayatın anlam kazanmasına olanak sağlamaktadır (Çaylak ve diğ., 2013). İş doyumuyla psikolojik iyi oluş arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır (Yıldırım, 2007; Karadağ, 2013). İş doyumunu yüksek olan bir grubun, psikolojik ihtiyaçlarının (Crossman ve Haris, 2006) karşılandığı düşünüldüğünde iş doyumunu ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki beklenen bir sonuçtur. İş doyumunu yüksek olan bireylerin, iş yerindeki çalışanlarla kurduğu iletişimin yüksek olacağı beklenebilir. Başkalarıyla olumlu iletişim kuran bireylerin, ilişki yönünden aktif olmaları psikolojik iyi oluşu olumlu etkileyeceği düşünülebilir.

### 5.3. Öneriler

Belirlenen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulmuştur:

- Yapılan araştırmanın örneklemini 182 erkek, 68 kadın oluşturmaktadır. Cinsiyet açısından sonuçların daha iyi değerlendirilebilmesi adına yapılacak araştırmalarda kadın ve erkek sayılarının dengede tutulması önerilmektedir.

- Yapılan araştırmada 182 bireyin evli olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeni açısından sonuçların daha iyi değerlendirilebilmesi için değişkenlerin dengede tutulması önerilmektedir.

- Araştırmanın örneklemini Malatya Belediyesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu yüzden sonuçlar genellenemez. Sonuçların genellenebilmesi için her bölgeden bireye ulaşmak önerilmektedir.

- Yapılan araştırmada sınırlı bir örneklem vardır. Örneklemin genişletilmesi daha güvenilir sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir.

- İş doyumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Daha güvenilir sonuçlar elde etmek için bire bir görüşmeler yapılabilir.

- İş doyumu düşük çıkan bireylerin psikolojik durumları, aile yaşantıları ve kendilik algısı üzerinde durulabilir.

- Yapılacak olan çalışmalarda kültürel özelliklerin dikkate alınması daha geçerli sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan G. ve Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*. 24 (2), 95-106.

Acar, F. M. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ağapınar, S. (2011). *Ağrı ilinde Çalışan Ebelerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları ve Empatik Eğilimleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Akbaş, T. (2011). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi*. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilim Enstitüsü İşletme, Doktora Tezi, 2011.

Akdağ, F. ve Çankaya, Z. (2015). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluşun Yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11 (3), 646-662.

Akdaş, A., Cebeci, D., Karavuş, M. ve Gürbüz, Y. (2000). *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri*. Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi 3. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı.

Akın, A. (2009). *Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi (SDDT) Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akın, A., Demirci, İ., Akın, Ü. ve Ertürk, K. (2016). Özerk İşlevsellik İndeksi'nin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirliği, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (22), 327- 336.

Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55 (4), 271-282.

Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.

Argyle, M. (1999). *Causes and Correlates of Happiness, Well-Being: the Foundations of Hedonic Psychology*. Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (Ed.). New York: Russel Sage Foundation.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *International Journal of Management Economics and Business*. 10 (24), 205-230.

Albayrak, G. (2013). Psiko-Eğitim Programı İle Psikodramanın, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluşlarına Etkisinin Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Altan, İ. (2015). Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitim Personelinde İş Doyumunun Genel Ruh Sağlığı Düzeyine Etkisinin Branş Çerçevesinde Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altıncılıç, Ş. (2008). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ansbacher, H., L. (1991). The Concept of Social Interest. *Individual Psychology*, 41(1), 28-46.

Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. (467), 31-51.

Aydın, R. (2000). *Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışmalara Olan Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Baycan, F.A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, İktisadi Bilimler Fakültesi.

Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 22, 47-60.

Bingöl N. (2006). *Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*. 37(5), 662-683.

Bölüktepe, E.F. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Brown, K. W., ve Kasser, T. (2005). Are Psychological and Ecological Well-Being Compatible? The Role Of Values, Mindfulness, and Lifestyle. *Social Indicators Research*, 74, 349-368.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Carr, P. L., Ash, A.S., Friedman, R. H. (1998) Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty. *Ann Intern Med*. 129, 532-538.

Cooper, H, Okamura, L., McNeil, P. (1995). Situation And Personality Correlates Of Psychological Well-Being: Social Activity And Personal Control. *Journal of Research in Personality*. 29, 395-417.

Cenkseven, F. (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development*, 77, 141-152.

Cooper, H, Okamura, L., McNeil, P. (1995). Situation And Personality Correlates Of Psychological Well-Being: Social Activity And Personal Control. *Journal of Research in Personality*. 29, 395-417.

Corey, G. (2005). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi, Kuram ve Uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.

Crossman, A. ve Haris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34 (1), 29-46.

Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim elemanlarına Yönelik Alan Araştırması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmit: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çaylak, M., Çetin, H., Zetter, S. A., ve Taş, S. (2013). İş Doyumu Ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İ. İ. B.F Dergisi* (26), 145-163.

Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, B. ve Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 7 (3), 297-331.

Çeçen, R. (2002). *Duyguları Yönetme Becerileri Eğitimi Programının Öğretmen Adaylarının Duyguları Yönetme Becerileri Üzerindeki Etkisi.*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve Çocuk Grupları ile Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinkaya, A. ve Özbaşaran, F. (2004). Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 20 (1), 57-76.

Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Danişment, R. (2012). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Davis, J. ve Sandra M. W. (2000). *Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress*. Taylor and Francis, Ltd.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*. 9, 1-11.

Demir, S. (2010). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirtaş, S. (2016). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4).

Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.

Duckworth, A. L., Steen, T. A., ve Seligman, M. E. P. (2005). Positive Psychology In Clinical Practice. *Annual Reviews Clinic Psychology*. 1(6), 29-51.

Durak Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikologlar Dergisi*. 17 (1), 32-45.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu Düzeyi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3).

Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42 (2), 302-318.

Ersoy, B. (2006). *Toplumsal Değerler ve Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertürk, A., Keskinçilç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönelimsel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (4), 1723-1744.

Eryılmaz, A. (2013). Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, (1)1, 1-20.

Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.

Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M., ve Seligman, M. E. P. (2011). Doing The Right Thing: Measuring Wellbeing For Public Policy. *International Journal of Wellbeing*, 1, 79-106.

Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28) 6, 725-743.

Glenn, N. D., Weaver, C. N. (2001). A Note on Family Situation and Global Happiness. *Journal of Family and Global Happiness*. 57 (3), 960- 967.

Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günçavdı, G. (2015). *Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Kötü Muamele Düzeyi ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Halisdemir, D. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluşları, Kendini Affetme Düzeyleri ve Geçmişe Yönelik Anne Kabul Red Algıları Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kalliath, T, ve Rita, M. (2002). Job Satisfaction Among Nurses: A predictor of Burnout levels. *JONA*, 32 (32), 648-654.

Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(2), 74-89.

Keleş, H.N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (2).

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi Basın Yayın Dağıtım.

Keyes C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of The Complete State Model of Health, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73 (3), 539-548.

Keyes. C. L., Smotkin, D. ve Ryff, D.A. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022.

Kırılmaz, A. Y. Çelen, Ü., Sarp, N. ( 2003). İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim-Online*. 2 (1), 2- 9.

Kınık, S. (2007). *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kıvılcım, P. (2014) *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kim, H., K. ve McKenry, P. C. (2008). The Relationship Between Marriage and Psychological Well-Being: A Longitudinal Analysis. *Journal of family Issues*. 23, 885-911.

Koç, C. (2014). *Gündüz Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları ile Vardiyalı Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları Arasında İş Doyumu ve Tükenmişliğin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28, 13-22.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 1-24.

Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri ( Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Labaratuvar Teknikerleri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lane, R. D. ve Schwartz, G. E. (1987). Levels of Emotional Awareness: A Cognitive- Developmental Theory and Its Application To Psychopathology. *American Journal of Psychiatry*, 144, 133-143.

Lerner, R.M., Easterbrooks, M.A., Mistry, J. ve Weiner I.B (2003). *Handbook of Psychology*. Volume 6 Developmental Psychology. John Wiley & Sons, Inc.

Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Wiley-Blackwell.

Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., ve Zhou, Z. (2014). Positive Psychological Capital: A New Approach To Social Support and Subjective Well-Being. *Social Behavior And Personality: An International Journal*. (1), 135.

Lu, L., Gilmour, R., ve Kao, S. (2001). Cultural Values and Happiness: An East–West Dialogue. *The Journal of Social Psychology*, 141, 477-493.

Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 695-706.

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.

McClelland, C. D. (1951). *Personality*. New York: A Holt-Dryden Book.

Melik, F. (2014). *Pnömokonyoz Tanısı Alan Ve Tanı Almayan Sağlıklı Mavi Yakalı Çalışanların Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U. ve Abu Ajamieh, A.R. (1996). Toward an International Measure Of Job Satisfaction. *Nursing Research*. 45:87-91

Montes-Berges, B. ve Augusto-Landa, J. (2014). Emotional Intelligence and Affective Intensity as Life Satisfaction and Psychological Well-Being Predictors on Nursing Professionals. *Journal of Professional Nursing*. 30 (1), 80-88.

Motivasyon ve Dikkat, <https://sinifyonetimi.org/wp-content/uploads/2012/01/motivasyondikkat1.pdf>, E.T. 10.01.2017.

Myers, D. G. ve Diener, E. (1997). The Pursuit Of Happiness. *Scientific American* (Periodical), 7(2), 44-48.

Myers, D. G., ve Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.

Oğuzöncül A. F. ve Kaya F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu, *Dicle Tıp Dergisi*. 43 (2): 248-255.

Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları.

Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (1), 39-51.

Özden, K. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik İyi Oluşun Psikososyal Yordayıcılarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özen, Y. (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4, 46-58.

Özer, M., Şahin, B., Çetin, M. ve Demir, C. (2005). Ankara İlinde Bulunan Üç Askeri Hastanede Çalışan Askeri Hekimlerin İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (1), 31-49.

Özkan, G. V. (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Processes, and Health. *Current Directions in Psychological Science*, (8), 145–48.

Proulx, C. M., Helms, H. M. ve Buehler, C. (2007). Marital Quality and Personal Well-Being: A Meta-Analysis. *Journal of Marriage and Family*. 69, 576-593.

Ramirez, A.J., Graham, J., Richards, M.A., Cull, A. ve Gregory, W.M. (1996). Mental Health Of Hospital Consultants: The Effects Of Stress and Satisfaction At Work. *Lancet*. 347, 724-728.

Raz, S., Orrie D. ve Leehu Z. (2014). Neural Correlates of Emotional Intelligence in a Visual Emotional Oddball Task: An Erp Study, *Brain and Cognition*, 91, 79- 86.

Revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.

Rıza, S. Ö. (2016). *Evli Bireylerin Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Psikolojik İyi Oluşları ve Evlilik Doyumları ile İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Işık Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Roothman, B., Kirsten, D. K., ve Wissing, M. P. (2003). Gender Differences In Aspects of Psychological Well-Being. *South African Journal of Psychology*, 33, 212–218.

Ryff, C. D. (1989 a). Beyond Ponce De Leon and Life Satisfaction: New Directions In Quest of Successful Ageing, *International Journal of Behavioral Development* 12 (1), 35-55.

Ryff, C. D. (1989 b). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069- 1081.

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.

Ryff, C. D. ve Singer B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being, *Journal of Happiness Studies*,(9), 13-39.

Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., ve Wing, E. H. (1999). Forging Macro-Micro Linkages In The Study Of Psychological Well-Being. *New York: Springer Publishing Company*, 247-278.

Ryff, C.D. (1995). Psychological Well-Being In Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104.

Ryff, C.D. ve Singer, B.H (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9:13-39.

Ryff, C.D. ve Singer, H.B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 65, 14-23.

Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doymu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23 (1), 35-49.

Santhapparaj, S. ve Alam, S. S. (2005). Job Satisfaction Among Academic Staff In Private Universities In Malaysia. *Journal Of Social Science Publications*. 1 (2), 72-76.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Schermerhorn, J. R., Hunt J. G. ve Osborn R. N. (1994). Managing organizational behavior. *New York: John Wiley & Sons, Inc.*

Schmutte, P.S., Ryff, C.D. (1997). Personality And Well-Being: Reexamining Methods And Meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73, 549-559.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. Aslay, Y. (Çev). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Seligman M.E.P. (2001). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. Snyder C.R. ve Lopez, S.J. (Ed.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American Psychological Association*. 55(1), 5-14.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Seligman, M.E.. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York: Pocket Books.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.

Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: TCMB Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Sürekli, D., ve Tevruz, S. (2006). *Davranış Düzeltmede Güdü Teorilerinin Katkısı*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Yayınları

Şengül, A. (2008). *İş Doyumu Ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taş, A., ve Önder, E. (2010). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 17-30.

Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.

Timur, M.S. (2008). *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2, (12).

Tuzgöl Dost, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*. Doktora tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve Çalışanların Psikolojik İyi Olma ve Stres Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uchino B.N., Uno D. ve Holt Lunstad J. (1999). Social Support, Physiological Processes, and Health. *Current Directions in Psychological Science*, (8), 145–48.

Ulusal, E. (1998). *İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri* (4), 113- 118.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., ve Lens, W. (2010). Capturing Autonomy, Competence, and Relatedness at Work: Construction and Initial Validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981–1002

Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Published in French in Revue: Québécoise De Psychologie*. 18, 29-74.

Watson, D. ve Clark, L. A. (1984). Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96, 463-490.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).

Yeşiltepe, S. S. (2011). *Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluş ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 253-278.

Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (3), 197-214.

Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.

Zgheib, N., Zgheib, P., Usta, J. (2006). Comparison Of Job And Career Satisfaction Between Women Physicians and Women Academicians At The American University Of Beirut. *Journal Of Health And Human Services Administration*. 29 (1), 26-50.

Zizek, S.S., Treven, S. ve Cancer, V. (2015) Differences in Personal Holism of Slovenian Employees. Proceedings of the 6th Global Conference on Managing in Recovering Markets, *University of Maribor, Faculty of Economics and Business*, 651- 672

## **EK 1: Sosyodemografik Veri Formu**

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar ve kişisel bilgiler sadece araştırma amacıyla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır (Adınız-Soyadınız sorulmamaktadır). Formdaki tüm soruları eksiksiz olarak cevaplamanız çok önemlidir. Bu çalışmaya olan katkınız ve verdiğiniz cevaplardaki samimiyetinizden dolayı teşekkür ederim.

### **1) Yaşınız:**

### **2) Cinsiyetiniz:**

Erkek ( )

Kadın ( )

### **3) Medeni Durum**

Bekar ( )

Evli ( )

Dul/Boşanmış ( )

### **4) Çocuğunuz var ise sayısı**

1 Çocuk ( )

2 Çocuk ( )

3 Çocuk ( )

4 Çocuk ( )

5 Çocuk ve fazlası ( )

### **5) Çalışma Yılı**

0-5 yıl arası ( )

5-10 yıl arası ( )

10 yıl ve fazlası ( )

## EK 2: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

| Aşağıda katılıp ya da katılmayacağınız 8 ifade vardır her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Kararsızım | Biraz Katılıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|--------------------|------------|-------------------|-------------|------------------------|
| 01. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum   | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 02. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir   | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 03. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim  | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 04. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum                                      | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 05. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim   | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 06. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum   | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 07. Geleceğim hakkında iyimserim   | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |
| 08. İnsanlar bana saygı duyar  | 1                       | 2            | 3                  | 4          | 5                 | 6           | 7                      |

### EK 3: Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

|    |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı      |   |   |   |   |   |
| 2  | Tek başına çalışma imkânı                        |   |   |   |   |   |
| 3  | Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı       |   |   |   |   |   |
| 4  | Toplumda bir yer edinme imkânı                   |   |   |   |   |   |
| 5  | Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı    |   |   |   |   |   |
| 6  | Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği  |   |   |   |   |   |
| 7  | Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı |   |   |   |   |   |
| 8  | Sürekli bir işe sahip olma imkânı                |   |   |   |   |   |
| 9  | Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı       |   |   |   |   |   |
| 10 | Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı      |   |   |   |   |   |
| 11 | Yeteneklerimi kullanabilme imkânı                |   |   |   |   |   |
| 12 | Firma politikasını uygulama imkânı               |   |   |   |   |   |
| 13 | Aldığım ücret                                    |   |   |   |   |   |
| 14 | Bu işte ilerleme imkânım                         |   |   |   |   |   |
| 15 | Kendi kararımı verme özgürlüğü                   |   |   |   |   |   |
| 16 | İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı     |   |   |   |   |   |
| 17 | Çalışma koşulları                                |   |   |   |   |   |
| 18 | Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması      |   |   |   |   |   |
| 19 | Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü    |   |   |   |   |   |
| 20 | İşimden elde ettiğim başarı duygusu              |   |   |   |   |   |

## EK 4: Etik Kurul Onay Formu



T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

SAYI : 53  
KONU: Etik Kurul İzni

25.01.2017

Sayın; Yusuf Can OYMAK

Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından yapılmış olduğunuz başvuru incelenmiş olup, Yrd. Doç. Ayşegül YETKİN danışmanlığında araştırmayı "Malatya Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli araştırma kurulumuzun 25.01.2017 tarihli toplantısında etik yönden uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof .Dr. Melek Güneş YAVUZER  
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

EK.Etik Kurul Kararı

Sütlüce Mah. İmrahor Cad. No:82 Beyoğlu- İSTANBUL  
Tel: 0212 924 24 44/2704 Faks: 0212 343 08 78  
etikkurul@halic.edu.tr İnternet:www.halic

## EK 5: İzin Belgesi



T.C.  
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI  
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı  
İnsan Kaynakları ve Eğitim Şube Müdürlüğü

Malatya Büyükşehir Belediyesi - İnsan  
Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı -  
İnsan Kaynakları ve Eğitim Şube Müdürlüğü  
Tarih: 30.03.2017 11:30  
Sayı: 27184772-730.08.03-E.00000208862



208862

00000208862

Sayı : 27184772-730.08.03  
Konu : Anket

Sayın Yusuf Can OYMAK  
Zafer Mah. Yıldırım Beyazıt Cad.  
Gökdağı Sok. No:2/3

Bahçelievler / İSTANBUL

İlgi : 08.03.2017 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile Belediyemiz personeline "Psikolojik iyi oluş ve iş doyumunu / arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı tez çalışmamız için dilekçe ekindeki anketi Belediyemiz personeline uygulamak istediğinizi talep etmekteyiz.

Bu itibarla ; Belediyemiz personeline yönelik anket çalışması yapmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

e-İmzalıdır  
İsmail NACAR  
Belediye Başkanı a.  
İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire  
Başkanı

Bu belge 5076 Sayılı Elektronik  
İmza Kanunu Gereği Elektronik  
İmza ile imzalanmıştır.

ESAT ERDOĞAN  
Bel. Yön. ve Arşiv Uzm.

Esat ERDOĞAN  
e-posta: esaterdogan@malatya.bel.tr  
Telefon: 0422 377 11 81

Ayrıntılı bilgi için: Malatya Büyükşehir Belediyesi  
Elektronik Ağ: www.malatya.bel.tr

1 / 1

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://ebelge.malatya.bel.tr> adresinden a46477d1-761b-4425-9333-13c5d645d253 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## ÖZGEÇMİŞ

1994 yılında Malatya'da doğdu. İlköğretimi Fatih ilköğretim okulunda tamamladı. Lise eğitimini Malatya Koleji Anadolu Lisesinde tamamladı. 2011-2015 yılları arasında Kültür Üniversitesi Psikoloji Bölümünü bitirdi. Üniversite eğitimi esnasında çeşitli hastane ve kliniklerde stajyer olarak görev yaptı. 2015 yılında Haliç Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programına başladı. Aile Danışmanlığı eğitimini başarıyla tamamladı. Bunun yanında zeka ve gelişim testi eğitimlerini de alarak uygulayıcı oldu. Ayrıca projektif testler eğitimi ve süpervizyon almaya devam etmektedir. Mesleki kariyerine çeşitli eğitimler alarak ve ağırlıklı olarak yetişkinlerle çalışarak devam etmektedir.

Yrd. Doç. Dr. Aliye Gündoğar

## PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

|                   |                     |          |                  |
|-------------------|---------------------|----------|------------------|
| %8                | %4                  | %2       | %6               |
| BENZERLİK ENDEKSİ | İNTERNET KAYNAKLARI | YAYINLAR | ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |

BİRİNCİL KAYNAKLAR

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Istanbul Gelisim University<br>Öğrenci Ödevi   | %3  |
| 2 | Submitted to Beykent Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi  | %1  |
| 3 | www.iojpe.org<br>İnternet Kaynağı   | %1  |
| 4 | dergipark.ulakbim.gov.tr<br>İnternet Kaynağı  | %1  |
| 5 | Submitted to Toros Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi  | %1  |
| 6 | TÜRKÇAPAR, Ünal. "Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi", Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, 2012.<br>Yayın | <%1 |
| 7 | www.calisma.gov.tr<br>İnternet Kaynağı  | <%1 |
| 8 | Submitted to TechKnowledge Turkey<br>Öğrenci Ödevi  | <%1 |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 9  | SOYER, Fikret. "Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi", Niğde Üniversitesi, 2009.<br>Yayın | <% 1 |
| 10 | www.egitim.sakarya.edu.tr<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 11 | anatoliajournal.com<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 12 | Submitted to Dicle University<br>Öğrenci Ödevi  | <% 1 |
| 13 | www.eyed-der.org<br>İnternet Kaynağı  | <% 1 |
| 14 | Executive Health - Gesundheit als Führungsaufgabe, 2015.<br>Yayın   | <% 1 |
| 15 | acikarsiv.ankara.edu.tr<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 16 | Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi   | <% 1 |
| 17 | Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University<br>Öğrenci Ödevi   | <% 1 |
| 18 | www.belgeler.com<br>İnternet Kaynağı  | <% 1 |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 19 | Submitted to Yeditepe University<br>Öğrenci Ödevi   | <% 1 |
| 20 | www.saglikcalisanisagligi.org<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 21 | acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 22 | MAVİŞ, İlknur. "TÜRKİYE'DE BİR<br>ÜNİVERSİTE ARAŞTIRMA MERKEZİNDE<br>DİL VE KONUŞMA HİZMETLERİNİN<br>DEĞERLENDİRİLMESİ: MÜŞTERİ..", Anadolu<br>University Journal of Social<br>Sciences/13030876, 20100601<br>Yayın | <% 1 |
| 23 | acikerisim.deu.edu.tr<br>İnternet Kaynağı   | <% 1 |
| 24 | Lee, Eun-Ju, and Sung-Eun Yang. "A<br>Qualitative Study on the Turnover<br>Experiences of Teachers and Directors of<br>Child Care Centers", Journal of Korean Home<br>Management Association, 2012.<br>Yayın        | <% 1 |
| 25 | SARICAOĞLU, Halim and ARSLAN, Coşkun.<br>"Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma<br>düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış<br>açısından incelenmesi", İletişim Hizmetleri,<br>2013.<br>Yayın         | <% 1 |

ALINTILARI ÇIKART KAPAT  
BIBLYOGRAFYAYI KAPAT  
ÇIKART

EŞLEŞMELERİ ÇIKAR KAPAT