

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
TASARIM VE YAPIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
MİMARLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Mehmed Fatih FİŞEK

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR

İSTANBUL-2020

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
TASARIM VE YAPIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
MİMARLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Mehmed Fatih FİŞEK

Öğrenci No
17080630008

Orcid: 000-0003-3971-6754

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR

İSTANBUL, 2020

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım...../17.12/2020 (Tarih)

İmza

Aday

Mehmed Fatih Tizel


T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

10/11/2020

Enstitümüz **İnşaat Mühendisliği** Anabilim Dalı **Tasarım ve Yapım Yönetimi** Programı yüksek lisans öğrencilerinden **17080630008** numaralı **Mehmed Fatih FİŞEK**'in "**Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği**"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 03/11/2020 tarih ve 2020/31 sayılı toplantısında seçilen ve On-Line toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince dakika süre ile Microsoft Teams programı aracılığıyla aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında **OYBİRLİĞİ** ile **KABUL** kararı verilmiştir

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç. Dr. Hasan ÖZKAYNAK
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Ezgi KORKMAZ
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

Adı ve Soyadı: Mehmed Fatih FİŞEK

Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR

Türü ve Tarihi: Yüksek Lisans, 2020

Alanı: İnşaat Mühendisliği

Anahtar Kelimeler: Mimar, İş stresi, İş tatmini, Yaşam tatmini

ÖZ

MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: TMMOB MİMARLAR ODASI İSTANBUL BÜYÜKKENT ŞUBESİ ANADOLU 2. BÜYÜK KENT BÖLGE TEMSİLCİLİĞİNE ÜYE MİMARLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmanın amacı TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye mimarların iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye mimarlardan araştırmaya gönüllü olarak katılan 202 mimar oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, mimarların kişisel bilgilerine yönelik 5 soru, ikinci bölümde ise Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilmiş iş stres ölçeği, üçüncü bölümde Hackman ve Oldham (1980), tarafından geliştirilen iş tatmin ölçeği, anketin dördüncü kısmında ise Deiner ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmin ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın Hipotezlerini test etmek amacıyla, t-testi, anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlarına göre, iş tatmini, yaşam tatmini ve iş stresi düzeylerinde medeni durum, eğitim düzeyleri ve katılımcıların cinsiyeti açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmada, yaşam tatmini ile mimarlık süresi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçları, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir. İş stresi ile yaşam tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Name and Surname: Mehmed Fatih FİŞEK

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Okan YAŞAR

Degree and Date: Master 2020

Major: Civil Engineer

Key Words: Architect, Job Stress, Job Satisfaction and Life Satisfaction

ABSTRACT

ARCHITECTURAL WORK STRESS, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVELS: A RESEARCH ON MEMBER ARCHITECTS TO THE REPUBLIC OF TURKEY, THE BIGGEST CITY REGION OF ANATOLIA, TMMOB ARCHITECTS ROOM

The aim of this study is to examine the relationships between the work stress, job satisfaction and life satisfaction levels of architects who are members of TMMOB Chamber of Architects Istanbul Büyükkent Branch Anatolia 2nd Big City Regional Representation. The sample of the study consisted of 202 architects who voluntarily participated in the research, among the architects who are members of the Istanbul Büyükkent Branch of the Chamber of Architects of Turkey, Anatolia 2nd Big City Regional Representation. A questionnaire form consisting of four parts was used as a data collection tool in the study. In the first part of the questionnaire, 5 questions about the personal information of the architects, in the second part, the job stress scale developed by Cohen and Williamson (1988), the job satisfaction scale developed by Hackman and Oldham (1980) in the third part, Deiner et al. 1985), the life satisfaction scale was used. In order to test the Hypotheses of the research, t-test, anova, correlation and regression analysis were performed. According to the results of the study, there was no significant difference in job satisfaction, life satisfaction and job stress levels in terms of marital status, education levels and gender of the participants. In the research, a positive significant relationship was found between life satisfaction and duration of architecture. Research results show that there is a positive significant relationship between job satisfaction and life satisfaction. A significant negative correlation was found between job stress and life satisfaction. There was a significant negative relationship between job satisfaction and job stress.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: STRES	2
1.1. STRES KAVRAMININ TANIMI.....	2
1.2. STRES KAVRAMININ KAPSAMI	3
1.3. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.4. STRES VE İNSAN (STRESİN PSİKOFİZYOLOJİSİ VE HOMEOSTATİS VE GERİBİLDİRİM).....	4
1.5. GENEL ADAPTASYON SENDROMU.....	6
1.5.1. Alarm Dönemi.....	7
1.5.2. Direnç Dönemi	7
1.5.3. Tükenme Dönemi	7
1.6. STRES VE PSİKOLOJİK ÖZELLİKLER	8
1.7. STRES SIRASINDA VÜCUTTA MEYDANA GELEN FİZYOLOJİK VE DAVRANIŞSAL TEPKİLER	11
İKİNCİ BÖLÜM: İŞ STRESİ	14
2.1. İŞ STRESİ KAVRAMI VE TANIMI.....	14
2.2. İŞ STRESİ İLE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	15
2.3. İŞTE STRES KAYNAKLARI	20
2.4. İŞ DIŞI STRES KAYNAKLARI	23

2.4.1. Kişinin Kendinden Kaynaklanan Stres Vericileri.....	23
2.4.2. Sosyal Hayattan Kaynaklanan Stres Vericiler	24
2.4.3.Aile Hayatından Kaynaklanan Stres Vericiler	25
2.5. İŞTE STRESE PSİKOLOJİK VE DAVRANIŞSAL CEVAPLAR	27
2.5.1. Kaygı	27
2.5.2. Depresyon.....	28
2.5.3. Uyku Bozuklukları.....	30
2.5.4. Psikosomatik Hastalıklar	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARI VE ARALARINDAKİ İLİŞKİ..... 32

3.1. İŞ TATMİNİ.....	32
3.1.1. İş Tatmininin Tanımı	32
3.1.2. İş Tatmininin Önemi	33
3.1.3. İş Tatmini Konusunda Yapılan Araştırmalar	35
3.2. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	38
3.2.1. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	38
3.2.1.1. İşin Niteliği	38
3.2.1.2. Ücret.....	39
3.2.1.3. Yükselme Olanakları.....	40
3.2.1.4. Çalışma Koşulları	41
3.2.1.5. Üstlerle İlişkiler	42
3.2.1.6. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler	42
3.2.2. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	43
3.2.2.1. Yaş	43
3.2.2.2. Kıdem.....	44
3.2.2.3. Cinsiyet	45
3.2.2.4. Meslek ve Eğitim Seviyesi	45
3.2.2.5. Medeni Durum	46
3.2.2.6. İş Tatmininin Sonuçları	46
3.2.2.7. Performans - Verimlilik.....	47
3.2.2.8. İşgücü Devri.....	48

3.2.2.9. İşe Devamsızlık.....	48
3.2.2.10. İşten Ayrılma Eğilimi	48
3.2.2.11. İş Yavaşlatma.....	49
3.3. YAŞAM TATMİNİ	49
3.3.1. Yaşam Tatmininin Tanımı	49
3.4. YAŞAM TATMİNİ, MUTLULUK VE ÖZNEL ESENLIK KAVRAMLARININ BENZER VE FARKLI YÖNLERİ.....	52
3.5. YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	53
3.5.1. Kişisel ve Demografik Faktörler.....	56
3.5.2. İş ile İlgili Faktörler	58
3.5.3. Çevresel Değişkenler	59
3.5.4. Toplumsal Değişkenler.....	59
3.6. YAŞAM TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ	60
3.7. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	60
3.8. İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAYAN MODELLER.....	62
3.8.1. Yayılma Modeli.....	64
3.8.2. Dengeleme Modeli.....	64
3.8.3. Ayırıştırma Modeli	65
3.8.4. Dağılma Modeli.....	65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	67
4.1. ARAŞTIRMA MODELİ	67
4.1.1.Evren ve Örneklem	67
4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	67
4.1.3.Verileri Toplama Teknikleri	68
4.1.4.Verilerin İstatistiksel Analizi	68
4.1.5. Araştırmanın Önemi.....	69
4.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	70

BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR.....	71
5.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE FREKANS ANALİZLERİ	71
5.2. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ORTALAMALARI.....	78
5.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILAŞMASI	79
5.4. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ	90
5.5. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ	92
5.6. HİYERARŞİK REGRESYON VE BOOTSTRAPPING	93
SONUÇ	95
KAYNAKLAR	99
EKLER	107

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı	71
Tablo 2: Örneklem Grubunun Mimarlık Yaptığı Sürelere Göre Dağılımı	72
Tablo 3: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	72
Tablo 4: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	73
Tablo 5: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	74
Tablo 6: Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Ailelerinin Ekonomik Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı	74
Tablo 7: Örneklem Grubunun Genel Olarak Ekonomik Gelir Düzeyinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı	75
Tablo 8: Örneklem Grubunun Mimarlık Dışında Herhangi Bir Gelir Getirici İşte Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı	76
Tablo 9: Örneklem Grubunun Gelir Getirici Bir İş Olarak Mimarlığı Yeterli Görme Durumlarına Göre Dağılımı	77
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Ortalamaları	78
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	79
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Mimarlık Yaptığı Süre Değişkenine Göre Farklılaşması	80
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	82
Tablo 14: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	83
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	84
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması	85
Tablo 17: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Genel Olarak Ekonomik Gelir Düzeyinden Memnun Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	87
Tablo 18: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Mimarlık Dışında Ek Bir İşte Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	88
Tablo 19: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Gelir Getiren Bir İş Olarak Mimarlığı Yeterli Görme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	89
Tablo 20: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	90
Tablo 21: Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	92
Tablo 22: Hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık testi sonuçları	93

GİRİŞ

Kişisel yetenek, ilgi, olanak ve genelde usta çırak ilişkisi ile başlayan “yapı yapma, yerleşim düzenleme” işinin, çağımızın bilimsel tanımına uygun bir “mesleğe” dönüşmesi 19. yy.da gelişmiştir. Mimarının temel işlevi, insanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi için, onu doğa şartlarından korumaktır. Başlangıçta doğada hazır olarak bulunduğu mağara ve kovuklar yardımıyla gereksinimini karşılayan insanoğlu daha sonraları geçirdiği evrim sonucu üretken hale dönüşmüş ve bu temel ihtiyacı kendisinin meydana getirdiği yapılarla karşılar hale getirmiştir. Mimarlık hiç kuşkusuz insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır.

Yasalar karşısında ise “mimar”, yapı sahibinin gerçekleştirmek istediği maddi yapı eserinin fikri temelini oluşturan, plan ve projeleri düzenleyen, bunların yapıda fiilen uygulanması sırasında mesleki kontrollük hizmetini üstlenen, yapı işlerinin icrasında inşaatın teknik bakımdan denetim ve genel yönetim hizmetlerini yürüten meslek grubuna ait bir kişidir. Teymur (2000)’e göre mimar imar eden kişidir. Bir yapının meydana getirilmesinde mimar tarafından üstlenilen edimlerin tümüne ise “mimarlık hizmetleri” adı verilir.

Çalışmanın birinci bölümünde stres kavramına, ikinci bölümde ise iş stresi kavramına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ve aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. Araştırmanın modeli ve hipotezleri dördüncü bölümde, bulgular ise beşinci bölümde yer almaktadır.

Bu çalışmada, TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye mimarların iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmin düzeylerinin arasındaki ilişkilerin bazı değişkenlere (yaş, mimarlık süresi, cinsiyet, gelir düzeyi, memnuniyeti, eğitim düzeyi, medeni durum, mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma durumu, gelir getirici bir iş olarak mimarlığı yeterli görme durumu) göre incelenmesi amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

1.1. STRES KAVRAMININ TANIMI

Alan yazında stres kavramını ifade eden çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bununla birlikte en basit ve anlaşılır ifadesiyle stres, vücut tehdit edildiğinde ve bunu fiziksel ve zihinsel sınırlamalar ile ortaya çıkan bir durumdur. Kendini tehditlerden ve türlerden korumak için bir dizi reaksiyonu aktive etme yeteneğine sahiptir. Bu özellik, tehlikeye karşı "Savaş ya da kaç" cevabının ortaya çıkmasıdır. Tehlike ile karşı karşıya kaldığında, hayvan üstesinden gelmenin imkansız olduğunu düşündüğü tehlikeden uzaklaşmaya çalışır. Üstesinden gelebileceğine inandığı tehlikelerle savaşır ve daha sonra yeni durumlara uyum sağlar (Baltaş ve Baltaş, 2002: 23).

Günlük yaşamda hemen hemen herkes tarafından kullanılan stres kavramı, araştırmanın artmasına rağmen, insanın yaratıldığı günden bu yana hissedilen bir durumdur. 21. yüzyılda, içinde yaşadığımız zorlu ve rekabetçi üretim işleri, işyerinde daha spesifik stres faktörleri yaratır ve insanlar için daha büyük bir tehdit oluşturur. (Cartwright ve Cooper, 1997: 3).

Günümüzde stres, soktaki adamdan, laboratuvar da ki bilim adamına kadar herkesin kullandığı bir sözcüktür. İnsanları samimi ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliklerini azaltan ve yaşamdan zevk almalarını azaltan bu gölgenin adı, tıbbın çeşitli alanlarında çalışan birçok bilim adamı tarafından "stres" olarak kabul edilir. Stres, tüm çevresel, kişisel ve örgütsel faktörlerin bir ölçüde etkili olduğu ve bir kişinin tutum ve davranışlarını yönlendirdiği bir durum olarak kabul edilir. Şimşek'e göre, alarm sinyali veya refahı ve barışı için bir uyarı ve bu nedenle yetersiz tedavi edilen strese belirsiz fizyolojik veya psikolojik yanıt denir (Şimşek, 1998: 295).

1.2. STRES KAVRAMININ KAPSAMI

Günümüzde stresin oluşumuna pek çok konu neden olmaktadır. Stresin oluşumu için; çok fazla gürültü, ışık, ısı, çok fazla veya çok az kontrol. Bununla birlikte, stresli bir ortamdaki tüm insanlar böyle stresli bir duruma aynı şekilde tepki vermez. Bir iş yapmaya istekli bir kişi işle ilgili gerginlikleri tetiklediğinde, başka bir kişiyi istila etmek ve iş yapmaktan kaçınmak gibi tepkilere yol açabilir (Akgemci, 2001: 302). Miles ve Sharon Genest'in stres üzerine yaptığı yeni bir araştırmaya göre, stres oluşumunda en önemli faktör stres kaynağı veya vücudun strese yanıtı değildir; Bununla birlikte, en önemli faktör, kişinin olayını ve kişinin beklentileri karşılama yeteneğini değerlendirmedeki stresin kaynağı olarak bulunmuştur (Pehlivan, 1995:11).

1.3. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Stres kavramının içeriğini ilk defa bu günkü anlamı ile ele alan Claude Bernard, dış ortamdaki değişikliklerden bağımsız olarak canlı organizmaların iç ortamının bütünlüğünü korumanın önemini vurguladı. Bu nedenle, özgür ve bağımsız bir yaşam için temel koşul olan içyapısal denge ilkesi tıbbı tanımlanmıştır. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 293).

50 yıl sonra Amerika fizyolojist Walter B. Cannon bu fizyolojik dengeye homeostasis adını vermiştir. Benzer şekilde, “Homo'dan “stat” bir duruma işaret eder. Bu kavram “aynı durumu sürdürme yeteneği” olarak tanımlanabilir (Selye, 1977, Akt., Uzman, 1992: 6). Cannon' a göre insan organizmasının kendisini çevreleyen dış ortamının etkisi altında dengesini belirli sınırlar içinde sabit tutması için gösterilecek dalgalanmalar, fizyolojik sınırdan kaldıkça, homeostatis hududunu aşmadıkça. Normal savunma reaksiyonlarıdır. Söz konusu homeostatis sınırdaki dalgalanmalar kişinin özelliklerine ve dışarıdan gelen etkinin şiddetine ve şekline bağlıdır ve bu sınır aşıldığı zaman hastalık durumu ortaya çıkmaktadır.

Cannon 'un gözlemleri birçok araştırmacıyı stres konusunda araştırma yapmaya yöneltmiştir. Araştırmacılar stresle ilgili çeşitli değişkenler arasında ilişki aramışlardır. Stresle ilgili olan dengeleyici tepkilerin yansira kişinin sosyal çevresi ve yaşam koşulları ile duygularının önemi üzerinde de düşünmeye başlamışlardır (Artan, 1986: 18).

Önce fizik ve mühendislikte, sonra tıpta. Biyoloji ve yönetim bilimlerinde stres. Bu, Celi'nin ilk çalışmalarında, özellikle endüstriyel toplumdaki dramatik değişimler yaşadığımız sürecin odağı olduğunda belirginleşti. (Moorhead. Akt.,Torun, 1996: 43).

Psikoloji alanındaki stres üzerine araştırmalar 1951 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nin yıllık raporuyla başladı. Stresi etkileyen özellikler ne farklılıklar nelerdir? Bu sorulara cevap arayışı 1950'lerde başlamıştır (Baltaş ve Baştaş, 2002).

Davranış ve tutumları inceleyerek stres konusuna yaklaşan Lazarus. Psikolojik stresleri anlayabilmek için organizma ve çevre ilişkilerini düzenleyen öznel uyumları inceleme gereği üzerinde durmuştur. Kişinin psikolojik olarak sağlıklı ya da sağlıklı olmayan arasındaki en önemli farkın, psikolojik stres durumları ile daha az karşılaşması veya karşılaşmaması olduğu kadar, stres yapıcılarla karşılaştığında onlarla baş edebilme yeteneğine bağlı olduğunu savunmuştur.

Stresin psikolojik yönünün yanı sıra, kişinin stres dolu durumlarla karşı karşıya kaldığı anlarda kişide oluşan bir takım değişiklikler ve dışarıdan gelen istekleri karşılayıp karşılayamaması da leva tarafından ele alınıp incelenmiştir. İşten kaynaklanan stres durumlarının araştırılması yanında, iş ortamından ve işyerinden kaynaklanan stres durumları da araştırılmıştır.

1.4. STRES VE İNSAN (STRESİN PSİKOFİZYOLOJİSİ VE HOMEOSTATİS VE GERİBİLDİRİM)

İnsan stresinin fizyolojik mekanizmasını incelemek için İnsan organizmasının kontrolünden sorumlu mekanizma incelenmelidir.

Fizyolojisinin amacı, homeostatis 'i devam ettirmektir veya daha özel anlamıyla vücudun iç dünyasını kimyasal ve termal stabilize tutmaktır (Fraser, 1984: 13).

Bilindiği gibi, canlının yaşamını sürdürebilmesi için bedende ısı, suyun, oksijenin, tuzun, şekerin belirli düzeylerde tutulması gereklidir. Değişen çevre koşulları içinde canlının, özellikle insanın, iç koşullarının dengesini sağlamak, yaşam için zorunludur. Beden için elverişli yaşam koşullarının kendiliğinden sürdürülmesini sağlayan doğal düzenlemeye homeostatis denir. Homeostatis bozulduğunda canlıda gerilim, kaygı ve sıkıntı olur. Dengenin yeniden kurulabilmesi için gereksinimlerin giderilmesi, doyuma ulaşılması gerekir (Köknel, 1997).

Organizmanın yaşamını en uygun biçimde sürdürmesini ve bunun için bedende gerekli uyumsal değişiklikler yaparak homeostatis'i sağlamak otonom sinir sisteminin görevidir. Otonom sinir sistemi kendiliğinden, istemsiz olarak, yani kişinin iradesi ve bilinci dışında çalışan, yaşamın tüm işlevlerini idare eden ve sürdüren bir sistemdir.

İnsan organizmasının kendisini saran dış çevrenin etkileri altında iç ortamını, belirli bir sınır içerisinde sabit tutması sempatik ve parasempatik sinir sisteminin parçalarının karşılıklı dengelenmesiyle mümkün olmaktadır. Organizma geribildirimle bu dengeyi sağlamaya çalışır. Sempatik sistem bir savunma organı olarak parasempatik sistem ise vücut kaynaklarının korunması ve tamirine yönelik olarak çalışır. Organizma kendi dönütü ile bu dengeyi yeniden kurmayı başaramadığında, sistem içinde aşırı gerilim sonucu bir konuşma olur. Bu da bir şok, kollaps (Bayılma) durumundan ölüme kadar değişebilen sonuçları doğurmaktadır (Koptagel, 1984: 27).

Çeşitli streslerle başa çıkabilmek için, şüphesiz vücudun moleküler, hücresel, organsal düzeylerdeki bütün olanaklarının, insan bedeninde, beyinde, bilincinde ve daha derin psikik katlarında objektif ve sübjektif bütün güçlerinin, iyi işlemesi, sağlıklı olması gerekir. Bunların birinde, herhangi bir yerinde, bir bozukluk, eksiklik, bir yetersizlik olması, bir şeyleri aksatabilecek bir zayıf nokta teşkil etmektedir.

1.5. GENEL ADAPTASYON SENDROMU

Daha önce de belirttiğimiz gibi, vücut strese karşı otonom sinir sistemini harekete geçirir ve bunun faaliyeti ile bir müdafaaya yönelik hormon al vb. reaksiyonlar başlar. Bu devreye stres reaksiyonu adı verilmektedir. Daha basit manada bu reaksiyon dışarıdan gelen uyarılara karşı bir mücadele veya kaçma reaksiyonu olarak bilinir (Flight or Flight). Selye organizmanın strese değişik kademelerde verdiği bu cevap kompleksini Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak tarif etmiştir (Uğur, 1990: 112). Selye 1936'da farelerle yaptığı çalışma serisinde, ne tür dokudan olduğuna bakılmaksızın çeşitli kirli ve tok sit Grand preparasyonları denek olarak kullanılan hayvanlarda uygulamıştır. Bu uygulamanın ardından bir seri organ değişikliği meydana getiren "stereo tipik bir Sendrom" oluştuğunu saptamıştır. Bu değişimler adrenal kortekse genişletme ve aşırı etkinlik, timüs gladın da ve lenf düğümlerinde daralma veya atrofi ve gastrointestinal ülserin ortaya çıkışı ile karatesize edilir.

Daha sonra yaptığı hayvan deneylerinde aynı değişikliklerin sıcak, soğuk enjeksiyon, travma, sinir irritasyonları ve diğer bir çok uyaran tarafından da oluşturulan sendrom olarak tanımlamıştır. Daha sonra bu sendroma Genel Adaptasyon Sendromu ya da Biyolojik Stres Sendromu denilmiştir.

Adaptasyon sendromu kendisi aslında patojen değil, canlılığımızı ve organizmamızın bütünlüğünü koruyabilmemiz için gerekli bir fizyolojik savunmareaksiyonudur (Tarhan, 1989: 10).

Genel Adaptasyon Sendromu üç aşamada gelişmektedir.

- Alarm dönemi.
- Direnç dönemi
- Tükenme dönemi

1.5.1. Alarm Dönemi

Alarm aşamasında organizma bir şok içerisindedir. Bu homeostatis 'm dengesinin bozulduğu ve gerilimin yaşandığı aşamadır (Şahin: 1999). Organizma yeni bir durum karşısında deneyimsiz olduğunu anladığı anda alarm reaksiyonu şaşkınlık ve kaygıdır oluşumuna neden olmaktadır. Bu durumda otonom faaliyetler ortaya çıkar. Bunları kısaca daha önce bahsettiğimiz gibi “Savaş veya Kaç” tepkisi olarak tanımlayabiliriz. Bu durum normalde kısa bir süredir (Bir kaç saniyeden bir kaç güne kadar) ve stres durumu devam ederse direnç dönemine girilir (Fraser, 1984: 15).

1.5.2. Direnç Dönemi

Direnç döneminde stres yapıcının etkisi devam ederken uyuma elverişli bir durum ortaya çıkarsa direnç oluşur, Bu durumda alarm tepkisinin organizmaya ilişkin özel belirtilen ortadan kalkar ve direnç normalin üzerine çıkar. Beden savaşa veya uçuşa cevap verir ve şoka uyum sağlamada ikinci adıma başlar. Aynı zamanda, vücudun tüm alt sistemleri (endokrin, otonom sinir sistemi) ve ona bağlı tüm organlar ve kas sistemleri çalışır.

1.5.3. Tükenme Dönemi

Üçüncü ve son aşamada aynı stres vericinin etkisi uzun süre devam edip.sonunda organizma dengeye kavuşunca uyum enerjisi tükenir ve bitkinlik dönemi başlar. Bu dönemde de alarm döneminin özellikleri görülür. Ancak bunlar geriye dönüşü olmayan izlerdir.

Salya insan yaşamının çocukluk, olgunluk ve yaşlılık dönemleriyle Genel Adaptasyon Sendromunun(GAS) aşamalarını birbirine benzetmektedir (Salya, 1997, Akt., Uzman, 1992: 9).

Özet olarak insan stresinin homeostasis bozan olay ve durum karşısında ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Selye 'nin de tanımladığı gibi stres, vücudun herhangi bir uyarana karşı verdiği non-spesifik bir cevaptır. Dolayısı ile verilen tepki spesifik değildir

ve stresin tabiatıyla ilgisiz olarak ortaya çıkar. Ortaya çıkan tepki nöroendokrin sistem aracılığıyla ve genel adaptasyon sendromunun üç aşamasıyla kategorize edilebilir (Fraser, 1984: 17).

Anksiyete, depresyon, anksiyete, çatışma, üzüntü, hayal kırıklığı, gerginlik ve genellikle negatif içerik gibi kelimelerle ilişkili stres her zaman kötü ve istenmeyen olarak kabul edilmektedir. Bütün bunlara rağmen, stres tümüyle hoş olmayan bir durum değildir. Stres, canlı olmak, başarı güdüsüne ve mücadele heyecanına yanıt vermeyi ifade eder. Bu bağlamda belli oranlarda stres başarı için kaçınılmazdır. Gerçekte insanların belirli bir düzeyde güdülenmeye ihtiyaç duydukları ve monotonluğun da aşın İş gibi sorunlardan bazılarını meydana getirebildiği konusunda kanıtlar bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 65).

Herkesin rahat ve üretken olmasını sağlayan olumlu bir stres seviyesi vardır. Stresle baş etmenin anahtarı, pozitif seviyemizin altında veya altında olan durumların ve durumların farkında olmaktır. Uzmanlar bizim için bir miktar stresin hatta gerekli olduğunu kabul ediyorlar (Şahin, 1999: 21).

1.6. STRES VE PSİKOLOJİK ÖZELLİKLER

Stres bugün dünyadaki en karmaşık kavramlardan biridir ve açıklanması kolay değildir ve açıklamak daha uygundur. Gerilim, fiziksel ve zihinsel sınırların stres, şiddet veya baskıdan kaynaklandığı bir durum olarak tanımlanan bir kişinin ve çevresinin genel durumudur. Ne kadar baskı hissettiğimiz bize ve durumu nasıl gördüğümüze bağlıdır. Epictetus'a göre, "İnsanlar hiçbir şey umurunda değil, görünüşe sahipler." Yeteneklerimiz hakkındaki algılarımız ile durumumuzun ne olduğunu düşündüğümüz arasında bir tutarsızlık bulduğumuzda genellikle stres altındayız (Peter ve Jens, 2001: 13).

Stres olaylarını incelerken, stresli durumu incelemeyi önce bu durumları yaşayan kişinin psikolojik özelliklerini dikkate almak ve değerlendirmek önemlidir.

İnsanların stresi hakkında konuştuğumuzda, bu iki olayı da netleştirmeliyiz. Bireyler tutumlarını açıklar ve duygularını konumlarından uyarırlar. Herkesin farklı bir psikobiyolojik programı vardır. Psikobiyolojik program vücuttaki kalıtsal faktörlerden ve son yıllarda çevrenin etkisinden oluşur. Program, bireyin problem çözme veya her durumda çevreye uyum sağlama gibi belirli bir örüntüye verdiği yanıttır (Levi, vd., 1987: 9-10).

Tepkilerimiz, yani davranış, ihtiyaçlardan kaynaklanır ve güdülerle yönlendirilir. Duygular, bireyin olgunluğunu, tutumlarını ve davranışlarını şekillendiren bilinçli veya bilinçsiz faktörlerdir (Köknel, 1997: 29). Her hareketin arkasında bu hareketi uyaran bir neden var ve bu güdüler bireysel ihtiyaçlar ve çevre algımızdan kaynaklanıyor. Bireysel ihtiyaçların, bireyin varoluşu ve gelişimini sürdürebilmesi için karşılanması gerekir. Ve biz insanın temel ihtiyaçlarını, bedensel ve psikolojik olmak üzere iki grupta toplayabiliriz (Gençatan, 1984).

Algı ise duyu organları aracılığı ile elde edilen nesnelere ve olaylara ait izlenimlerin tanınmasıdır. Algılama da hem algılanan uyarıcının hem de algılayan kişinin özelliklerine bağlı olarak oluşmaktadır. Bu nedenle herhangi bir durumun stres verici olarak değerlendirilmesi algılamaya bağlıdır. Bir başka deyişle, o olayın o kişi için tehdit edici olarak algılanıp algılanmamasıdır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 32).

Zihinsel aktiviteye ek olarak, iç ve dış dürtüleri, bir insanda meydana gelen değişikliklerin, etkilerin ve reaksiyonların duygusal etkileridir. Kişilik, tutum ve davranışların şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Sevgi alanı yaşamla başlar. Yaşam boyunca yaratılır, geliştirilir, zenginleştirilir ve şekillendirilir (Köknel, 1997). Duygu yaşamını kararlaştıran çeşitli etkenler vardır. Aynı durum değişik insanlarda değişik duygu doğururken, değişik durumlarda aynı insanda ayrı duygulanımlar doğurabilirler. Burada dıştan gelen uyaran olayın niteliği ile kişinin kendi kişilik yapısının nitelikleri kararlaştırıcı etkenlerdir.

Sosyal perspektiflere bağlı olarak, uzmanlaşmanın yanı sıra, kişinin kendi yaşamında yer alan kişisel faktörler ve duygular, duyguların yaratılmasında rol oynar. Ayrıca fizyolojik ve biyolojik koşullarda duyguların oluşumunda aktif bir rol oynar.

Duygusal gelişim ise insan zihninin gelişimini gösterir. Aydan, pozitif ve negatif arasındaki fark duygu ile başlar. Hoşnutluk ve hoşnutsuzluk durumları ortaya çıkar. İnsan organizması herhangi bir durum karşısında algıladığı durumu değerlendirerek duygu yaşantısı oluşturacaktır. Eğer algı bir tehdit duygusu, takdir, zarar, tehdit, mücadele duygusu ise; Anlayış olumluysa, sizi sakinleştirecek ve size huzur ve denge verecektir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 39).

Kişilerin duygusal yaşantılarındaki duruşlarıyla uyaran durumlarını yorumlayıp tavır koyduklarını söylemiştik. Yukarıda açıklamaya çalıştığımız durumların yanında olaylara verilen tepkilerin farklılığında kişilik vasıflarındaki farklılıklarda önemli rol oynar.

Kişilik özellikleri ve stres arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve Eysenck Kişilik Ölçeği (EPI) bu konuyu vurgulamıştır. Bu ölçek, bireyin çeşitli boyutlarının bir ölçüsüdür. Kişiliğin iki ana boyutundan ilki nekrozdur. İkincisi dışa dönüktür ve tersi ie dönüktür. İnsanlık sadece bu boyutların bir yönünden değil, aynı zamanda temel boyutları ve karşıtlarını oluşturan çeşitli niteliklerden de yararlanır. Nörolojik davranışı belirleyen temel özellikler nörolojik davranışlar, tutarsızlıklar ve yüksek duygulardır. Örneğin, sıradan bir kişinin becerilerini göstermek zor bir görevle karşı karşıya kalırsanız, daha kolay başka bir görevle karşı karşıya kalırsınız. Bu işe girmemek veya başka bir işe devam etmek gibi çeşitli şekillerde deniyor. Bununla birlikte, akıl hastası bir kişi onları sınırlarına zorlayan bir işe karşılaştığında, ani yorgunluk, baş ağrısı veya benzeri problemler çalışmasını engelleyebilir. Dolayısı ile streslerin soma tize olarak organizmaya mal olmasını nevrotik lik boyutu belirler. Son olarak denilebilir ki, fizik ve psikolojik stres altında çeşitli kişilikler farklı tepkiler gösterir. Bir kişinin stresten kaçınma yeteneği, kişisel fırsatlardan yararlanma yeteneğine bağlıdır. Bu nedenle, kişisel özellikler strese karşı koruma derecesini etkiler. Kişinin

kendini değişime, çevresel geleneklere ve geçmiş deneyimlere göre programlama yeteneğine bağlıdır. Başkalarına karşı duyarlı olan, her şeyden suçlu olan insanlar aşırı duyarlı ve duygusaldır stresle mücadeleyi zorlaştıran faktörler olarak sıralandırılmışlardır. Bunların yanında, benmerkezci olarak egoist davranışları ve olayları çok iyi veya çok kötü olarak kabul edilen, ocuk olarak bilinen ve çevreleriyle yetersiz ilişkileri ve etkileşimi olan insanlar kalan (Pasif) kişiler streslerle mücadelede başarısız olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 42).

1.7. STRES SIRASINDA VÜCUTTA MEYDANA GELEN FZYOLOJİK VE DAVRANIşSAL TEPKİLER

İnsan vücudu stresle baş etmek için üstün bir tarzda yaratılmıştır. Fakat bu ancak belirli bir seviyeye kadar geçerlidir. Eğer uyum sağlayan araçlar aşarı yüklenir ve yorulur ise vücut engelsizce çalışamaz olur ve çeşitli organlar stres hedefleri haline gelebilirler. Semptomlar tek tek çeşitli kombinasyonlar halinde ortaya çıkarlar. Kronik mide bozuklukları, başarıları, deri döküntüleri, sırt ağrıları, düzensiz solunum ve uykusuzluk, erken belirtiler olup bireyin kendisini çok hırpaladığının da bir göstergeleridir. Psikolojik semptomlar benliğimizde daha yavaş tırmanır ve bunların tanınmaları da o kadar kolay değildir. Davranış ruhsal gerilimin bir gevxemesidir. Değişken, karakteristik olmayan davranış ve duygulanım dalgalanmaları sık olarak gerilimden kaynaklanır. Stres, vücut fiziksel ve zihinsel sınırlarını zorladığında ortaya çıkan bir durumdur. Bir tehdit durumunda, canlı bir kendini savunma bir dizi yanıt tetikler. Birçok değişiklikler insan ve hayvanda benzerdir. Vücut stresle baş etmeye karar verdiğinde, her şeyden önce, farkındalık ve uyanıklık artar. Durumluk kaygı düzeyi artıyor. Sempatik sinir sistemi çalışmaları etkilidir. Bu değişiklikler doğrudan ve dolaylı olarak kandaki adrenalin seviyesini arttırır. Ortaya çıkan semptomlar vücudu savaşa hazırlamaktadır.

Bunlar; Kalp atış hızı artar ve kan basıncı artar, vücudun tüm organlarına ve sinir sistemlerine daha fazla kan verilir, solunum hızı artar, vücut daha fazla oksijen sağlar, kas gerginliği artar ve vücudun savaşma gücü yoğunlaşır. Bu, sindirim sistemini

yavaşlatarak kanın diğer organlar ve sistemler için kullanılmasına izin vermektedir.

Gözlüklerin büyümesi algıyı kolaylaştırır ve zararlı faktörleri daha doğru ve daha iyi tanımlamaya yardımcı olur. Depolanan şeker ve yağların kan dolaşımına sızması, savaşmak için gereken enerjiyi sağlar. Kan pıhtılaşma mekanizmasının hareketi, vücudu savaş sırasında olası yaralanma ve kanamalardan korur (Köknel, 1997). Stres tekrar uzun sürer veya devamlı olursa vücut bitkin düşer ve çeşitli hastalıklar ortaya çıkar.

Dışarıdan gelen tepkiler ve kişilerin bireysel farklılıkları olaylardan farklı etkilenmelerine yol açmaktadır. Stres sonucunda ortaya çıkan en önemli tepkiler şunlardır (Levinson, 1980:4);

- Bireyin önemli önemsiz, daha önceden kolaylıkla verebildiği kararlarıvermekte güçlük çekmesi,
- Bireyin değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duygularıhissetmesi,
- Kişinin en mükemmel olanı değil sadece en garantili biçimde gözüken olasılığı seçmesi lazım,
- Gerekli görünmeyen zamanlarda öfkeli olmak. Düşmanca ve kızgın bir yüz ifadesi gibi çeşitli durumlar sergilemek,
- Vücuda zarar verebilecek çeşitlerde olan sigaralara ve içkilere karşı eğilim göstermesi,
- Devamlı bir biçimde bireysel hatalarını ya da başarılı olamadığı zamanlarının düşüş göstermesi,
- Çok miktarda hayaller düşlemek, sürekli olarak hayallerin içinde kalmak ve etkisinden çıkamama,
- Duygularında ya da cinsel yaşamında düşüncesiz hareketler davranışlarda olma,
- Beraber oldupu kişilere çok fazla miktarda güvenme ya da çok yüksek seviyede güvensizlik hissetme,

- Alışla gelmişten çok daha fazla titizlik gösterme ve işin gerekli gördüğü çalışma saatlerinden çok daha fazla alışma,
- İletişim kurmakta ya da yazı yazmakta belirli bir biçimde kopukluk gösterme,
- Gereksiz çok önemli olmayan durumlar içinde çok fazla endişe içinde olmak,
- Sorunlara karşı ilgili olmamak ya da kayıtsızlık içinde bulunma,
- Sağlıklı olmaya karşı çok fazla ilgili olma,
- Geceleri uyku düzensizliği olması,
- Hayatını sona erdirmeye ya da intihar girişiminde bulunma düşüncelerini sürekli olarak tekrar etmesi, olarak sıralanabilir.

Stres sonucu ortaya çıkan bazı durumlar ağaşıdaki paragraflarda açıklanmaktadır.

Stres, performans ve etkinlik üzerinde olumlu olumsuz birtakım etkiler göstermektedir. Bu konuda ilk kez 1908'de Robert M. Yerkes ve John D. Dodson alışmalar yapmışlardır. Bu alışma sonucunda stres arttıkça etkinlik ve performansın arttığı ortaya çıkmıştır. Fakat bu doğrusal ilişki belli bir noktaya kadar devam etmekte o noktadan sonra, (kırılma noktası) stres artarsa performans ve etkinlik azalmaktadır. Bu yasa da görüldüğü gibi, stres normal düzeyin üzerine çıktığında kişiler bundan olumsuz etkilenmekte ve dolayısı ile performansları düşmektedir. Aşırı derecede yoğun stres kişinin dikkatinin azalmasına, yargılarında ve kararlarında bir takım yanlışlar yapmasına ve önemli noktalarla önemsiz noktaları ayırt edememesine neden olmaktadır. Aynı şekilde düşük stres düzeyi de düşük performansa yol açmaktadır. Çalışanın yeteneği ile altından kalkamayacağı, onu açan iş talepleri gibi nedenlerle; İşten kaçma, alkol alımında, hap kullanımında yükselme, az yeme, veya hiç yememe gibi davranışsal tepkiler ortaya çıkabilir. Yine; stres işe devamsızlık, işten çıkma, üretim kaybı ve kaza eğilimlerine de sebep olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1. İŞ STRESİ KAVRAMI VE TANIMI

Güncel bir konu olmayan iş stresi ile ilgili çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Araştırmaların bazıları stresin doğasına odaklanırken, diğerleri günümüz iş dünyasında çalışanın çalışma koşullarına, yaşadığı strese ve stresin sonuçlarına odaklandı. Bazı çalışmalar, stres kavramını tartışmak yerine iş stresiyle başa çıkmanın yollarına odaklanmaktadır.

İş stresi, bir çalışan ve çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklanan stres olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, çalışanın iş ortamının baskıları ile çalışanın kapasitesi arasındaki uyumsuzluk, çalışan için iş stresi yaratır. Bununla birlikte, iş gerekliliklerinin, çalışma koşullarının ve bireysel kapasitenin statik olmadığını ancak değişken olduğunu unutmamak önemlidir. Böylece işyerinde stres değişir (Lazarus, 1991). İşçilerin az ya da çok iş yükü olacaktır.

Holt (1982) gibi birçok araştırmacı, önceki iş stresi çalışmalarını incelemiş ve iş yükünün aşırı çalışma, karakter belirsizliği, karakter çatışması, kötü yönetim uygulamaları ve normallliği içerdiğini bulmuştur. Rezervlerinin yeterince yüksek olduğu söyleniyor. Çalışmasından önce Holt (1982) çeşitli çalışmalarda 57 mesleki stres kaynağı belirlemiştir. Bu çalışmalarda tanımlanan stres kaynağının etkisini artıran veya azaltan değişkenlerin sayısı 55 olarak tanımlanmıştır. Bu özellikle iş stresi kavramını incelemek, kavramları tanımlamak, boyutları tanımlamak, kapsamı geliştirmek ve diğer kavramlarla ilişkili olmak için geçerlidir. Bu, araştırmacıların metodolojik konulara özellikle dikkat etmelerini gerektirir.

2.2. İŞ STRESİ İLE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Stres, günlük konuşmalarda insanlar tarafından çok sıklıkla telaffuz edilen bir kavramdır. İnsanlar, daha çok kendilerini rahatsız eden sıkıntılı durumları belirtmek için stres kavramını kullanmaktadır. Oysa stresin her zaman kötü ve istenmeyen bir durum olduğu dü şünülmemelidir. Aşırı stresli olmanın yanı sıra, bir kişinin uyanma, rekabet etme ve öğrenme yeteneği üzerinde de olumlu bir etkisi vardır (Işıkhan, 2004: 29).

Stres, bedenin fiziksel ve zihinsel sınırlarının aşılması veya tehdit edilmesinden kaynaklanan bir durumdur (Baltaş ve Baltaş, 2002: 26). Eren (2001: 291), stresin bireyleri etkilediği ve davranışlarını, iş verimliliğini ve diğer insanlarla ilişkilerini etkilediği fikrini ifade eder. Kahn'a (1999: 296) göre, "stres tüm fizyolojik ve patolojik faktörlerin vücut üzerindeki ciddi ve güçlü bir etkisidir." İşaya (2004: 35) ise stresi, bir uyarının neden olduğu aşırı psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlara adapte olmak için bir insan tepkisi olarak tanımlar. Cüceloğlu (1993: 321) bir bireyin fiziksel ve sosyal tutarsızlıklar nedeniyle fiziksel ve psikolojik sınırlarının ötesine geçmesi için gösterilen çabayı ifade eder. Erollu (2000: 304) 'ya göre, stres uyumsuzluğun tüm yönlerini, sonuçlarını ve bu etkileri fizyolojik veya psikolojik olarak veya her ikisini de ortadan kaldırma çabalarını kapsar. Başaran (1982), stresi, bireyin içinden ve dışından gelen ve genellikle aynı zamanda gerginlik ve depresyona yol açan bir kişinin ihtiyaçlarına ve duygularına güçlü bir tepki olarak tanımlar (Aka. Pehlivan-Aydın, 2002. 20).). Schermerhorn 1989'da bireyin olağanüstü talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla karşı karşıya gelmesi durumunda birey tarafından yaşanan gerilim durumunu stres olarak nitelemektedir (Akt. Pehlivan-Aydın, 2002: 4).

Telman ve Ünsal (2004: 91), insanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanmasını stres olarak tanımlamaktadır. Margolis ve Kroes (1974) 'e göre iş stresi ise, iş ortamında çalışanlar için koşulların uygun olmaması sonucu kişinin psikolojik ve fiziksel dengesinin bozulmasıdır (Akt. Önsan, 1996: 12).

İş stresi, iş arkadaşları veya yöneticilerle yaşanan çatışmalardan, iş doyumsuzluğundan, işteki sorumlulukların fazla olmasından, toplumsal desteğin yetersizliğinden veya zaman baskısından kaynaklanabilmektedir (Allan, 1983; akt. Pehlivan-Aydın, 2002: 21-22).

Baltaş ve Baltas (2002: 82) ise çalışanın ücretini artırarak hayat şartlarını yükseltme çabası ile kurumların en az girdi ile en çok kar elde etme çabalarının çatışmasının iş yaşamındaki stresin önemli bir kaynağı olduğunu belirtmektedir. Stresi doğuran etkenler geçmişte doğanın getirdikleri iken, günümüzde insanın yarattıkları neden olmaktadır. Günümüzde bireyin yaşadığı ortamda havanın kirli ve gürültülü olması, ortamın kalabalık olması, çalıştığı işin ağır veya vardiyalı olması gibi birçok etken kişinin stres yaşamada rol oynamaktadır (Baltas ve Baltas, 2002:57).

Lazarus (1985) da yaptığı araştırmada, işin kendisinin de önemli bir stres kaynağı olduğunu; özellikle de rol belirsizliğinin, rol çatışmalarının yaşandığı ve çalışanın işi üzerindeki kontrolünün çok az olduğu işlerin, stres yarattığını belirtmektedir (Akt. Bilek, 2001: 9). Baltas ve Baltas (2002: 16), sosyal hareketliliğin de endüstrileşmiş veya endüstrileşmekte olan toplumlarda önemli bir stres doğurucu etken olduğunu belirtmektedir. Jessie Bernard stresi zevk veren ve zevk vermeyen olarak ikiye ayırmıştır.

Birincisi, deneyime bağlı olarak neşe, canlılık ve kâr gerektiren bir durumdur. Hans Sele de sorunun bu yönünü vurguladı Zevk vermeme ile eşanlamlı olup olmadığı sorusuna cevap aramıştır (Akt. Baltas ve Baltas, 2002: 65). Selye, stresin her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olmadığını; stresin olumlu ve olumsuz türlerinin bulunduğunu, bireyler arasında çeşitli uyaranların stres olarak algılanması gerektiğini ve bunlarla başa çıkma becerileri arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmektedir (Akt. Töremen, 2001: 77). Schermerhorn (1989)'a göre de, çalışan bireyler için kişisel etkenler önemli bir stres kaynağıdır. İhtiyaçlar, yetenekler (yetenekler) ve kişilik özellikleri gibi kişisel özellikler, çalışanların tutumlarını tanımada ve bunlara yanıt vermede etkilidir (Pehlivan-Aydın, 2002: 26).

Araştırmalarında Rosenman ve Friedman, herkesin farklı seviyelerde ve farklı şekillerde strese maruz kaldığını buldular. Bireyleri belirli özelliklere göre A ve B kategorilerine ayırdılar ve hangilerinin daha stresli olduğunu belirlemeye çalıştılar (Akt. Baltash ve Baltash, 1992: 138-140). A tipi davranış sergileyen bireyler aşırı güçlü, agresif, tutkulu, çağdaş ve rekabetçidir; B tipi davranışlar sergileyen insanlar zayıf, sakin, nazik, konumlandırılmış, sabırlı ve zaman baskısını hissetmeyenlerdir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 140; Eroğlu, 2000: 326). Çalışmalar kişilik tipi ve stres arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ve A tipi kişilik özelliklerinin kalp krizi ve stresin neden olduğu fiziksel hastalıklara karşı daha duyarlı olduğunu göstermektedir. (Işıkhana, 2004: 89-92; Pehlivan-Aydın, 2002: 33).

Işıkhana, iş hayatında insanlar arası ilişkilerin de önemli bir stres kaynağı olduğunu belirtmektedir. Yapılan birçok araştırma kalp hastalıklarına, sindirim sistemi hastalıklarına, yüksek tansiyona, gerginlik ve depresyona kişinin işinden ve çalışma koşullarından memnun olmayışının neden olduğunu göstermektedir. Pehlivan-Aydın da, iş yerindeki ilişkilerin önemli bir stres kaynağı olduğunu ve iş ortamındaki bireylerin birbirleri ile olan etkileşiminin onları olumlu veya olumsuz olarak etkilediğini belirtmektedir. İşyerindeki ilişkilerini iyi düzenleyemeyen bireyler, kendilerini ve diğer bireyleri olumsuz yönde etkilemekte, kötü iş ortamının oluşmasına yol açmakta ve bu durum ise önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Çalışan insanlar işlerinden dolayı stresle karşı karşıyadır. Çalışanların Önemli stres kaynakları görev, yetki ve üretim yapısına ilişkindir. Görevle ilgili stresörler; aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücretin azlığı, yükselme olanakları, çalışma koşulları ile ilgili sorunlardır. Yetke yapısına ilişkin stres kaynakları; karar verme, karara katılma, yetkilerin yetersiz olması, sorumlulukların verdiği endişe, yöneticilerin teşvik etmemesi gibi sorunlardır. Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları ise, zaman baskısı, araç-gereç yetersizliği, kişinin işini yapabilecek kapasitede olmaması gibi sorunlardır (Pehlivan-Aydın, 2002: 45-46). Öğretmenlerin önemli stres kaynakları ise eğitim sistemi ile ilgili, yönetici ve müfettişlerle ilgili, öğrencilerle ilgili ve görevden kaynaklanan stres olmak üzere dört ana başlık altında toplanmaktadır. Eğitim sistemi ile ilgili kaynaklar; bakanlıkça öğretmenlere sahip

çıkılmaması, eğitimde kalitenin düşmesi, eğitime siyasetin karışması, eğitime gereken önemin verilmemesi gibi unsurlardır. Yönetici ve müfettişlerle ilgili kaynaklar; okul yöneticilerinin yönetimle ilgili becerilere sahip olmaması, ast-üst çatışmaları, ders programının adil düzenlenmemesi, yükselme olanağının bulunmaması, denetimden dolayı duyulan kaygı gibi unsurlardır. Öğrencilerle ilgili stres kaynakları; öğrencilerde giderek kalitenin düşmesi, öğretmenlerin sınıf yönetimindeki başarısızlığı ve sınıfların kalabalık olmasıdır. Görevden kaynaklanan stres kaynakları ise yetersiz yetki, yapılan işin karşılığını alamamak, aşırı ders yükü, iş arkadaşları ile geçimsizlik, öğretmenler arasındaki siyasi gruplaşma gibi unsurlardır (Pehlivan-Aydın, 2002: 82-83).

Stresin alkolizme, kalple ilgili sorunlara, kanserden ölümlere neden olmasının yanı sıra kazalar ve kısa süreli hastalıklar nedeni ile işgücü kaybına da sebebiyet verdiği belirtilmektedir. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 74) da, stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartlarının çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yarattığını, bu zorlanmanın uzun sürmesi halinde sağlıkla ilgili ciddi problemlerin doğmasına yol açacağını belirtmektedir. (Pehlivan-Aydın 2002: 20) da işgörenin uyumunu zorlaştıran, uyum sorunlarına eşlik eden, onun bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, verimini düşüren en önemli etkenlerden birisinin stres olduğunu belirtmektedir. Töremen ise olumlu stresin birey ve örgüt üzerinde güdeleyici ve teşvik edici bir rol oynadığını, diğer stresin ise ruhsal ve bedensel açıdan zararlı sonuçlara yol açtığını belirtmektedir. Akgün ve Kemaloğlu 1991 stresin örgütlerde hem yönetici hem de işgören davranışını olumsuz yönde etkilediğini, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmalarında önemli rol oynadığını belirtmektedir (Akt. Pehlivan-Aydın, 2002: 20). Davis (1983) ise stresi, daha çok yaşamında baskı hissedenlerin kullandığı bir terim olduğunu; bu baskıların sonucunda çalışanlarda değişik stres belirtilerinin ortaya çıktığını ve bunun da çalışanların sağlık ve performansını tamamen ortadan kaldırdığını belirtmektedir (Akt. Pehlivan-Aydın, 2002: 21).

Charlesworth ve Nathan (1984) ise son zamanlarda farklı yaş ve cinsiyetteki pek çok kişide görülen ülser ve diğer mide hastalıklarının, uykusuzluk, sırt ağrıları, adale ağrıları ve çeşitli psikiyatrik hastalıkların temelinde ve bunların artmasında stresin önemli bir etken olduğunu belirtmektedir (Akt. Pehlivan-Aydın, 2002:20). Işıkhan (2004: 72) ise, birçok ülkede doktora başvuran hastaların % 50'sinin hastalıklarının ardında yatan nedenin stres olduğunu, ayrıca fiziksel hastalıkların % 80'inin de stresten kaynaklandığını belirtmektedir. Ancak, stres her zaman performans düşüklüğüne de neden olmamaktadır. Yapılan bir çalışma sonucunda da stres ile performans ve etkinlik arasında belirli bir noktaya kadar doğrusal bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995; akt. Işıkhan, 2004: 62). Pehlivan-Aydın (2002: 103) da, az miktarda stresin performansı artırdığını belirtmektedir.

Stresin, hem kurum hem de birey bazında oldukça kötü sonuçların yaşanmasına neden olduğu görülmektedir. Cotanch (1984) da, iş doyumsuzluğu ve iş stresinin öğretmenleri, işe zamanında gelmeme veya uzun süre gelmeme, işi bırakma, öğrencilerle daha az ilgilenme gibi davranışlara ittiğini belirtmektedir (Akt. Önsan, 1996: 18). Keinan (1987: 639) de yaptığı araştırmada, stres altındaki bireylerin daha az dikkatli olduklarını, alternatifler üzerinde daha az düşündüklerini ve bu durumun performanslarını olumsuz etkilediğini bulmuştur (Akt. Baltaş ve Baltaş, 2002: 60).

Kurumların çalışanlarının memnuniyetini artırmaları ve stres yaratan unsurları ortadan kaldırma yönünde yapacakları çalışmaların her iki tarafın da lehine olacağını gösteren araştırmalar mevcuttur. Stresle başa çıkma programlarının uygulandığı yerlerden biri olan New York Telefon İdaresi'nde stresle başa çıkma için harcanan her bir dolara karşılık sağlık harcamalarından 5.75 dolar tasarruf edildiği görülmüştür (Akt. Baltaş ve Baltaş, 2002: 6). Görüldüğü gibi stres hem bireylere hem de kurumlara ciddi zararlar verebilmektedir. Ancak, stresle başa çıkma programlarının stresi azaltmada önemli etkilerinin olduğu ve bunun da sağlık maliyetlerini önemli oranda düşürdüğü görülmektedir.

2.3. İŞTE STRES KAYNAKLARI

İnsanların çoğu yaşamlarının büyük bir kısmını işlerine tesis etmişlerdir. Bu durum yaşamın anlamını oluşturmaktadır. Bu nedenle iş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları dolaylı ve dolaysız dünya üzerinde herkesi ilgilendirmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 73). İş stresörleri çeşitli şekillerde ortaya çıkar. İşyerindeki herhangi bir şey stres kaynağı olabilir. Birey yeni bir işe girdiğinde, işinde daha fazla sorumluluk yüklendiğinde, yeni bir mücadele ve atılıma adım atar. Hele basiretli namuslu bir birey ise, başkasına iş aktarma olanağı da bulamıyorsa, taşıdığı yükün ağırlığını daha da fazla hisseder (Gillet ve Pietroni, 1990: 70).

İş hayatındaki stresin kaynaklarını ve belirtilerini incelerken iş yapmada bir bireyin iş görme yeteneği ve ruhsal, fiziksel sağlığını etkileyecek stresin kurum dışı kaynaklarının da göz önünde bulundurulması gerekir. Stres oluşturan yaşam alanları, yani iş, ev ve sosyal çevreler, bireye etki eden ve onunla etkileşim içinde olan kuvvetlerden oluşmuştur. Böylece bir alandan kaynaklanan stres faktörü bireyi etkileyebilir ve bu da diğer alandan kaynaklanan bir stres faktörünün şiddetinde değişiklik meydana getirebilmektedir (Şenyüz, 1999: 9).

Stresler ekonomik krizler, durgunluk, politik istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği, ölümler, hastalıklar, boşanmalar, finansal krizler ve aile sorunları gibi dış faktörleri içerir.

Örgütsel davranışlar ve çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki olumsuz etkiler, personel devir hızı ve devamsızlık gibi insan kaynakları ile ilgili iş stresi, iş kazalarına ve kurumun verimliliğini izleme ihtiyacına yol açmıştır. İş stresine yol açan faktörler aşağıdaki gibi gruplanabilir:

Politikalar;

- Adaletli bir yapının olmaması, kendi isteklerine göre performanlarda değerlendirmede bulunma,
- Maaşlarda eşitlik olmaması
- Kolaylık göstermeyen kuralların varlığı,
- Vardiyalı bir biçimde çalışma,
- Belirli olmayan biçimdeki yöntemler
- Sürekli olarak farklı bölümlere geçmek
- Gerçek dışındaki çalışma tanımları

Yapılar;

- Merkezde bulunma isteği
- Kararlarda katılım göstermeye karşı çıkılması
- Sınırlı peşinat
- Resmi derecede görülen fazlalık,
- İleri seviyede uzman olma,
- Bölümler içinde karşılıklı olarak bağılılık.
- Çalışan ile yöneticilerin çatışma içinde olması,

Fiziksel şartlar;

- Fazla miktarda insan ya da mahremiyetin olmaması,
- Çok miktarda gürültü çıkması ya da sıcaklık ve soğukluk,
- Zehir içeren kimyasal madde ya da radyasyon içinde
- İçine çekilen havanın kirli olması,
- Çalışırken gerçekleşen kazalar,
- Yeterli olmayacak biçimde ortamının ışıklandırılması,

Süreçler;

- İletişim kurmakta zorlanma,
- Çalışma performansı ile ilgili yeterli olmayacak şekilde kusurlu geri ileti,
- Belirli olmayan ya da sürekli çatışma içinde olan
- Kusurlu ya da belirli bir şekilde performanların ölçülmesi.
- Adaletli olmayan yönetimsel sistemler,
- Yeterli olmayan bilgi, biçiminde sınıflandırıldığı görülür (Luthnans,1992:46).

Bu sınıflandırmadan kolay bir biçimde anlaşılması gibi çalışma hayatı esnasında bütün personelin bazı zamanlarda etkilendiği çok fazla çeşitlilik gösteren ve fazla seviyede stres bulunur.

Diğer yandan işletme açısından stres türleri, olumlu yönde olan stres türleri ve olumsuz yönde olan stres türleri olarak ikiye ayrılabilir. Nitekim Herzberg bir iş yerindeki koşulları motive edici olan ve motive edici olmayan diye ikiye ayırmaktadır.

Motive edici faktörler; İlerleme, fırsat belirlemesi, takdir edilme kabul edilme, kendi başına çalışma.

Motive edici olmayan faktörler ise; Ücret, çalışma koşulları, işyeri politikaları, işyerinin yapısı, iş arkadaşları, yönetim politikaları ve etkinlikler olarak sınıflandırmaktadır.

Stes oluşturan yaşam alanları, yani iş, ev ve sosyal çevreler, bireye etki eden ve onunla etkileşim içinde olan kuvvetlerden oluşmuştur. Üç yaşam alanı yani iş, ev ve sosyal çevreler, bireye etki eden ve onunla etkileşim içinde olan kuvvetlerden oluşmuştur. Böylece bir alandan kaynaklanan stres faktörü bireyi etkileyebilir ve bu da diğer alandan kaynaklanan bir stres faktörünün güç ve şiddetinde değişiklik meydana getirebilir.

Bundan sonraki bölümlerde işteki stres kaynakları ile iş dışı stres kaynakları incelenmeye çalışılmıştır.

İş çevresindeki stres kaynaklarının büyük bir bölümü yapılan araştırmalarla belirlenmiştir. Çalışanların iş hayatında karşılaştıkları belli başlı stres kaynakları;

- İşin ve görevin gereklerinden kaynaklanan stres vericiler,
- Örgütsel rolden kaynaklanan stres vericiler,
- Mesleki gelişimden kaynaklanan stres vericiler,
- İş ortamındaki ilişkilerden kaynaklanan stres vericiler,
- Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres vericiler şeklinde ana başlıklar halinde sıralayabiliriz.

2.4. İŞ DIŞI STRES KAYNAKLARI

İş dışı stres kaynaklarını, kişinin sosyal yaşamı, aile yaşamı ve kendi kişilik yapısı olarak üç alanda inceleyebiliriz.

2.4.1. Kişinin Kendinden Kaynaklanan Stres Vericileri

Dış stres, bir kişinin yaşadığı yakın çevre tarafından beslenirken, iç stres, geçmiş deneyimler, olayların algılanması ve psikolojik değerlendirmelerden kaynaklanır. (Arık, 1990:92).

Yaşadığımız süre içerisinde sayısız stres kaynağı ile karşı karşıya kalırız. Daha önce belirtildiği gibi, bireyin stres vericilerden etkilenme derecesi ve tepkileri birbirinden farklıdır. Yapılan araştırmalar sonucunda iki tür davranış kalıbı veya kişiliğin streslerden farklı şekillerde etkilendiği bulunmuştur. Dr. Meğer Fridman ve Dr. Ray Rosenman 'ın çalışmalarına dayanarak insanlar tip A ve tip B olarak iki grupta toplanmıştır. Tip A insanları rekabetten korkmayan, iddialı, sabırsız, saldırgan, çabuk karar veren ve çabuk hareket eden inatçı kişilerdir (Norfolk, 1989).

Tip A insanları hep acelecidir. Zamana karşı sürekli savaş vermektedir. En kısa zamanda yapılabileceklerinin en fazlasını yapmaya çalışır. Zamana karşı olma özellikleri nedeni ile de pek çok hatalı davranış gösterirler. Bu insanlar hemen hep stres altındadır. Bu kendi yarattıkları bir strestir. Elde ettiklerinden hiç bir zaman tatmin olmazlar (Artan, 1986: 26).

Tip B insanları ise; Tip A insanların aksine daha seçkin, daha yavaş. Rekabetten daha az hoşlanan, rahatı seven, daha durgun ve sabırlı insanlardır. Fakat burada önemli bir nokta dünyada hiç bir insan A tipi davranış özelliklerine tamamen sahip değildir. B tipi davranışları olan birçok kişi bazı A tipi davranışlar sergileyebilir. Her iki davranış biçimini de ayıran A-tipi davranışsal özelliklerin sayısı ve şiddeti. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 140).

2.4.2. Sosyal Hayattan Kaynaklanan Stres Vericiler

Stresle ilgili sosyal ve kültürel faktörler üzerinde duran araştırmalarda, kronik hastalık sıklığı ve ölüm oranları temel ölçüm değişkeni olarak kullanılmıştır. 1947'de yayınlanan bir incelemede bir popülasyondaki toplumsal kökenli stresin kapsamı, statü bütünleşmesi, rol çatışması, hayal kırıklığı ve amaca ulaşma gibi değişkenlere bağlı olarak değerlendirilmiştir. Diğer bir inceleme de endüstri toplumlarında reklamın, kitle iletişim araçlarının ve ticari güçlerin etkisi ele alınmış ve bunların etkileşiminin çeşitli alanlardaki talep ve beklentileri arttırdığı ileri sürülmüştür. Tüm bunlar bireyin sağlığını etkileyebilir. (Cooper ve Marilyn, 1987: 99-100).

Diyebiliriz ki toplum yaşamındaki değişmeler insanlar üstünde stres yaratmış olduğu görülür. Az miktarda bir zaman içinde geleneksel olan toplum yapısı içinden çağdaş olan bir toplum yapısına dönüştürülmesinde zorlanmaları kişiler üstünde baskı yaratarak farklı biçimlerde uyum problemlerini ortaya çıkardığı görülür. Türkiye devleti içinde görülen süratli bir biçimde olan kentleşme, Türk toplumu içinde bulunan kişilerinin daha önceden hiç ama hiç karşı karşıya gelmedikleri problemlerle karşı karşıya gelmelerine sebep olduğu görülür. Bu arada, asırlık Anadolu tarzı, özellikle son

25 yılda öngörülemeyen sosyal ayaklanmalarla karşı karşıya kaldı ve bunu insanların geleneksel olarak sağladığı ortak psikolojik varsayımlar ve varsayımlar sisteminden kısmen kaldırmaya başladı.

Göçün nedeni stresin önemli faktörlerinden biridir. Bir kişi daha önce hiç bilmedikleri zorluklarla karşılaştığında ve sosyal değişimin hızlı temposuna ayak uyduramadığında stres ortaya çıkabilir (Saygılı ve Sefa,1996: 10-11).

Kırsal kesimden şehre göçün bir sonucu olarak, bireyler geleneksel yapıyı korumaya çalışırken, diğer yandan insanlar çatışmanın kökü olan şehre girmek ve ayrımcılık hissinden kurtulmak istiyorlar. Kendilerini geleneksel olan değerler ile yönetmeye çalışan kişiler bu geleneksel değerlerden yoksun bırakılmış, bireysel varoluş sorumlulukları ile yüz yüze kaldıklarında kimlik bunalım biçiminde adlandırılan olgunun yaşanması kaçınılmaz olmaktadır.

Yaşam tarzı ve ilişkileri etkileyen bir başka değişken sık sık yer değiştirmedir. Sık sık yer değiştiren aileler yerel topluluklarla anlamlı ve sağlıklı ilişkiler kuramamaktadırlar. Bu ise yalıtılmışlık duygularını arttırabilir ve tüm aile bireyleri için stres kaynağı olabilir.

Sosyal ve kültürel stres kaynakları, diyet iklimi, kalıtım, din, sosyal sınıf kısıtlamaları, konut tipi ve tecrit duyguları gibi faktörler olarak kabul edilir. Hepsi kültüre ve coğrafyaya bağlı olarak değişir.

2.4.3.Aile Hayatından Kaynaklanan Stres Vericiler

Aile yapısı, kişilerin stresten kurtulmaları veya daha fazla strese girmelerinde etkindir (Artan, 1986: 29).

İş stresinin aile yaşamı üzerindeki etkisini daha iyi anlayabilmek için Rolling ve Fieldman 'ın evlilik yaşamında doyum teorisini açıklayalım. Bu teoriye göre doyum evlilik yaşamının ortalarına doğru bir azalma ve daha sonraki yıllarda bir artma gösterir.

Bu durum U şeklinde bir eğriyle gösterilmiştir. Rol geriliminin ailedeki yaşam döngüsünü ve evlilikte doyumunu etkilediği, böylece ikisi arasındaki ilişki tipini açıklayan U biçimindeki eğriyi açıklamada kritik bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Aile içinde bireylerin rolleri, aile yaşam döngüsünün orta yıllarında daha çok çatışmaya yol açmaktadır.

Ayrıca, özellikle riskli bir dönem çocukların okul dönemidir. Bu devredeki temel sorun, karı-koca arasındaki rol çatışmasından kaynaklanır. Bu çatışma çoğunlukla ailede gerilemeye yol açacak ve erkeğin eşinin sorunlarını anlayamamasına neden olacaktır.

Çocuklar buluş çağında iken kocanın eşine sadık olması, ya da erkek bütün tutkularını gerçekleştirememişse iki temel çatışma söz konusudur. Bundan dolayı evlilik yaşamındaki çatışmaların çoğunun evlilik denen döngünün ortalarında meydana geldiği söylenebilir. Kuşkusuz bireyin bu riskli dönemde işten kaynaklanan stresleri de varsa çatışma şiddetlenir.

Stresle sonuçlandırıldığı gösterilen ev ve toplumsal çevreye bağlı bir diğer faktör toplumsal desteğin yok olmasıdır. İşle ilgili toplumsal desteğin bir potansiyel mesleki stres kaynağı olduğu gösterilmiştir. Bazı araştırmalarda da arkadaş ve aileden destek almamanın, duygusal bozukluğun habercisi olduğu da ifade edilmiştir.

1809 beden işçisinde onları strese cevap olarak ortaya koyan ülserlerden korunmada, eşler ve amirlerden gelecek toplumsal desteğin, akrabalarından, arkadaşlardan ve meslektaşlardan gelecek destekten daha önemli olduğu bulunmuştur (Uzman, 1992: 33). Yetersiz toplumsal destek ruhsal bozukluklara yol açmakla kalmaz, stresten kaynaklanan fiziksel hastalıklara da neden olabilir. Buraya kadar iş hayatı ve ortamından kaynaklanan stres vericiler ile iş dışı stres kaynaklarından bahsedildi. Daha önce belirttiğimiz gibi, bireyi görev yaparken etkileyecek, onun iş görme yeteneğini, ruhsal ve fiziksel sağlığını etkileyebilecek işteki stres vericiler dışında iş dışındaki stres vericiler de önemlidir.

2.5. İŞTE STRESE PSİKOLOJİK VE DAVRANIŞSAL CEVAPLAR

Stresin sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik ve davranışsal cevaplara geçmeden önce işte stresin oluşum mekanizmasını incelememiz yerinde olacaktır. Bu nedenle Kağan ve Levi 'nin daha önce tanımladığımız Selye'nin stres mekanizmasının temeline oturttuk bir model oluşturmuşlardır. Kağan ve Levi' ye göre psikososyal uyaran sosyal bir süreç içerisinde organizmanın sosyal yapısına, algılama ve deneyimlerine bağlı olarak meydana gelir ve belli şartlar altında bireysel rahatsızlıkların nedeni olarak bizi şüphelendirebilir. Büro, Fabrika, İşyeri, Okul içinde yaşanan çevre sosyal yapının örnekleridir. Sosyal süreç ise iş eğitim gibi faktörlerden oluşur. Birey psikososyal uyarana karşı harekete geçer ve her birey farklı bir Psikobiyolojik programa sahiptir. Bu program, Kişinin belirli bir programa göre tepki verme eğilimidir. Bu eğilim genetik faktörler ve geçmiş yıllardaki çevresel etkilerle oluşmuştur. Çevresel fırsatlar ve isteklerle bireysel ihtiyaçlar ve beklentilerin birbirini etkilemesi veya birbirine uygunsuzluğu tepkilere neden olmaktadır. Birey işe uyum sağlayamıyorsa, yetenekleri istenilenin altında veya üstünde ise, organizma patojenik mekanizmaları ile tepkide bulunur. Bunlar, bilişsel, davranışsal veya duygusal ve /veya psikolojiktir. Bazı durumlarda uyarının sıklığı, yoğunluğu, sürekliliği ve etkileşen değişkenlerin varlığı veya yokluğu, bir hastalığın habercileri olabilir. Bilişsel patojenik mekanizmanın örnekleri yaratıcı olurken veya karar verirken algılama alanı sınırlanır veya konsantreyeteneği azalır. duygusal patojenik mekanizma Örnekleri kaygı, depresyon veya yabancılaşma, zihni yorgunluk, afazi ve hipokondriyak özellikleri gösterirler. Davranışsal Patojenik mekanizmanın örnekleri ise alkol, tütün veya içki düşkünlüğünü gösterirler. Çalışma yaşamında, trafikte gereksiz riskleri göze alırlar ve kışkırtılmış saldırganlık duyguları veya kendine zarar verme (İntihar) gibi davranışlarda bulunurlar (Levi vd., 1987: 9-10).

2.5.1. Kaygı

Stres yoğun bir şekilde hissedilmezse, herhangi bir soruna neden olmaz ve bazı durumlarda insan aktivitesini arttırır. Geçici ve durumsal kaygı genellikle herkesin

yaşadığı “kaygı” olarak adlandırılır. Ara sıra yoğun stres de dahil olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı artan endişe, bir kişinin hayatında istenmeyen sonuçlara yol açabilir. Her zaman endişeli ve endişe verici olmamak, çevrenin yarattığı tehlikelerle doğrudan ilişkili değildir, ancak içsel değerler için bir tehdit olarak kabul edilen stresli durumlarla açıklanır ve buna “sürekli kaygı” denir. Kronik anksiyetesi olan kişilerin davranışsal, algısal ve davranışsal bozuklukların yanı sıra kişisel ilişkilerin önlenmesi ve dönüştürülmesi gibi semptomları vardır (Kapıkıran, 2006; Genç, 2008: 68). Endişeli bir kişi, stresi önlemek için davranışını yönlendirirse, çevresindeki diğer seçenekleri hissedemeyebilir. Bir kişinin kaçındığı veya görmezden geldiği durumların sayısı arttıkça davranışları artar. Anksiyete için ideal ortam konsantre bir stres kaynağıdır.

2.5.2. Depresyon

Depresif hastalık genel tababet ve psikiyatriyi ilgilendiren yetişkin insanların %8-20'sini etkilediği kabul edilen ruhsal çöküntü, keder hali ile birlikte, som etik-fizyolojik, bilişsel düşünme süreçlerini etkileyen, sosyal işlevlerde bozukluğa neden olan bir visal aktivite azalması halidir. İnsanların birçoğu depresif duygu durumu ya da Depresif belirtilerden bir veya bir kaçıyla günlük yaşamlarını sürdürürler. (Köknel, 1997:15) Üzüntü ve gönül rahatlığı depresyonun ana belirtileridir. Bu duygular, durgunluk, ilgisizlik ve isteksizlik gibi semptomları olan hastalarda şiddetlenir. Depresyonla ortaya çıkan belirtileri şöyle toplayabiliriz. İlgi, istek, aşk, zevk, libido azalması veya kaybı, iştah kaybı, kilo kaybı, iştah artışı, uykusuzluk, uykusuzluk, aşırı uyku, enerji kaybı, güç vb. Bu nedenle, yorgunluk, halsizlik, yorgunluk, azalmış fiziksel ve zihinsel çalışma ve aktivite nadirdir ve hastanın benlik saygısı, benlik saygısı, yenilgi, suçluluk, suçluluk, daralmış bilinç alanı ve konsantre olma zorluğu Artan duygusal durum, hafıza kaybı, ölüm ve intihar düşünceleri ile ilişkili düşünce, kafa karışıklığı ve skandalların toplanmasında depresyon, yavaşlık ve kaos. (Köknel,1997:128)

Depresyon bazen geçici bir duygu durumu, bazen belirti, bazen klinik sendrom şeklinde kendini göstermektedir. Depresyon bir semptom olmaktan öte kişinin benlik bütünlüğünü, kişiler arası ilişkileri ve günlük yaşantılarını etkilerse patolojiktir. Yetişkin

insanlarda en yaygın olarak görülen psikiyatrik tablo olan depresyon, zorlayıcı yaşam olaylarının ruh sağlığına etkisi açısından ilişki tanımlanan bir hastalıktır.

Genel olarak depresyon potansiyeline sahip yaşam olayları şöyle tanımlanmaktadır; Genel olarak kayıp, ölüm, ayrılıklar, çocuk ya da eşin ölümü, ya da ağır hastalığı, vücut organlarının kaybı, 11 yaşından önce anne baba kaybı ya da ayrılığı. Rol kaybı, İş, aile, sosyal alanda ciddi hayal kırıklıkları, işsizlik, çatışmalar, Duygusal yaşamsal yatırım yapılan bir amacın yokluğu ya da kaybı, kendini uzun süreli tehdit altında hissetme, çözüm yollarının kapalı olması, ya da böyle hissetme, Kriz dönemleri (Hamilelik, doğum, menopoz) depresyonu manifesto getirebilecek durumlardır.

Organizma saldırgan uyaranla karşılaşınca önce bu algılanır, önceki deneyim, kişilik, ruhsal, zihinsel kapasiteler tarafından yorumlanır. Stres olarak algılanıp yaşantılarınca psikolojik ego savunma mekanizmaları harekete geçer. Bunlar da yeterli olmazsa bilinç düzeyinde ya da davranışsal boyutta çözülemezse ve çözümsüzlük yerleşirse imbibik sistem uyarılmakta ve bir dizi psikososyal reaksiyonlar olmaktadır. Stres depresyonun ortaya çıkmasında veya presipitasyonda (kolaylaştırıcı) rol oynar. Stres karşısında insanda ortaya çıkan ruhsal belirti duygu alanında görülür, elem veren duygular ve kaygı artmaktadır. Depresyon belirtileri görüldüğü gibi çalışma yaşamını da etkileyecektir. Özellikle dikkatin dağılmasında hasta dikkatini bir kişiye, nesneye, olaya odaklaştıramaz. Seçici dikkatsizlikte kişi için önemli, anlamlı iletiler, konular dikkat alanına girmez. Kederli ve tedirgin duygu durumu zihinsel işlevlerde azalma, yavaşlama yapar. Buna paralel olarak hareket azalır, yavaşlar. Kişi en basit işleri yapmakta zorlanır. (Köknel, 1997: 61).

Depresyonda olan bir kişi, çevresi ve özellikle işi için sorunlar ortaya çıkarabilir. Şüphesiz ki Stres fiziksel bir durum olmakla birlikte fizyolojik bir tepkidir. (İnayet, 1995: 67). Endişe, kaygı depresyon değil, depresyona götüren vasıtalaradır.

2.5.3. Uyku Bozuklukları

Stres sırasında ilk ortaya çıkan ve insanların en çok yakındıkları belirtilerin başında uyku bozuklukları yer alır. Uykuyu bozan en önemli nedenler stres ve depresyonlardır. Sanıldığıının aksine uykunun kendisine ait rahatsızlıklar enderdir. (Kaya, 1990: 109-110). Uyku insan hayatının temel vazgeçilmez faaliyetlerinin en başında gelmektedir. Nasıl genel bir sağlık bozukluğu ilk kez uykuda kendini gösterirse, uyku dizisindeki en ufak bir rahatsızlığın genel sağlık ve günlük yaşam üzerinde kesin ve doğrudan bir etkisi vardır (Baltaş ve Baltaş, 2002:128). Gürültü aşırı sıcak ve soğuk, oksijen yetersizliği gibi fiziksel stres vericilerin uyku sistemini bozduğu hepimiz tarafından bilinmektedir. Benzer şekilde yakınların ölümü veya ciddi hastalıkları, boşanma, iş kaybı gibi psikolojik stres faktörleri de öncelikle uyku bozuklukları ile kendini gösteren depresyonlara neden olmaktadır. İyi bir uyku sağlığı için öncelikle fiziksel stres vericiler ortadan kaldırılmalıdır. Uykuda bünyesel faktörler de önemlidir. Bünyesel faktörlerin başında yaş gelir. Araştırmalar yaş ilerledikçe derin uykuyu simgeleyen ve delta uykusunun azaldığını ve ileri yaşlarda tamamen ortadan kalktığını göstermektedir. Fiziksel ve ruhsal stres vericilerin ileriki yaşlarda daha etkili olması da eklenirse uyku bozukluklarının özellikle 40 yaşlarından sonra artmasının nedenleri daha iyi anlaşılır. (Kaya, 2005: 115) Uyku üç basamaktan oluşur ve EEG cihazıyla incelenir. Birinci basamak olan uyku ve uyanıklık sırasındadır. İkinci adım olan, güzel bir gece uykusu almaktır. Üçüncü basamak, adını İngilizce sözcük göz hareketinin ilk harflerinin kısaltmasından alan REM rakamıdır. Rüyanın görüldüğü, ruhsal dinlenmenin gerçekleştiği dönemdir. Ruh sağlığı ile yakından ilişkilidir. Beden sağlığı açısından gecenin ilk yarısında delta uykusu şarttır. Ruh sağlığı içinse gecenin ikinci yarısında daha sık ortaya çıkan REM uykusu şarttır. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 130). Fiziksel stres vericilerin derin uyku dediğimiz delta uykusunu bozmasına karşın ruhsal stres vericiler REM uykusunu daha çok etkilemektedir, Stresin ilk habercisi olarak düşünebileceğimiz uyku bozukluklarının dikkate alınarak, tedavisi konusu ihmal edilmemelidir (Kaya, 1990:116).

2.5.4. Psikosomatik Hastalıklar

Psikolojik bir stres durum, bireyin bedeninde bozukluklar ortaya çıkardığında bu tür bozukluklara psikofizyolojik/Psikosomatik hastalıklar adı verilmektedir (Cüceloğlu, 1991: 473). Hippocrates 'in ruh ve bedenin birlikte tedavisi fikri eski Yunan'ın ilkel psikosomatik anlayışı olmuştur. (Adam, 1966) Psikosomatik sözcüğü de ilk kez JCA Heintroth (1818) tarafından kullanılmıştır. Psyche (Ruh-Davranış), Soma (Beden-doku) sözcüklerinden türetilmiştir. Ruhsal etkenlerin zincirleme tepkilerle doku ve gözeneklerde yaptığı değişikliklerin neden olduğu hastalıklar olarak tanımlanabilir (Ünal, 1990: 3). İnsanlar günlük yaşamlarında birçok stresle karşılaşır. Önlemler alan ve yaşamını içinde bulunduğu duruma göre düzenleyen bir kişi fiziksel ve zihinsel dengesini korur. Değişen dengelere uyarak kendine yeni dengeler yaratmaktadır. Ancak her zaman durum böyle sonuçlanmamaktadır. Stres gelip gitmezse, sabittir ve kişinin direncinin gücünü aşarsa, reaksiyon insan vücuduna zarar verir. Her strese karşı insan organizması belli tepkiler gösterir. Organizmanın sinirsel-hormon al tepki mekanizması harekete geçerek etkilere göre organizmayı yeni durumlara hazırlar Stresin uzun süreli olması ya da sık sık yenilenmesi, insanın bu streslere sık sık ya da sürekli tepki göstermesi çeşitli organlarda bozukluklara yol açacak dereceye ulaşır. Sonuçta strese tepki mekanizması değişik insanlarda değişik organların hastalanmasına yol açmaktadır. Stresin öyle ya da böyle sebep olduğu veya katkısı olduğu hastalıkları saymakla bitmez. Stres, ağrılardan, deri hastalıklarına, beslenme hastalıklarına, dolaşım hastalıklarına sebep olan. Sinir sistemini, üreme ve boşaltım sistemini etkiler. Yapılan araştırmalarda, sigara içme oranı ile stres arasında olumlu bir bağlantı bulunmuştur. Sigara içmeyi kişiler gerilimden kurtulma aracı olarak görmektedirler (Özden, 1981: 18-19).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARI VE ARALARINDAKİ İLİŞKİ

3.1. İŞ TATMİNİ

Birey hayatının çok ciddi bir zamanı iş yeri içinde geçer, Bu sebepten dolayı personelin iç hayatından duymak istediği tatmin olma oranı, hayatını çok ciddi seviyede etkilemiş olduğu görülmekte, iş hayatından almış olduğu haz duygusu ve bu duygunun hayatı üstündeki olumlu olan etkileri kademeli bir biçimde kişinin ruhsal ya da vücut sağlığını olumlu bir biçimde etkilediği görülür. Böylelikle aile hayatının da mutlu, huzurlu ya da örgüt içinde verimli olmasını sağlamakta olduğu görülmektedir (Örücü; Yumuşak ve Bozkır 2006: 39). Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini kavramının tanımı, önemi, teorileri, nedenleri ve sonuçları olmak üzere bütün boyutlarıyla ele alınmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda öncelikle iş tatmini tanımı ile başlamak daha faydalı olacaktır.

3.1.1. İş Tatmininin Tanımı

Çalışma yerlerinde personellerin hareketlerini belirleyen en önem arz eden faktörler içinden bir tanesi de iş hayatlarından memnun kalıp kalmamalarıdır. Bu memnun olma durumları bütün bir biçimde iş tatmini şeklinde adlandırılan kavram ile açıklandığı görülür. Bu kavram somut olmayan bir kavram olduğundan dolayı tanımlamak oldukça zordur. Genellikle iş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalar birbirine benzese de yine de değişik tanımlamalara rastlamak da mümkündür.

Bu tanımlamaları aşağıdaki şekilde verebiliriz:

Kolay bir biçimde ifade etmek istenilirse iş tatmini kişinin iş hayatına karşı hissetmiş olduğu olumlu veya pozitif olan duygular olarak tanımlanır. (Kim, Leong ve Lee, 2005: 174). Bu tanım içinde iş tatminini duygu biçiminde ele almış olduklarını net

bir biçimde görülür. İş tatmini bütün bir biçimde çalışma ortamını oluşturmuş olan durumlar ile personellerin göstermiş oldukları olumlu olmayan ya da olumlu biçimindeki duygular ya da tepkiler olarak görülür (Özgüven, 2003: 127).

Bir personelin çalışmış olduğu işi ya da iş hayatını değerlendirdikten sonra ulaşılmış olduğu sonuç içinde haz ya da ulaşılmış olduğu olumlu olan tutumlar iş tatmini şeklinde ifade edilmesi mümkündür (Greenberg ve Baron, 1997: 178). Bu tanım içinde ise bu kavramını bir tutum olarak vurgulandığı görülür. Literatür içinde bulunan farklı bir tanım ise; “iş tatmini, personellerin çalışmalarının farklılık gösteren yönlerine karşı içinde biriktirmiş oldukları tutum birikintisidir” biçimindedir (Nikolas ve Dormann, 2005: 367). Bundan yola çıkarak personellerin yapmış oldukları işler ile ilgili olan büyük durumlar için hissetmiş oldukları birden çok duygu iş tatminini oluşturmuş olur. Dikmen bu kavramı şu şekilde ele alır, zihinsel bir tepki göstermeden farklı olarak, iş hayatına karşı duygu yüklü bir tepki bütünü şeklinde ifade eder (Dikmen, 1995: 116). Bu tanımlama da iş tatmininin bilgiye değil duygulara bağlı olduğu vurgulanmaktadır. İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak da ifade edilebilir (Erdoğan, 1997: 376). Bütün bu tanımlamaların ortak özelliği iş tatmininin olumlu duygulardan oluşmasıdır. Bu çalışmada esas alınan iş tatmini tanımı ise; “bireyin isine karşı beslemiş olduğu genel memnuniyet derecesi” şeklinde olacaktır. Sonuç göstermek gerekirse, örgütsel hareketler literatürü içinde en çok çalışılan konulardan biri olduğu için iş doyumu ile ilgili bir dizi tanım bulmak mümkündür. Ancak, genel olarak, iş tatmini bir tutumdur ve işe karşı olumlu bir tutumdan oluşur. Bu durumda, işe yönelik olumsuz duygular ve tutumlar iş memnuniyetsizliği olarak düşünülebilir.

3.1.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini şirketler ve personeller tarafından çok önem arz eden bir durumdur. Şirketlerin daha önceki zamanlarda belirlenmiş olan hedeflerine ulaşması, personellerin iş hayatlarından tamin olması, personellerin hayat kalitelerini arttırmak ile mümkün olduğu görülmektedir (Güven, Bakan ve Yeşil 2005: 129). Hayat kalitelerinin artış

göstermesi de ancak ve ancak bu tatmini hissedilmesi ile mümkün olur. Şirket içinde görev alan kişiler örgüte katkı sağlamaları doğrultusunda herkese eşit bir muamele yapıldığını görmüş olduklarını hissetmiş oldukları anda tatmin olmaları, bu tatmini daha kolay hissetmeleri kolaylaştır (Şimşek, Akdemci ve Çelik, 2001: 137). Bunun nedeni örgüt içinde bulunan adaletin algılanması ile bu tatminin hissedilmesi için aldığı rol oldukça fazladır. Bu tatminin örgüt içinde olan önemi iş tatminiyle verimli olmak, performans göstermek, takıma ve işini bağlanmak ve devamsızlık yapmak, işe geç saatlerde gelme, iş hayatına yabancı hale gelme, işten çıkma gibi kavram çeşitleri ile arasında bulunan yakın ilişkilere dayanır (Robbins, 2003: 19-20). Kişinin bu tatmin duygusunu hissettiği an da verimlilik sağlamanın, performans artışının, takıma ya da iş hayatına bağlı olmasındaki artışa, devamsızlık yapmalarının, işe geç saatlerde gelmesinin, şirketten ayrılma isteğinin düşüş göstermesine neden olduğu görülür. Bu tatmin örgüt için önemli noktasını belirli hale getiren durum kalite ve iş tatmini arasındaki ilişkidir. Kişinin yapmış olduğu işten haz duyması verimli olmasını, performanslarını ve dolayısı ile yapmış olduğu çalışmanın kalitesini de arttırmış olur. Daha çok hizmet veren sektörlerde müşteri ile direkt olarak iletişim halinde personelin iş tatmini, müşteriye sunulmuş olan hizmetlerin kalitesini de etkilemiş olduğu görülür (Çarıkçı 2004: 85). Yapılmış olan birden çok iş içinde iş tatmini ile takıma bağlılık arasında olumlu yönde bir çıkar ilişkisi bulunduğu tespitlenmiştir. Dolayısı ile personelin yapmış olduğu çalışmadan haz duymaı, takımına olan bağlılığını da olumlu derecede yükseltecektir. Takımına bağlı bir personelde daha güzel ve verimli çalışacak, performansı da gittikçe yükselecektir (Kim, Leong ve Lee, 2005: 185). Bu ilişkinin tersi de mümkün olabilmektedir. Yani örgütüne bağlı olan bireyin iş tatmini düzeyi de artabilecektir. Dolayısıyla iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir ilişki içinde oldukları söylenmesi mümkündür. İşten tatmin olmak çoğunlukla stresli olmayı bireylerden azaltırken, stres ile ortaya çıkan işe karı duyulan hazın seviyesinin de düşmesine sebep olur. İstanbul içinde bulunan denetleme şirketlerinde çalışmakta olan kadınlar üstünde yapılan bir çalışmada fazla derecede olan iş tatmininin stresli olma seviyesinde düşüş yaşanmasına sebep olduğu ortaya çıkmıştır (Gürbüz ve Togran, 2003:

123). Bu çalışma ile benzerlik gösteren bir araştırmada ise ıslah evlerinde bulunan hemşirele üstünde ve anestezi yapan kişiler (Cooper, Clarke ve Rowbottom, 1999: 120) üstünde yürütülen çalışmada stresli olmak ile iş tatmini olumsuz yönde bir ilişkinin varolduğu ortaya çıkmıştır. Bundan yola çıkarak kişinin içinde bulunduğu hem fiziki hem de ruhsal sağlığına karşı tehditte bulunan stresi düşürmek için iş tatmini önemli rol oynar. Bu tatminin önemli olmasını sağlayan bir başka kavram ise iş hayatında devamsızlık yapmak ve çalışmayı sonlandırmaktır. Yapılmış olan çalışmalar neticesinde personellerin iş yerlerine gelmeleri gerekirken gelmemeleri durumları ile iş tatmini arası önemli ölçüde olan bir ilişkinin varolduğunu gün yüzüne (Kök, 2006: 294). İş tatminsizliği hissedenden bireyler ise gitmek konusunda çok daha isteksiz olmakta bu durum zamanla isten ayrılma niyetine dahi dönüşebilmektedir.

3.1.3. İş Tatmini Konusunda Yapılan Araştırmalar

1999 yılında Avustralya'da 286 anket formuyla yapılan çalışmada iş tatmini ile yaşam tatmini arasında önemli ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Iverson ve Maguire tarafından yapılan bu çalışmada ayrıca örgüt iklimi ile iş tatmini arasında pozitif, rutin iş ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu savunulmaktadır (Akt. Şener, 2002). Bu araştırma tezin hipotezlerinden biri olan “iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” iddiasını destekleyen sonuçlar ortaya koyması bakımından önemlidir. Llorente ile Macias'da iş tatmini ile ilgili olarak yaptıkları çalışmada öncelikle ülkeler arasında iş tatmini düzeylerini karşılaştırmışlar daha sonra da ispanya'da işin özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre ücret arttıkça iş tatmini düzeyi de artmaktadır, kamu sektöründe iş tatmini daha yüksektir ve işyerindeki statü arttıkça iş tatmini de artmaktadır (Llorente ve Macias, 2005: 666). Bu çalışmada kamu sektöründe iş tatmini düzeyinin daha yüksek olmasının nedeni kamu sektöründe iş güvencesinin daha fazla olması olabilir. Piccolo ve arkadaşları 2005 yılında yaptıkları çalışmada iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif, iş tatmini ile negatif duygusallık arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Piccolo vd., 2005: 974). Negatif duygusallık kişinin işine ve tüm yaşamına olumsuz

yaklaşmasına neden olan bir ruhsal durumdur. Kişinin negatif duygusallığı arttıkça iş tatminsizliği de artacaktır.

223 kadın üzerinde yürütülen çalışmada küçük çocuğu olan çalışan kadınların çocukları ile olan ilişkilerinin iş tatminlerini etkilediği ortaya koyulmuştur (Ciron, 2001: 25). Erken yaşta çocuğu doğuran kadınların hissedeceği iş-aile çatışması çok daha fazla olacaktır. Bu nedenle de iş tatmin düzeyleri bu durumdan olumsuz etkilenecek, iş tatminsizliği artacaktır. Yaşlarının ortalaması 62 olan yaşlı çalışanlarla yapılan çalışmada iş tatmini ile yetenekler ve otonomi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Brady vd., 1991: 609). Bireyin yapmış olduğu iş ile ilgili yetenek düzeyi arttıkça iş tatmini de artacaktır. Daniel S. Hamermesh yaptığı çalışmada 1978 yılında Amerika'da 26-31 yaş aralığındaki erkek işçiler üzerinde yapılan iş tatmini araştırması ile 1988 yılında yine aynı yaş aralığında, aynı sorular sorularak yapılan bir başka iş tatmini araştırmasını karşılaştırmıştır. Çalışma sonunda 1988 yılında yapılan araştırmada iş tatmini düzeyinin daha düşük olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Hamermesh, 1988: 1-7). Bu sonuçta araştırma yapılan yıllardaki genel ekonomik durumun da etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir. 1977 işgücü araştırmaları verilerinden derlenen bilgilerle yapılan bir başka çalışmada ise; 605 erkek ve 225 kadın üzerinde yapılan araştırma kadın ve erkeklerin hemen hemen aynı düzeyde iş tatmini hissettiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca kadınların motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Lambert, 1991: 341- 361). 2926 kişi üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini ile performans arasında da bir ilişki bulunduğu ispat edilmiştir (Laince, 1988: 271-277). Diğer birçok araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da iş tatmini ile performans arasında bir ilişki olsa da bu ilişkinin oldukça düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Robbins 'de iş tatmini ile verimlilik arasında pozitif, iş tatmini ile devamsızlık arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir (Robbins, 1996: 193-195).

Kim, Leong ve Lee tarafından bir Çin restoranında yapılan çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki oldu ğunu göstermektedir. Ayrıca geliştirilen bir başka hipotez olan iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki oldu ğu düşüncesi de ispatlanmıştır (Kim, Leong ve Lee, 2005: 185). İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen iki çalışmada da iş tatmini ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki oldu ğu ifade edilmektedir. Ancak bu çalışmalarda bu ilişkinin şiddetinin çok fazla olmadığı vurgulanmaktadır (Porter, 2002: 140-175). Sebahat Bayrak Kök tarafından Pamukkale Üniversitesi'ndeki 85 öğretim üyesi ile yapılan çalışmada en çok tatminsizlik duyulan konuların maaş ve terfi imkânları oldu ğu ifade edilmektedir (Kök, 2006: 304-305). Maaşının düşük ve terfi imkânlarının kısıtlı olduğunu düşünen çalışanların iş tatmini düzeyleri oldukça düşük çıkmıştır. Heller, Judge, Watson 500 çalışana e-mail yoluyla gönderdikleri anketlerin doldurulup geri gönderilmesi yoluyla yaptıkları çalışmada iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ispat etmişlerdir (Haller, Judge ve Watson, 2002: 819-823).

Özdevecio ğlu tarafından Kayseri'de faaliyet gösteren 3 çelik kapı firmasının çalışanları üzerinde yapılan çalışmada yaşam tatmini ile iş tatmini arasında yüksek korelasyonlu Bir ilişki oldu ğu bulunmuştur. Ayrıca bireylerin yaşam tatminlerini açıklamada iş tatmininin önemli kabul edilecek bir paya sahip oldu ğu ifade edilmektedir (Özdevecio ğlu, 2003: 707). Dikmen tarafından yapılan çalışmada da iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki oldu ğu sonucu elde edilmiştir (Dikmen, 1995: 134-135). İş tatmini arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır. Dolayısıyla yapılan bütün bu çalışmalarda iş tatmininin iyi yönde sonucunun oldu ğu vurgulanmıştır. Bu nedenle performans ve verimi artırmak isteyen işletme yöneticilerinin en fazla dikkat etmeleri gereken konulardan biride iş tatmin ya da tatminsizliğidir.

3.2. İŞ TATMINİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireyin hissettiği iş tatmini boyutunu etkileyen faktörleri örgütsel ve bireysel faktörlerdir.

3.2.1. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler bireyin dışında gelişen değişkenler olduğu için dışsal faktörler olarak da ifade edilebilir. Bu bölümde iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler aşağıda yer almaktadır.

3.2.1.1. İşin Niteliği

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden en önemlisi doğa olarak işin kendisi ile ilgili olmaktadır (Çarıkçı, 2000: 157). İşgörenler öncelik olarak şahsi olarak kendilerinden olan beklenenlerin, şirketin ve çalışmalarındaki hedefin açık bir biçimde belirlenmiş olan işlerde çalışmayı isterler. Çalışmadaki rollerinin belirli ve açık bir biçimde olması personelin aldığı sorumluluğu ve görevi ne denli anlamış olduğunu gösterir ve bu tatminin artmasını sağlar. Rol için çatışmanın ve belirli olmadığı durumlarda ise iş içinde tatminizlik durumu yaşanmasına sebep olduğu görülür (Gold, 1994: 255). Birey kendinden ne beklediğini tam olarak bilirse ona göre plan yapıp hedef belirleyeceği için iş tatmini de artacaktır. Yapılan işin çekici ve zevkli olması, monoton olmaması, örgüt içinde ve toplum açısından önemli kabul edilmesi, uzmanlık, belli bilgi ve beceriyi gerektirmesi, devamlı yenilik, bilgiye açık olması gibi özellikler istenilen tatmini artırmaktadır (Arnold ve Feldman, 1986: 88). Monoton ya da rutin yapılan işler çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşürebilecektir. Yine işin niteliğinin işgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, işgöreni üreticiliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi ve sorun çözmeye dayanması da iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmaktadır (Kaya, 2005: 11). Benzer şekilde yapılan işin yenilik ve değişimlere açık bir iş olmasının da iş tatmini üzerinde etkisi fazladır. İşin doğası açısından, bazı işlerin diğer işlerden daha değerli olarak değerlendirilebileceği iş

düzeyinde bir algı iş memnuniyetini etkilemektedir. Genel olarak, iş seviyesi arttıkça iş tatmininin arttığı söylenebilir. Ne kadar yüksek olursanız, maaşınızdan ve statünüzden memnuniyet düzeyiniz o kadar yüksek olur. Ankete katılan işçilerin bağımsız olma arzusu, doğalarının duygularını yansıtmaktadır. İşçiler çok fazla baskı altında çalışmayı sevmiyorlar, her şeye dahil olmak istemiyorlar, emir verilmekten hoşlanmıyorlar, hoşlanmıyorlar (Hekim, 2002: 23). Bu nedenle çalışanlara belirli ölçüler dahilinde kendi işleri ile ilgili olarak karar alma inisiyatifinin verilmesi iş tatmininin artmasını sağlayabilecektir. Son yıllarda giderek daha yaygın olarak uygulanan esnek çalışmanın çalışma hayatını daha zevkli, iş tatminini artırıcı, çalışma şartlarını iyileştirici ve işgörenlerin bağımsızlık duygusunu artırıcı etkisinin olduğu gözlenmektedir. Esnek çalışma ile çalışanlara daha fazla bağımsız zaman tanınmakta ve onların aile ve özel yaşamlarıyla daha fazla ilgilenmelerini sağlamaktadır. Bu durumda çalışanın iş tatminini artırmaktadır Ancak esnek çalışmanın her iş ve işyeri için uygun olmayışı iş tatminini sağlama bakımından önemli bir engel teşkil etmektedir.

3.2.1.2. Ücret

İnsanları çalışmaya iten en güçlü faktör, yaşamını ve varsa ailesinin geçimini sağlamaya yetecek bir gelir, ücret elde etmektir. İnsanların çoğu için, daha fazla ücret elde etme olanağı, çalışmak ve işbirliği yapmak için tek olmasa bile önemli bir özendirme aracıdır (Noe vd., 2004: 329). Artan ihtiyaçlar ve değişen ekonomik koşullar iş tatmininde ücretin rolünü çok daha fazla artırmıştır. İşgörene ödenen ücret işin talepleri, çalışanın bireysel yetenek düzeyi ve toplumsal ücret standartları perspektifinde adil olarak algılandığında bireyin işinden tatmin olması ihtimali artacaktır (Özbenli, 1999: 8). Bireyin örgüt içinde adalet algılaması iş tatminini artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenin kendisine ödenmesi gerektiğini düşündüğü ücretle, kendisine ödenen ücretin eşit olması iş tatmini sağlarken, verilen ücret azsa tatminsizlik oluşur. İşgörenin kendisine ödenmesi gereken ücret miktarıyla ilgili değerlendirmesinde çalışanın işindeki uzmanlığı, yeteneği, eğitim durumu, kariyer basamağı, işin güçlüğü, sorumluluğu, başka personellerin aldığı ücretler, daha önceki zamanlarda daha fazla

maaşlı bir iş de çalışmış olması gibi farklı faktörler tesirli olur (Arnold ve Feldman, 1986: 86). Yönetici, işverenin ücretini faktörü kendi ve iş perspektifinden dikkate alarak belirler. Çoğu insan için, yüksek gelir elde etme fırsatı birlikte çalışmak ve çalışmak için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bazı kuruluşlarda maaşlar, çabayı arttırmak için bir teşvik olarak kullanılmaktadır. Düşük ücret tehdidi, daha önce ödenmiş olanlar için daha çok çalışmak için bir teşviktir (Gold, 1994: 255-256). Sahip olduğu imkânları kaçırmak istemeyen çalışan bunun için daha fazla çalışabilecek, performans ve verimliliği de artabilecektir.

Ancak ücretinden tatmin olmayan işgören, ücretinin artırılmasını talep eder. Bu isteği karşılanmazsa performansı ve iş tatmini düşebilir, yakınma ve şikâyetleri artabilir sonuçta da başka bir iş arama eğilimine girebilir. Dolayısıyla ücret konusunda oluşan tatminsizlik, işgören verimliliğine ve etkinliğine, örgütün verimliliğine ve etkinliğine olumsuz etkilerde bulunabilir (Hekim, 2002: 19). Bu nedenle yöneticilerin ücret politikasını belirlerken son derece dikkatli olmaları, hem işletmenin hem de çalışanların amaç ve hedeflerine uygun, onları tatmin etmeye daha yakın tespit yapmaları gereklidir.

3.2.1.3. Yükselme Olanığı

Ücret gibi yükselme ya da terfi olanağı da işgören tatmininde önemli bir değişken olmaktadır. Terfi ya da yükselme olanağı işgörenin örgüt içerisindeki işinde ilerlemesi, daha yüksekteki bir göreve getirilmesini ifade etmektedir. Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu nedenle insanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler (Erdoğan, 1996: 239).

Bireyin yaptığı işte gerekli çabayı gösterdiği takdirde, yükselebileceğini, terfi edebileceğini bilmesi işine daha dört elle sarılmasını, işi için daha fazla çaba göstermesini sağlayacaktır. Belirli süre ve çaba sonunda umduğu ve beklediği terfiyi alması ise işinden duyduğu tatmin düzeyini artıracaktır. Ancak işletmedeki tüm terfi

kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme olanağı bulamayacaksa kişinin iştatmini giderek azalacaktır (Erdoğan, 1996: 240). Terfi anlamında bir amacı olmayan çalışanın işi ile ilgili negatif duyguları zamanla artış gösterecektir.

3.2.1.4. Çalışma Koşulları

İşgörenler genellikle iş ve iş yeri çalışma koşulları olarak; ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, temizlik, rahatlık bakımından uygun ve iyi seviyede olanları tercih etmekte ve bunlara yüksek değerler vermektedirler. Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık, hedeflere ulaşmayı kolaylaştırıp, performansı artırarak iş tatmini üzerinde olumlu etki yapabilmektedir (Özbenli, 1999: 9; Arnold ve Feldman, 1986: 90-91). İnsanlar daima rahat, sıcak, geniş ve ferah ortamlarda çalışmayı isterler. Böyle bir ortam bulduklarında işlerinden duydukları memnuniyet artabilecektir. Yapılan işin kalitesi ile çalışma koşullarının uygunluğu arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İşgörenin çalıştığı iş yerinin gürültülü, fazla sıcak ya da fazla soğuk, havasız, kirli ve pis olması konsantrasyonu bozacak ve işine olan dikkatini azaltacaktır. Ayrıca bu tip durumların süreklilik göstermesi halinde işgörenin sağlığı tehlikeye girecek, bununda hem işgören ve hem de örgüt açısından istenmeyen olumsuz sonuçları olabilecektir. Bu gibi olumsuz durumlar yönetim tarafından engellenmediği takdirde iş yerinde üretimde ve performansta düşme görülebilir, tatminsizlik ve şikâyetler artar, çalışanlar daha fazla yorulur ve hatta iş kazaları bile meydana gelebilir. Bu nedenle çalışma koşullarının uygunsuz olmasının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu söylenebilir. Yöneticiler, çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmeli, işlerini en etkin şekilde yapmak için ihtiyaç duydukları tüm araç ve malzemeleri sağlamalı ve böylece olumsuz çalışma koşullarından memnuniyetsizliğini azaltmalıdır. Çalışma koşullarını iyileştirmenin amacı, çalışanların motivasyonunu arttırmak, iş tatmini için koşullar yaratmak, yüksek düzeyde iş tatmini yaratmak ve iş verimliliğini arttırmaya yönelik bir çalışma sırası oluşturmaktır. Böyle bir düzenlemenin işletmelere getirisinin maliyetinden çok daha fazla olacaktır.

3.2.1.5. Üstlerle İlişkiler

Yöneticiler ve amirler arasındaki ilişkiye destek olmak ve katkıda bulunmak, çalışanlara olumlu bir tavır vermek, değerlendirmek, sorunlarını ve isteklerini dinlemek; diğer bir deyişle, yönetici veya amir ile çalışan arasında pozitif bir ilişki, çalışanın memnuniyetinde, işe bağlılığında ve memnuniyetinde artışa yol açmaktadır (Gold, 1994: 256; Arnold ve Feldman, 1986: 88-90). Bu da dolaylı olarak sonuçta örgüt performansının artmasına katkıda bulunmuş olacaktır. İşletmenin biçimsel yapısına göre ortaya çıkan yönetici- yönetilen ilişkisi işgörenin işletmesine ait olma duygusunu yönlendirmektedir. Her yaptığı denetlenen, kendi başına karar vermesine izin verilmeyen, davranışlarında serbest olmayan astlar zamanla iş tatmininden uzaklaşmaktadırlar (Erdoğan, 1996: 241). Özellikle otokritik bir yönetim tarzı benimsemiş yöneticilerle çalışan astların iş tatmin düzeyleri daha düşük seviyelerde olabilecektir. Yönetici kişilerin çalışanların yaratıcılık, yaratıcılık ve kişisel niteliklerine değer verir ve çalışanlarına gerçek bir ilgi, özen ve problem çözme yaklaşımı gösterir, böylece sadakat ve motivasyonlarını artırır ve çalışanlarının yöneticiye karşı sorumluluklarını artırır sağlayacak (Hekim, 2002: 34). Bundan dolayı yönetici Belirli olan sınırlar içinde personelleri ile aralarındaki ilişkiyi geliştirmeleri önem arz etmektedir.

3.2.1.6. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Çalışanların beraber çalıştıkları iş arkadaşları ile benzer yapıya sahip olmaları, onlar tarafından kabul görmeleri, kendi tutum ve davranışlarının diğer çalışanlarla benzer olması, örtüşmesi iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir (Silah, 2001: 107). Çalıştığı grup iş memnuniyetini etkiler. Her işletmenin bazı resmi veya gayri resmi grupları vardır. Bir çalışan başarılı sayılan bir gruba aittir ve hayata bakış açısına uyan insanlarla çalışmak iş memnuniyetini artıracaktır (Erdoğan, 1996: 242). Her insanda az ya da çok sosyal ilişki kurma ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç bireyi en yakınında bulunan diğer insanlarla arkadaşlık geliştirmeye itmektir.

Bir organizasyonda işgörenler ne ölçüde bir arada bulunmaktan hoşlanır ve buna ihtiyaç duyarlarsa, ne ölçüde bir arada olurlarsa ve örgütte grup birliği duygusu yüksekse; çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyi de o oranda artabilir (Noe vd., 2004: 328-329; Gold, 1994: 256). Bir başka açıdan iş arkadaşlarını suçlayıcı, desteğini ve yardımını esirgeyici, dostluktan uzak, kendi çalışmalarını ön plana çıkarmayı amaçlayıcı böylelikle diğer çalışanları geri plana itici, onları başarısız kılmaya ve yönetici karşısında mahcup duruma düşürmeye yönelik davranışların söz konusu olduğu iş gruplarında ve örgütlerde çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyi düşecektir (Hekim, 2002: 36-37). Böyle bir grupta bulunan çalışanın zamanla işine ve örgütüne bağlılığı da azalacaktır.

3.2.2. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İnsanlar yaş, eğitim, cinsiyet, kültür, zekâ, kıdem ve benzeri gibi kişisel özellikleri bakımından birbirlerinden farklıdırlar ve bu farklılıklar davranışlarının da farklı olmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle bireysel faktörler bireylerin iş tatmini düzeylerini etkileyebilmektedir.

3.2.2.1. Yaş

Kişilerin yaşı iş tutumlarını, algılarını, arzularını ve beklentilerini etkiler. İşçiler genellikle genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak kabul edilir. (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 131). Yaş ilerledikçe çalışanın işinden duyduğu tatmin de artmaktadır. Bu durumun nedeni yaş ilerledikçe işgörenin ücretinin ve yetkilerinin artması, beklentilerinin azalması, kendine olan güveninin ve tecrübesinin artması olabilir. Yılmaz ve Işık tarafından yapılan bir çalışmada bu görüşü desteklemektedir ve araştırmanın sonucunda yaş arttıkça iş tatmininin de arttığı kanıtlanmıştır (Yılmaz ve Işık, 2004: 100). Dolayısıyla bu ara sırma da yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmininin yaşla birlikte arttığı genel görüşüne rağmen son zamanlarda yapılan çalışmalarda yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin “U” şeklinde olduğu ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, işe yeni başlayan bir çalışanın iş tatmini, yeni duruma

alışma sürecinde olması ya da bir iş bulmaktan memnuniyet duyması nedeniyle yüksek olabilecektir. Ancak bu iş tatmini yerini zamanla monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakacak ve kişi orta yaşlarda dü şük iş tatminine sahip olacaktır. Daha sonra ise durumu kabullenme, beklentilerin azalması ya da tatminsizliğin üstesinden gelmek için gösterilen çabalar nedeniyle iş tatmini düzeyi yeniden artabilecektir (Silah, 2001: 108; Tuzun, 2002: 17-18; Brady vd., 1991: 611; Hekim, 2002: 45).

Türkiye de yapılan bir çalışmaya göre, iş hayatında yeni (25 yaş altı) ve yüksek iş tecrübesi (51 yaşında veya daha büyük) olan ve orta iş tecrübesi (26-50 yaş grubu) olan kişiler yüksek iş memnuniyetine sahiptir. gözlenen (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 148-149).

3.2.2.2. Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını ifade etmektedir. Bir başka deyişle; İş görenlerin hizmet süresi anlamında kullanılmaktadır (Tortop, 1989: 99). Çalışmalar yaşlılık, yaş ve iş doyumu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir kişinin işyerindeki hizmet ömrü arttıkça mesleki bilgisi, deneyimi ve pratiği de artar. Böylece daha fazla adapte olurlar ve özgüvenlerini arttırırlar (Hekim, 2002: 46). Kıdemli yani uzun süre aynı işte çalışan işgörenlerin bir kısmı işlerinde tecrübe sahibi olurlar. Tecrübeli çalışanlar diğer çalışanlara göre işlerine ve iş yerlerine daha fazla bağlıdırlar, daha fazla sorumluluk ve inisiyatif sahibidirler. Yaptıkları işten tatmin olma düzeyleri de diğer işgörenlere nazaran daha yüksektir (Sence, 1999: 159-160). Yaşlılık, yani hizmet süresi, çalışanın yaşına bağlı olarak iş tatmini ile olumlu ilişkilidir. İşe başladığında oldukça memnun olan çalışanlar zamanla daha memnun hissederler. Her geçen yıl iş deneyimi, maaş, ikramiye ve pozisyonlar daha önemli hale gelecek ve deneyim ve kıdem arttıkça iş tatmini de artacaktır.

3.2.2.3. Cinsiyet

Erkekler ve kadınlar için roller sosyal yaşamı etkiler ve işe yönelik tutumlarda önemli farklılıklar yaratır. Ev işleri, kadınlar için çocuk bakımı ve evde yaşama ve koruma gibi sosyal sorumluluklar kadınları ve erkekleri farklı roller oynamaya yönlendirir. Bir kadının çalışma saatleri boyunca evde aşırı sorumlulukları bazen iş hayatını olumsuz yönde etkileyebilir. Daha önce iş-aile çatışması konusunda da ifade edildiği üzere kadının geleneksel rollerinden ötürü iş-aile çatışmasını çok daha fazla yaşamaktadırlar ve iş-aile çatışması da iş tatminini etkileyen negatif bir unsurdur. Toplumun cinsiyete göre çalışanlarından rol beklentisine girmesi sebebiyle Türkiye'de genellikle erkekler için ailenin rahat geçinmesine yetecek kadar gelire sahip olma, yakınlarınca ve çevresince gurur duyulan veya takdir edilen bir kişi olma, iş yaşamındaki yetki, statü ve imkânlarının geniş olma beklentisi, kadınların ise her ne kadar son yıllarda azalsa da ev kadını ve anne olması gerektiği kanaati, kadınların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kırel, 1999: 120). U durumda kadının ve erkeğin hayata bakış açılarının farklı olması önemli bir etken olmaktadır.

3.2.2.4. Meslek ve Eğitim Seviyesi

İnsanlar çevrenin sosyal ve ekonomik koşullarına ve aile yapısı seçimine göre eğitim almaktadır. Bireyin aldığı eğitim iş hayatını etkilemektedir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışma hayatının anlamı ve beklentileri de değişmektedir. Bu nedenle, yüksek sosyal ve ekonomik fırsatlarla eğitimlerine devam eden ve yüksek öğrenim görenlerin tutumları, düşük eğitim düzeyine sahip olanlardan farklıdır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 132). Çalışan eğitimi ve iş doyumu arasındaki ilişki üzerine yapılan bir araştırma, yüksek öğrenimi olanların iş doyumu veya ilköğretimi olmayanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, eğitim seviyelerine uygun bir işten daha memnun olabilirler ve eğitim seviyelerine uygun olmayan bir işte çalışırken farklı memnuniyet seviyeleri yaşayabilirler (Hekim, 2002: 51). Üniversite mezunları ve ilkokul mezunları farklı işler ve beklentiler ve umutlar gibi farklı memnuniyet düzeylerine sahip olacaklardır. Benzeri bir tespit meslek grupları içinde söz konusu olabilir. Çalışanların

meslek gruplarına ilişkin yapılan araştırmalar, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişkinin olduğun ortaya koymuştur. Toplumsal açıdan daha yüksek seviyedeki mesleklerde, daha yüksek iş tatmini; daha düşük seviyedeki mesleklerde düşük iş tatmini görülmü ştr. Bu konuda yapılan bir tez çalışmasında hiyerarşık kademenin artmasıyla birlikte işgörenlerin iş tatminlerinin de arttığı görülmüştür (Kazanç, 1995: 22-24).

3.2.2.5. Medeni Durum

Evli işgörenlerin bekâr olanlara göre daha düzenli bir hayatları olacağı düşüncesinden hareketle, işyerlerinde de daha rahat olabilecekleri ve bu nedenle de iş tatminlerin yüksek olacağı düşünülebilir. Ancak diğer yandan özelikle kadın çalışanlar için evlendiklerinde ev ve aileleriyle ilgili sorumlulukları çok fazla artacağı için bu durum iş-aile atışması yaşamalarına ve dolayısıyla da iş tatminlerinin azalmasına yol açabilir. Yılmaz ve Işık tarafından yapılan bir araştırmada bekâr iş görenlerin iş tatminleri diğerlerine nazaran daha düşük çıkmıştır (Yılmaz ve Işık, 2004: 100). Ancak değişik araştırmalarda medeni durum ile iş tatmini arasında evli işgörenlerin yaptıkları işlerden, dul ve bekrlardan daha fazla tatmin olduklarına dair sonuçlar elde edildiği de ifade edilmektedir.

3.2.2.6. İş Tatmininin Sonuçları

Bireyin hissettiği iş tatmininin hem bireysel hem de örgütsel anlamda pek çok sonucu olacaktır. Her şeyden önce bireyin işinden dolayı doyum hissetmesi onun kendi ruhsal ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyecektir. İş tatmini hisseden işgörenin işi ile ilgili stresi ve kaygıları azalacağı için bunun sağlığına da yansımaları pozitif olacaktır. Ancak iş tatminin asıl büyük etkileri örgütsel yaşamda söz konusu olacaktır. Bununla birlikte bu bölümde daha ziyade iş tatmininin örgütsel anlamdaki sonuçları üzerinde durulacaktır.

3.2.2.7. Performans - Verimlilik

Çalışanların iş tatminleri ile performansları arasındaki ilişki ile ilgili ilk yaklaşımlar mutlu bir çalışanın aynı zamanda verimli bir çalışan olacağı varsayımı üzerine kurulmuştur. Hawthorne çalışmalarının da etkisiyle tatminin performansı artırdığı iddiası araştırmacılar arasında kabul gören bir anlayış olmuştur. Fakat yapılan araştırmaların pek çoğunda bu varsayımı destekleyen bulgulara rastlanamazken, bazılarında ise çok düşük bir ilişki bulunmuştur (Greenberg ve Baron, 1997: 187; Robbins, 1996: 193-194). Çalışanlarda iş tatmininin artması her zaman verimlilik ya da performans artışı ile sonuçlanmamaktadır. Bazı durumlarda verimsiz ya da performans düşük olan çalışanların da iş tatminlerinin yüksek olduğu görülebilmektedir. Bu tür çalışanlarda iş tatmininin fazla olması başka nedenlere de bağlanabilmektedir. Buna göre verimlilik ve iş tatmini arasında doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de çalışanların beklentilerinden, elde ettikleri ödüllerden ve bu ödüllerin nasıl dağıtıldığından etkilenmektedirler (Çarıkçı, 2000: 159). Ayrıca çalışanın kişisel özelliklerinin de bu durumda etkili olabileceği düşünülebilir.

Bazı kaynaklarda ise yukarıda bahsedilen ilişkinin tam tersine de olabileceği yani iş tatmininin yüksek performansla neden olduğu kadar yüksek performansın da iş tatminine neden olabileceği ifade edilmektedir. Bu bakış açısına göre bireyin işteki performansı arttıkça işine olan bağlılığı ve işinden duyduğu tatmin düzeyi de artmaktadır (Porter, 2002: 172-173). Performansı artan birey işletme tarafından ödüllendirilip, takdir ediliyorsa bu durumun da iş tatmininin artmasında rolü olabilecektir. Lince tarafından 2750 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada iş tatmini ile performans arasında çok güçlü olmayan bir ilişki tespit edilmiş, bu ilişkinin en yüksek olduğu çalışan grubunun ise orta ve üst kademe yöneticiler olduğu ifade edilmiştir (Lince, 1988: 274-275). Zaten yapılan birçok araştırmada genel olarak üst kademe yöneticilerin iş tatminlerinin diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu kanıtlanmıştır.

3.2.2.8. İşgücü Devri

İş tatmini arttıkça işgücü devir hızı ya da oranı dü şecektir ya da bir başka ifadeyle iş tatmini azaldıkça işgücü devir hızı artacaktır. İş tatmininin azalması halinde öncelikle İşgücü devir hızı artar. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artmaya başlar, fırsatını bulan işgören de bu baskıların sonucu olarak isinden ayrılır. Doğal olarak da bu durum işletmenin işgücü devir oranını artıracaktır (Erdoğan, 1997: 378). İşgücü devir oranının artması işletmeyi sürekli yeni eleman temin etme, onların eğitim ve oryantasyonunu sağlama zorunda bırakacağından bu durumun işletmeye olan maliyeti de çok yüksek olacaktır.

3.2.2.9. İşe Devamsızlık

İş tatmini ile işe gelmeme veya geç gelme davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın iş tatmininin azalması işe gelmemesine ya da geç gelmesine neden olabilmektedir. Özellikle uzun vadede kıdemli ve kilit personelin tatminsizliği artarsa, onların devamsızlıkları da artmakta, bu devamsızlık çeşitli nedenlerle gizlenmeye çalışılmaktadır. Hastalık, ailevi özel durumlar gibi nedenler devamsızlığı gizlemek için kullanılan bahaneler olmaktadır (Arnold ve Feldman 1986: 94; Cherrington, 1994: 292). İşe devamsızlık zamanla işgörenin işinden ve işletmeden so ğumasına, uzaklaşmasına neden olabileceği için oldukça önem arz eden bir konudur. Ayrıca işe devamsızlığın fazla olduğu işletmelerde bu durumdan dolayı önemli bir maliyet artışı olabilecektir.

3.2.2.10. İşten Ayrılma Eğilimi

İş tatmini yüksek olan bir çalışan işinden memnun oldu ğu için işinden ve iş yerinden ayrılmayı düşünmezken, iş tatmini dü ştükçe bu düşünce kafasında yer etmeye başlayabilir. İşinden tatminsiz olan bireyin zamanla işten ayrılmak istediği görülebilir (Robbins, 1996: 195-196). 2926 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada iş tatmini ile isten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif bir ilişki bulunmuştur (Laince, 1988: 271-277). İş

tatmin düzeyidü ştüğe işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

3.2.2.11. İşi Yavaşlatma

İş görenin işine karşı olan tutumunun olumsuz olması halinde ortaya çıkabilmek istenmeyen durumlardan birisi de iş yavaşlatmadır (Erdoğan, 1997: 378). İşinden ötürü tatminsiz olan çalışan ise isteksiz geleceği için, çalışmak istemeyecek, performans ve verimliliği de düşeceği için yapması gereken işleri işinden tatmin olduğu zamanlara nispetle daha uzun zamanda yapacaktır. Bu durum özellikle monotonluk ve tekdüzelikten kaynaklanan tatminsizlik durumlarında daha fazla yaşanabilir. Tatminsizlik hisseden çalışanın işi yavaşlatması durumunda ise özellikle de siparişle çalışan imalat işletmeleri başta olmak üzere örgütlerin zararı çok yüksek olabilecektir.

3.3. YAŞAM TATMİNİ

Çalışmanın ikinci bölümünün birinci kısmında, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisi ve hayata karşı genel tutumu olarak değerlendirilen yaşam tatmini incelenecektir. Bu çerçevede, yaşam tatmininin tanımı; yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramlarının benzer ve farklı yönleri açıklanacak, yaşam tatminini açıl原因 modeller üzerinde durulacaktır. Bu kısımda son olarak yaşam tatminine etki eden faktörler ve yaşam tatminini ölçmede kullanılan yöntemler ele alınacaktır.

3.3.1. Yaşam Tatmininin Tanımı

Yaşamdan aldığımız tatmin duygusu, yüzyıllardır insanların odak noktalarından biri olmuştur. Hayattan aldığımız yaşam tatmin duygusunu tanımlamadan önce bir 'tatmin' kelimesinin açıklamasına bakalım. Tatmin kelimesi anlam olarak, beklentilerimizin, ihtiyaçlarımızın ve isteklerimizin karşılanması sonucunda ortaya çıkan duygudur. Yaşamdan alınan tatmine bakacak olursak, bir kişinin gelecek beklentisi ile (istekleri),şimdiki zamanda sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu (varlıkları) ortaya çıkan mevcut durumdur.(Özer ve Karabulut, 2003:72). Kısaca hayattan aldığımız tatmin duygusu bireyin gelecek beklentileri ile şu an sahip olduklarının karşılaştırılması

sonucunda ortaya çıkar. Yaşamdan alınan tatmin, genellikle bireyin bütün hayatını ve bu hayatın birden çok boyutlarını kapsar. Yaşamın tatmini dendiğinde, sadece bir durumla bağlantılı tatmine değinilmez, genellikle bütün yaşantımızdaki tatmine değinilir (Özer ve Karabulut, 2003:72).

Yaşam tatmini bireyin iş dışı yaşamı hayatındaki hislerini kapsamaktadır. Yaşama dair bütün bakış açımızdır. Tanıma bakıldığında anlaşıldığı üzere hayatımızdaki tutumlarımıza yöneliktir. Yapılan tanımlamada yaşam tatmini tepkime olarak değil bir tutum olarak gösterilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 697). Bireyin hayatını kavramsal açı ile nitelendirmesini veya yargılandırmasını belirten terim yaşam tatminidir. Bu şekilde bakıldığında yaşam tatmini bir tutum biçimi şeklinde gösterilebilir. Aynı zamanda bu tatmin bireyin yaşamında sevdiği veyahut sevmediği huylarının ortaya çıkarılmasıdır (Haller vd., 2003:3). Kolayca aynı zamanda kesin olarak belirlenen bu kavram, hayatta aynı şekilde basit ve çabuk kavranan bir kavram olarak görülmemektedir. Bundan dolayıdır ki, gerçekte yaşam tatminiyle ilgili çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Hayatın akışkan bir şekilde gitmesi aynı zamanda insanların çok çeşitli isteklerinin, ihtiyaçlarının var olması tanımlamalarda kısıtlılığa yol açmıştır (Aşkın, 2005: 4).

Bu terim aynı zamanda bireyin sevinçlerini ve huzurunu öznel ve açıkça değerlendirir. Öznel olmasının sebebi incelemelerde bireylere kolayca yaşamlarından zevk alıp almadıkları sorulur. Açık olmasının sebebi ise inceleme öncesinde toplumsal sevinç ve refahın tam olarak tanımlanmaması, deneklerin zevk alıp almadıkları içsel düşüncelerine bırakılmasındandır (Donovan ve Halpern, 2002: 7). Sonuç olarak yaşam tatminini, bireyin hayatının tümünü ele aldığı bir değerlendirme, yaşama dair genel bir bakış açısı şeklinde tanımlayabiliriz. Yaşam tatminini 3 grupta toplayabiliriz:

Birinci Grup: Burada yaşam tatmini olumlu bakış, iyi yüreklilik, onurluluk şeklinde dışsal bir ölçüte dayanılarak tanımlanır. İkinci Grup: Bireylerin hayatlarına iyimser bakış açısıyla bakmalarına sebep olan durumlar üzerinde biçimlenerek, insanların hayatlarına ait tutumlarını etkileyen unsurlar ele alınmıştır. Üçüncü Grup:

Burada günlük olarak ele alınan hayatın üzerinden temellenen bir yaşam tatmini vardır. Bu durum gün içerisinde yaşanan olaylarda iyimser bakış açısının kötümser bakış açısına üstünlük kurması demektir (Özer ve Karabulut, 2003: 73). Bireyin hayattan zevk alması bizim o bireyin belirlenen zevk ve zevksizliklerinin bütününe indirgeyemeyeceğimiz önemli bir tutumdur. Örnek olarak belli bir insanın tükettiği bir gıdadan zevk olması, o insanın yaşamının bütününden nasıl zevk aldığı konusunda bilgi vermez. Yapılan incelemelerden çıkan sonuçlar hayatın tümünü kapsayan bir yargılandırma üzerinedir. Örnek verecek olursak bireyin hayatını “aksiyonlu” şeklinde nitelendirmesi hayatının bütününden hoşnut olduğu şeklinde değerlendirilmez.

Birey yaşadığı müddetçe birden çok kez aksiyon yaşamasına rağmen, bu durumun her zaman yaşanması olanaksızdır. Yaşamın tümünü kapsayan tutumlar bireyin aklındaki yaşamı ile ilgili tüm incelikleri kapsayabilir. Mesela bireyin kendisini ne kadar mutlu gördüğü, isteklerini karşılayıp karşılayamadığı gibi. Değerlendirmedeki hedef işten alınan tatmin gibi öncelikli bir durumun değil yaşamın tümünün değerlendirilmesidir (Saris vd., 1996: 6). Yaşam tatmini hayatın kalite göstergesi olduğu kesindir. Hayattan alınan tatmin duygusu bedensel ve akılsal olarak sağlıklı bir insan ve bu insanın gelişimini desteklemektedir. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin ölçülmesi, sosyal gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam için gerekli şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Saris vd, 1996: 7).

Bu terimle ilgili yapılan ilk incelemeler 1960 yılında Amerika Birleşik Devletleri’ndedir. 1960 yıllarında incelemelerde öncelik akıl sağlığıdır. Yaşam tatmini 1970 yıllarında Amerika da toplumun sosyal statüsünün belirlenmesinde ana konu haline gelmiştir. (Saris vd., 1996: 7). İnsanlar neden kendi hayatlarından tatmin olurlar. Bu soru uzun bir süre filozofları, yazarları, ekonomistleri ve insanları meşgul ede gelmiştir. Son zamanlarda bu konu deneysel psikoloji tarafından daha çok ilgi görmeye başlamıştır (Heller, 2003:4). Birçok insan yaşamından tatmin olmasına karşın bütün insanlar eşit şekilde tatmin olmazlar. Bir ülkedeki bireyler arasında yaşam tatmini açısından belirgin

farklılıklar olmasının yanında, ülkeler arasındaki kişilerin tatmin seviyelerinde de farklılıklar olabilmektedir (Heller, 2003: 4).

3.4. YAŞAM TATMİNİ, MUTLULUK VE ÖZNEL ESENLIK KAVRAMLARININ BENZER VE FARKLI YÖNLERİ

Yaşamdan alınan tatmin bireyin hayatının kalite göstergesi olarak bütünü değerlendiren bir olumlu tutumdur. Farklı bir ifadeyle, bireyin yaşadığı hayattan ne kadar zevk aldığıdır. Bu kavramla eşanlamli iki kelime vardır. Bu kavramlar “sevinç” ve “bireysel rahatlık” tır (Saris vd., 1996: 1). Hayatın her anında kullanılan sevinç kelimesi, ifade edilmesi zor aynı zamanda değişik ifadelerle yol açan bir kelimedir. Bu sebeptendir ki toplumsal psikiyatrilere, sevinç kelimesine eş olarak yaşam tatmini ya da öznel şekilde olumlu bakış kelimelerini kullanırlar (Özer ve Karabulut, 2003: 73).

Yaşam tatmini bireyin kendi hayatının bütünü değerlendirdiğinde elde ettiği kişisel yargısıdır. Kişinin sürdürdüğü hayatını ne kadar sevdiğini gösterir. Yaşam tatmini kavramına eşanlamli olarak mutluluk ve esenlik kavramları kullanılmaktadır. Yaşam tatmini mutluluk kavramının aksine konunun nesnel yönünü ortaya koymaktadır. Yaşam tatmini esenlik kavramının aksine kişinin mevcut yaşamı ile ilgili bir değerlendirmeden çok hayatının bütünü hakkındaki değerlendirme ile ilgilidir (Saris vd., 1996:1). Yaşam tatminini çoğu zaman mutluluk ve öznel gönenç (subjektive well-being) kavramları ile karıştırılmaktadır. Yaşamın tatmini kavramıyla sürdürülen yaşamın zevk verici olup olmadığı belirlenmeye ortaya çıkarılır. Sevinç kavramı hayatı beş duyu organımızla daha az algıladığımız ve bundan sebep bu duygu yaşanırken ayaklarımızı yerden kesebilir. Bu kavram belirlenen hayallere bağlı olarak, gelecekte ulaşmak istediğimiz belirli durumlara bakılarak tanımlanabilir.

Sevinç, insan bir hayaline kavuştuğunda veya istedikleri olduğunda ortaya çıkar. Hayaline kavuşamaz veya istediği gerçekleşmez ise üzüntü oluşur. Sevinç ve yaşam tatmini arasında büyük bir farklılık vardır. Bu farklılığa en iyi örnek dindar insanlar verilir. Ahir zamanda yaptıklarının bedelini ödeyecekleri düşüncesi ile şimdiki

hayatlarını çoğunu ibadet ile geçirirler öldüklerinde diğer dünyada yaşayacakları yaşam sevinci onları sevindirmeye yeter (Dikmen, 1995: 119).

Yaşam tatmini genelde önemli bir konu olarak ele alınmakta ve mutluluğun kendisi olarak değerlendirilmekte ya da mutluluğun merkezine yerleştirilmektedir. Bu değerlendirme üç yönden sıkıntılıdır. İlk olarak, yaşamımız ile ilgili değerlendirmelerimiz doğal olarak gelişigüze'dir. Dolayısıyla kişinin yaşamı ile ilgili karar vermede yaşam tatmininin önemi hakkında şüphe oluşmaktadır. İkinci olarak, birçok insanın iyi tanımlanmış yaşam tatmini ya da tatminsizliğine sahip olmadığı görülmekte ya da böyle bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Dahası insanların yaşamları ile ilgili olarak yaptıkları yargılar iyi bir bilgilenme sonucu yapılan değerlendirmelerden oluşmamaktadır. Yaşam tatmini gereğinden fazla önemsenmektedir ve mutlulukla açıklanamamalıdır. Özel rahatlık kelimesi özellikle bedensel ve akılsal sağlığa bakılarak ifade edilen bir unsurdur. Özet olarak bireyin tüm varlığı, bekârlık ya da evlilik durumu, çalışıp çalışmaması vb. durumlar dışında beden ve aklın kendi iç dünyasında mutlu olup olmadığını içeren ifadedir. Duruma baktığımızda yaşam tatmini, sevinç ve bireysel rahatlık kelimelerinin birbirleriyle hiçbir farkının bulunmadığını düşünen bakış açıları var olduğu gibi bunların birbirleri ile arasında herhangi bir bağlantının bulunmadığını ifade eden bakış açıları da vardır. Biz çalışmamızda bu kavramların birbirlerine yakın anlamlara sahip olduğunu, bu kavramları kullanırken kastedilenin kişinin yaşamından elde ettiği tatmin olduğunu değerlendirerek yaşam tatmini kavramını kullandık.

3.5. YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Yaşam memnuniyetini konu alan 32 devlette yapılmış olan 245 araştırmanın neticesinde ortaya çıkan yaşam memnuniyetine tesir eden etkenler aşağıda sıralanmıştır (Dockery, 2004: 2):

- Özgür olma ve demokrasinin kabul ettiği ekonomik açıdan ileri seviyelere gelmiş bir ülke içinde hayatını sürdürmek.

- Politik istikrar.
- Az miktarda olan kalabalıktan yanı sıra çok sayıda olan kalabalığın bir parçası olarak bulunmak.
- Toplum içinde bulunan sosyal seviyelerin üst basamağında olmak.
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler kurmak.
- Ruhsal ve fiziksel anlamda sağlamlığını korumak.
- Açık fikirlere sahip ve aktif bir birey olmak.
- Kişisel yaşamını kontrolünü kendi ellerinde olduğunun bilincine varmak.
- Para kazanmak ve politik olarak kapalı olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

İngiltere hükümeti adına yapılan bir çalışmada yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde belirlenmiştir:

Milletlerarası farklılık ve eğilimler, genetik kişilik ve demografik faktörler, ekonomik ve iş ile ilgili faktörler, eğitim ve sağlık faktörleri, sosyal hayat ve toplum ilişkileri, yönetim ve politik faktörler (Donovan ve Halpern, 2002:9). 2001 senesinde tekrardan İngiltere de yapılmış olan çok kapsamlı bir çalışma sonucunda yaşam memnuniyetinne tesirde bulunan etkenler aşağıda sırası ile verilmiştir (Duffy, 2004: 6-7):

- Sosyo demografik farklılıklar iş, yaş, yaşadığı ev, cinsiyet, köken, bir eve varolup olmadığı ve imtiyaz sahibi bir kesimden olup olmamak
- Başarılı gerçek gelirin, harcama ve tasarruf alışkanlıklarının ve insanların istediklerini elde etmelerini sağlayan gelirin bir yansımasıdır.
- Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlık durumu.
- Sağlıklı yaşamak için spor yapmak, tiyatro ya da sinemalara gitmek, sosyal takımlara katılmak gibi farklı aktivite çeşitlerinde bulunmak.
- Yaşıyor olduğu kesmin güvenilir olup olmadığı, komşuların ve çevrenin ne durumda olduğu.

Birçok çalışmada yaşam tatmini sadece ekonomik değişkenlerin bir faktörü olarak görülmektedir. Sosyal ve kişisel deneyimler gibi diğer değişkenler birçok çalışmada göz ardı edilmiştir. İnsandan insana anlama düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanması ve kapsamının tanımlanmasında belirsizlik vardır. Bu nedenle; Edebiyata birçok farklı yaklaşım vardır. Kişisel yaşam doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Keser, 2004: 4):

- Günlük yaşamından mutlu bir insan olmak,
- Yaşamayı anlamlı bulmak,
- Gayelere ulaşmak için uyum göstermek,
- Pozitif kişisel kimlik,
- Fiziki olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomi, güven ve sosyal ilişki kurmak.

1994 yılında Kuzey Afrika'da yaşayan aileler üzerinde yapılan bir araştırmada ev halkının elde ettiği gelir, ev halkının çalışma saatleri, anne babaların ailelerini zengin ya da fakir olarak değerlendirmeleri ve Afrikalı ırkından olmalarının yaşam tatmin seviyelerine belirgin bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Bunun yanında yaşanan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumu da yaşam tatminini etkilemektedir (Khakoo, 2004: 13).

Yaşam tatminine ait olduğu varsayılan pek çok öge bulunmaktadır. Bu ögeler şu şekilde sıralanmaktadır (Dikmen, 1995: 118); Takım konforu, sağlık, kişisel güven, aile ve akrabalarla ilişkiler, eşler, yakın insanlar, çocuk sahibi olma, çocuk yetiştirme, iş bulma, başkalarına yardım etme, sevecenlik, kendini anlama, tanımlama, sosyalleşme gibi Üniversite öğrencilerinin yaşam tatminine etki eden faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmaya göre, birinci olarak nevrotizm, onun arkasından dışa dönüklük, eğitimsel olarak başarı ile algılanmış olan memnuniyet, öğrenmiş olduğu güçlülük, ailesi ve arkadaşı ile aralarında kurulan ilişkiden duyulan memnuniyet, sosyal ve ekonomik düzey, erkek ya da kadın olmak, algılanmış olan sağlık durumu, kontrol odağına karşı

duyulan inanaç, boş olan sürelerde yapılan aktivitelerden duyulan memnuniyet farklılıkları yaşam tatminini etkilemektedir. Bütün bunların ışığında yaşam tatminine etki eden faktörleri 4 başlıkğa ayırmak mümkündür. Bunlar; Kişisel ve demografik faktörler ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler.

3.5.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Bu değişken grubu, bir bireyin belirli bir olaya veya duruma, iş değerlerine veya iş beklentilerine karşı olumlu veya olumsuz tutumunu içerir. Bireysel özellikler, bireyin yaşam doyumu algısını etkiler. Yaşam doyumu algıları büyüyen kültüre bağlı olarak değişecektir (Özdevecioğlu, 2003: 697). Araştırmalar genellikle kadınların yaşamlarından daha çok tatmin olduklarını göstermektedir. Birden fazla çalışma, yaş ve yaşam memnuniyeti arasında U şeklinde bir ilişki bulmuştur; genç ve yaşlı insanlar orta yaşlı insanlardan daha memnun kalmaktadır. Son otuz yıl boyunca, Avrupa toplumlarında gençlerin yaşamlarından duydukları memnuniyet artmıştır. (Donovan ve Halpern, 2002: 7). Japon üniversitelerinden mezun olmuş kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, kadınların iş ve sosyal çevrelerinin etkisiyle özellikle kariyerleri, sağlıkları ve yaşlanmaları konularında geleceklerinden endişe duydukları ve genel yaşam tatminlerinin düştüğü belirlenmiştir (Sekiguchi ve Kanto, 2003: 1). 18-64 yaşlarındaki İsveçliler üstünde yapılan bir araştırma, birden çok sosyal ve demografik faktörün, sağlık ve fiziksel aktivitenin yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu buldu. Bununla birlikte, cinsiyet ve yaşın yaşam doyumu üzerinde nispeten küçük bir etkisi olduğu bulunmuştur (Melin vd., 2003: 90). Yaşam doyumu ve birey arasındaki ilişkiyi tanımlayan birçok çalışma değişen bireysel modellere odaklanmıştır.

Bu çalışmalar neticesinde yaşam doyumunun aşırı sıkı ve olumsuz kişisel yapı ile pozitif korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Bu ilişki yaşamlarından memnun olanların memnun olmayanlardan daha acımasız olduğunu göstermektedir. (Garretto, 2000: 18). Yaşam doyumu ve eğitim arasındaki ilişki üzerine yapılan bir araştırma, yüksek öğrenim gören kişilerin yaşam doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu ve uzmanlaşmayan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Orta öğretim ile

eğitimli kişilerin yaşam doyumu arasında açık bir ilişki yoktur. Eğitim yaşamı memnuniyeti üzerindeki bu olumsuz etki erkeklerde kadınlardan daha fazladır (Gardner ve Oswald, 2002: 2). Malatya’da çalışan doktorlar; Mesleki yorgunluk, iş doyumu oranları, sosyal ve demografik değişkenler ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada, kadınların ek tıbbi bakım bulamayanlara göre erkeklerden daha yüksek bir yaşam doyumuna sahip olma olasılığı daha yüksektir. 6 yıldan fazla çalışmış olan 40 yaş üstü öğretmen ve personel memnuniyeti diğer gruplardan daha fazla belirlenmiştir. İş doyumu yaşam doyumunda en etkili değişken olarak tanımlanmaktadır (Ünal vd., 2001: 116).

İş sahibi olanların yaşam tatmini seviyeleri ölçülürken, yapılan işin kalitesinin de göz önüne alınması gerekmektedir. Bununla birlikte yaş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide farklı milletlerde belirgin farklılıklar bulunabilmektedir. Örneğin, Japonya gibi, yaşlılara çok saygı duyulan bir toplumda, 65 yaşın üzerindeki insanlar daha yüksek yaşam memnuniyeti seviyelerine sahiptir. Buna karşılık, Macaristan'da yaşam memnuniyeti yüksek, yaşlıların memnuniyeti düşüktür. Danimarka ve İngiltere gibi ülkelerde yaş farklılıkları azdır (Donovan ve Halpern, 2002: 15).

Kayseri’de çelik kapı sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; iş tatmini ve yaşam tatmini açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir tatmin düzeyine sahip oldukları belirlenmiş, medeni durum açısından bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yaş ile yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003: 707). Yaşam tatmini ile ilgili Çin’de yapılan bir araştırmada, Çinli vatandaşların yaşam tatminlerinin oluşumu ve özelliklerinin dünyanın başka yerlerindeki insanlara göre biraz farklılıklar göstereceği varsayımı sınanmış ve su sonuçlara ulaşılmıştır (Cheung ve Leong, 2003: 47-49): Gelir ve ekonomik koşullar Çinlilerin yaşam tatmini elde etmesine yardımcı olan temel faktörler olarak belirlenmesine karşın, eğitim ve mülk sahibi olmanın yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bütün bu değerlendirmelerin ışığında bireysel ve demografik faktör çeşitlerinin yaşam memnuniyeti üstündeki tesiri için bir

genelleme yapılmaması gerektiği anlaşılr. Yaşam memnuniyeti, yaşamınız boyunca değerlendirdiğinizde kazandığınız kişisel duygusal düşüncelerden ve yargılardan oluşur. Yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerin kişinin yaşam doyumunu tek başına etkilediğini söylemek mümkün değildir. Bu faktörlerin yaşam doyumu üzerinde bir etkisi olduğu kabul edilirken, sosyal ve kültürel çevre, iş, inançlar ve insan yaşamı memnuniyeti üzerindeki etkileri göz ardı edilmemelidir. Şimdi yaşam tatminine etki eden kişisel ve demografik faktörler dışındaki faktörleri inceleyelim.

3.5.2. İş ile İlgili Faktörler

Bu grup, bağımsızlık, çalışma ortamındaki kişi, yaptığı iş, yapılacak işin seviyesi, maaş, belirsizlik, iş güvenliği ve ödüller gibi fırsatları içerir. Yaşam memnuniyeti, bireyin ve ailesinin çalışmasıyla yakından bağlantılıdır ve hayatını kurtarmak önemlidir. Birçok insan günlük yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirir. Bazı mesleklerde, bireyler iş arkadaşlarına veya yöneticilerine aile üyelerinden daha yavaş bakarlar (Özdevecioğlu, 2003: 697). Yaşam doyumu kavramı iş hayatından bağımsız olarak iyileştirilemez. Çünkü yaşam doyumunu etkileyen en önemli faktör, kişinin genel yaşamında önemli rol oynayan profesyonel yaşamdır. Bu amaçla, iş hayatı ve yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu konusunda köklü bir inanç vardır (Askın, 2005: 4). Yüksek gelirli insanlar düşük gelirli insanlardan daha memnunlar ve gelirdeki artış insanların yaşamdan memnuniyetini arttırmaktadır. İşsizliğin yaşam tatmini üzerinde çok büyük zarar verici etkisi bulunmaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artması, bir işte çalışanların yaşam tatminini de düşürmektedir. İşlerini kaybedeceklerini düşünmeleri bu durum üzerinde etkili olmaktadır (Donavan ve Halpern, 2002: 2). Yaşam memnuniyeti, bir anlamda, bireyin hedeflerine ulaştığı düzeydir. Kişisel başarı düzeyini arttırmak yaşam doyumunu arttırır. Çalışma ve çalışma saatleri kişinin hayatında önemli bir rol oynar. Bu nedenle iş doyumu, yaşam doyumunun artmasında önemli bir faktördür. İş tatmini sağlamak; Kişisel özelliklerine, yeteneklerine ve özlemlerine uyan bir işte çalışan bireye ve kişisel hedeflerine uygun bir kariyer hedefi belirlemeye bağlıdır.

3.5.3. Çevresel Değişkenler

Bu grup içinde, bireyler faaliyet gösterdikleri işletmelere ek olarak diğer işletmeleri yönetme ve iş bulma fırsatına sahiptir ve yönetim sendikalarla etkileşime girer (Özdevecioğlu, 2003: 697). Bu, enflasyonun insanların yaşamdan memnuniyetini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyonu yüksek olan ülkelerde, insanların gelirleri zamanla azalmakta ve insanların yaşamlarından memnun kalmamaktadır. (Donavan ve Halpern, 2002: 23). Uzun yıllar yüksek enflasyonun etkisi altında yaşamak zorunda olan ülkemizde, herkes bu değişkenin yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini hissediyor.

3.5.4. Toplumsal Değişkenler

Kulüp, dernek, aile yaşam tarzları, aile konutları, çalışmayan roller, aile ilişkileri, kişisel sosyal ve aile rolleri gibi sosyal etkinliklere katılım insanların yaşamdan memnuniyetini etkileyebilir. Aile, akrabalar ve genel olarak çevreye karşı daha az sorumluluk taşıyan bir bireyin yaşam memnuniyeti ile birçok insanın yaşam memnuniyeti arasında bir fark vardır. (Özdevecioğlu, 2003: 697). Her gün egzersiz yapan, spor yapan veya bahçede çalışan insanların yaşam beklentisi olmayanlara göre daha yüksek bir yaşam beklentisine sahip oldukları bulunmuştur. Dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir.

Bunun nedeni boş zamanları veya insanların yaşamdan memnuniyetini artıran dini faaliyetlere katılmanın sosyal etkisidir. Amerika Birleşik Devletleri'nde aylık kulüp toplantılarına katılmak, gönüllülük, aylık eğlence ve her hafta kiliseye gitmek insanların memnuniyeti üzerinde eşit etkiye sahiptir ve gelirlerini ikiye katlar. (Donavan ve Halpern, 2002: 27). Arkadaş edinmek destekleyici akrabalar ve iş arkadaşları ile ilişkileri, istihdamı veya yaşam doyumunu etkileyebilir. Şu anda, karı koca arasındaki ilişki ile karşı karşıyayız. Araştırmalar, evli insanların hayatlarından hiç evlenmemiş, boşanmamış, ayrı ayrı yaşamakta veya dul olanlardan daha memnun olduklarını göstermektedir (Donavan ve Halpern, 2002: 28). Sosyalleşme sürecini tamamlayan, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kuran, sosyal yaşama yüksek düzeyde katılım gösteren ve

kendileri, aileleri ve çevrelerinde huzur içinde yaşayacak olanların hayatlarından daha memnun olacağı açıktır.

3.6. YAŞAM TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

1960'larda yaşam tatmini, anket araştırmalarında ortak konu olmaya başlamıştır. Bu gelişme yaşam memnuniyeti ile ilgili araştırma sorularının geçerliliği konusunda tartışmaya yol açmıştır. Her zaman standart araştırma soruları ile yaşam doyumunun ölçülmesinin yeterli olup olmadığı sorudur. Ölçümler uzun zamandır 'nesnel' ve 'dış' değerlendirmeler olarak anlaşılmaktadır. Kan basıncını ölçen bir doktor gibi. Günümüzde yaşam doyumunun benzer bir şekilde ölçülemeyeceği açıktır (Saris vd., 1996: 7). Yaşam tatmini çalışmalarının sıkıntılarından biriside, birçok insanın yaşamları ile ilgili duydukları tatmin hakkında hiçbir fikirlerinin olmamasıdır. Anketlere cevap veren birçok kişi ne kadar tatmin olduklarından çok ne kadar tatmin olmaları gerektiğini dü şünerek cevap vermektedirler. Bu durum araştırmaların amacının dışına çıkılmasına yol açmaktadır (Saris vd., 1996: 8). Yaşam tatminini ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan biri Diner tarafından geliştirilen ölçektir. Bir diğer ölçek yine Diner ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş yaşam tatmini ölçeğidir. Diner ayrıca 1993 yılında Pivot'la birlikte 5 sorudan oluşan ve likert ölçeğine göre oluşturulan bir ölçek geliştirmiştir. Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

3.7. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş ve yaşam memnuniyeti, yaşam memnuniyeti; Öte yandan, genel yaşam doyumunun iş yaşamı memnuniyetini etkilediği, diğer bir deyişle yaşam doyumu ve iş tatmininin birbirini etkilediği söylenmektedir. Çalışma hayatının memnuniyetinin yaşam memnuniyetini etkilemesi doğaldır; çünkü “iş” bir bireyin hayatının en önemli unsurlarından biridir. Araştırma alanından yaşam doyumunun görüldüğü ve araştırmanın bu doğrultuda yapıldığı görülmektedir. Bir bireyin iş dışı başarılarının iş başarısı üzerinde önemli bir etkisi olduğuna inanılmaktadır. Bir kişinin çalışmasının hayatının ayrılmaz bir parçası olduğu göz önüne alındığında, zamanının çoğunu kapsayan

çalışmasının tüm yaşamını etkilemesi doğaldır. Memnuniyetsizlik, mutsuzluk, memnuniyetsizlik ve çalışmaya isteksizlik kişinin genel yaşamını etkiler; hayatta sinir bozucu olacak. Bu, kişinin çevresini, ailesini ve arkadaşlarını ve fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir (Çetinkanat, 2000: 48). Araştırmamızın birinci bölümünde iş tatmininin bireyin hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğu, iş tatminsizliğinin bireysel sonuçlarının iş görenlerin yaşamları üzerinde ne kadar etkili olduğu incelenmiştir. Ayrıca dördüncü bölümün birinci kısmında da yaşam tatmini ele alınmış, bireylerin yaşam tatminine etki eden faktörler incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin olduğu, iş ve yaşam tatminlerin karşılıklı olarak birbirlerini etkileyeceği söylenebilir. Organizasyonlar, rekabetçi bir ortamda hayatta kalmak ve daha verimli ve daha iyi ekonomik sonuçlar elde etmek için iş yaşamı ilişkileriyle ilgili konularla giderek daha fazla ilgilenmektedir. Araştırmacılar, insanların davranışlarının nedenlerini, davranışlarının insanların sağlığını ve performansını nasıl etkilediğini ve kuruluşların bu davranışları nasıl yönettiğini inceler. Bu ilgi, personelin iş dışı yaşamlarının kuruluş için ne kadar önem arz ettiğini ortaya koymaktadır (Shimon ve Gosselin, 2000: 3). Yaşam doyumu kavramı, kişinin iş ve yaşamdan duyduğu memnuniyeti ifade eder. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, bir bireyin işinde geçirdiği zaman göz önüne alındığında, iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır. İşin birçok insanın hayatında "merkezlenmiş" olması, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi güçlendirmede önemli bir faktördür (Keser, 2005: 81). İş memnuniyeti ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye birden çok fazla yaklaşım vardır. Bazı yazarlara göre iş doyumu yaşam doyumunu etkilemektedir. Bu etki bazen pozitif veya bazen negatif olabilir. Bazı yazarlara göre yaşam doyumu iş doyumunu etkilemektedir. Bazı yazarlara göre; iş doyumu ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim yoktur. İş doyumunun yaşam doyumunu etkileyip etkilemediğini veya yaşam doyumunun iş doyumunu etkileyip etkilemediğini tartışırken iş doyumu ile yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişki vardır (Keser ve Fırat, 2005: 9). Çok sayıda çalışma, yaklaşık 30 yıl süren bu süreçte, iş doyumunun bir kişinin genel yaşamını, görünümünü, davranışını ve nihayetinde yaşam memnuniyetini etkilediğini göstermiştir. Araştırmalar,

iş tatmini veya iş deneyiminin bir kişinin çalışma dışı hayatı, yani tüm yaşamı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bireylerin iş dışı başarılarının iş başarıları üzerinde önemli bir etkisi olduğuna inanılmaktadır (Keser, 2005: 8). İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki olduğu sezgisel bir gerçektir. Mantıken, yaşamın herhangi bir alanındaki memnuniyet düzeyinin diğer yaşam alanları üzerinde kesin bir etkisi olacaktır (Dikmen, 1995: 123). İki Kırgız üniversitesinde yapılan bir çalışmada, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve bu iki değişken arasında güçlü bir bağ bulunmuştur (Keser ve Fırat, 2005: 15). Bir başka benzer çalışmada memurların iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Dikmen, 1995: 133-134). Çalışma yaşamı yaşam tatmini etkileşimi daha önce belirtildiği üzere, pek çok araştırmacının ilgisini çekmiş ve konu hala pek çok araştırmacının ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu ilginin devamında, “çalışmanın anlamındaki”, “işgücünün yapısındaki” ve “teknolojik iş yapma şeklindeki” yaşanan radikal değişimlerin payı büyüktür. Gerek iş yapma biçimlerinin geleneksel yapıya göre farklılaşması, gerekse bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamdaki değişme, iş-yaşam tatmini konusunda yeni araştırmaları gerekli kılmaktadır (Keser ve Fırat, 2005: 3). İş tatmini iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir göstergedir. Aynı şekilde yaşam tatmini de yaşam kalitesini gösteren önemli bir göstergedir. Bunun sonucu olarak iş tatmini yaşam tatmini ilişkisi iş yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin daha genel bir göstergesi olmaktadır (Rice vd., 1985: 298). İşin, bireyin hayatının önemi bir parçasını oluşturduğu göz önüne alındığında bu sonuca mantıken de ulaşmak mümkün olmaktadır. Literatürde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve değerini tespit etmeye yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

3.8. İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAYAN MODELLER

İş hayatı, iş dışı konular, yöneticiler, şirket danışmanları ve sosyal konularla ilgilenen yazarlar arasında yaygındır, ancak iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti,

yön, gerçek nedenler ve araştırma arasındaki ilişki hakkında az sayıda bilimsel çalışma vardır. Gerçekte, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki daha karmaşıktır. Bununla birlikte, diğer birçok yönetim meselesinde olduğu gibi, ikisi arasındaki ilişkiyi anlamak önemlidir (Shimon ve Golselin, 2000: 4). İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmiştir. Birçok çalışma, iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında negatif sonuç veya ilişki belirleyememe ile pozitif bir ilişki bulmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 698). İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılmasında genellikle iki farklı yaklaşım kullanılmaktadır. Birinci gruptaki çalışma, ulusal evrim araştırmasından elde edilen veriler kullanılarak iki değişken arasındaki iç ilişkinin basit bir testidir. İkinci çalışma türü, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki hakkında bazı hipotezleri test eder (Dikmen, 1995: 122). 1980'lere kadar teorik boyut çok gelişmiş bir şekilde ele alındı, ancak teorik boyutu ölçmek daha az zaman aldı ve araştırmalar iş ve yaşam doyumu arasındaki korelasyon seviyesini ölçtü. 1980 öncesi teorik boyutlar dört temel varsayımla birleştirilebilir. Bunlar: dağıtım, dağıtım, tazminat, bölümlenme ve bölme varsayımları. Bu dört hipotezden ikisi 1980'lerden beri literatüre eklenmiştir. Bunlar çatışmalar ve araçsal hipotezlerdir (Dickman, 1995: 124). Yaşam memnuniyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için dört model kullanılmıştır (Kramer, 1994: 261): Yayılma veya uzatma modeli, iki değişken arasındaki pozitif ilişkiyi dikkate almaktadır. Bir kişinin hayatının bir alanında memnuniyeti, diğer alanlarda memnuniyeti etkiler. Telafi modeli, iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğunu varsayar. İş yerinde tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamında tatmin olmanın yollarını aramaktadırlar. Ayrıştırma (segmentation) modeline göre bu iki değişken arasında herhangi bir ilişki yoktur. Dağılma (disaggregation) modeline göre, bir işin kişi için ne kadar önemli oldu ğuna bağlı olarak, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunabilme olasılığı artmaktadır ve işe daha çok önem verenler açısından iki değişken arasındaki ilişki daha pozitif olmaktadır. Şimdide iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yarayan ve literatürde genel kabul görmüş bu modeller aşağıda tek tek ele alınıp incelenecektir.

3.8.1. Yayılma Modeli

Bu modelde, bireyin herhangi bir tatmininin (iş ya da yaşam) bireyin diğer yaşamına da etki ettiği varsayılmaktadır. Yani, iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılım söz konusudur. Bu modele göre iş yerinde tatmin olmuş bireyler, iş dışı yaşamlarında da tatmin olma eğilimine gireceklerdir. Veya tam tersi olarak işinden tatmin olamayan bireyler yaşamlarından da tatmin olamayacaklardır (Özdevecioğlu, 2003: 698). Yayılma modelini bazı araştırmacılar taşma modeli olarak adlandırmışlardır. Buna göre, iş tatmini veya yaşam tatmininden birisi diğerine taşmaktadır ve bu şekilde fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Yayılma modeli, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin bulunabileceğini, her iki tatmin düzeyinin birbirlerine etki edeceğini varsaymaktadır.

Bu modele göre, bireysel iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 708). Kişinin çalışma hayatındaki olumlu ya da olumsuz olaylar, genel yaşam memnuniyetini belirlemede önemli bir faktör olarak kabul edilir. Gerçekte, bir işletmenin bireyin çalışma hayatında yürütülme şeklinin kişinin yaşam tarzını ve yaşam tarzını etkilediği bilinmektedir.

Genel fikir, yoğun bir iş hayatından sonra manuel emek programına bakmak, evde TV izlemek, vb. Bu, sürekli olarak pasif boş zaman etkinlikleri hakkında konuşmanın bir örneğidir. Sosyal ağlarda iş hayatındaki insanların çalışma saatlerinde sosyal yaşamlarını bu ortamlarda geçirmeye devam ettikleri ya da sosyal hayatlarını çalışmaya devam ettikleri görülmüştür. Bu durumda, bireylerin iş yaşamının yarattığı yapı üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Keser, 2005: 93).

3.8.2. Dengeleme Modeli

Dengeleme modeline göre, bir yaşam veya iş tatmini yükselse, diğeri dengelenecektir. Örneğin, bir kişi işyerinde herhangi bir faaliyetten yoksunsa, bu çekilmeyi iş dışında yaşamlarıyla dengelemeye çalışacaktır. Sosyal olarak yasaklanmış

bir işte çalışan bir kişi, iş dışında mümkün olduğunca çok sayıda sosyal aktiviteye katılmaya çalışır (Dikmen, 1995: 124). Ücret modeli olarak tanımlanan bu model, yaygınlık modeline bakılmaksızın iş tatmini ile yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Bu modelde, işyerinden memnun olmayan insanlar iş yaşamlarında tatmin olmanın yollarını keşfederler. İşlerini sıkıcı bulan veya düzenli olarak iş dışı yaşamlarında ilginç bir etkinlik olarak gören çalışanlar. Bu model, kişinin savunma mekanizmasının bir sonucu olarak yaşamak veya kabul etmek istediği sonuçlara dayanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

3.8.3. Ayrıştırma Modeli

Ayrıştırma modeline göre iş tatmini ile yaşam tatmini işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımda iki tatmin düzeyi arasında herhangi bir ilişki söz konusu değildir (Dikmen, 1995; Steiner ve Truxillo, 1989). Bu modelde bireyin iş hayatı ile iş dışı hayatı birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Aslında zor gibi görünen bu durumun bazı bireylere açısından geçerli olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 698). Bu alanda literatürde yapılan çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yayılma modelinin en çok desteklenen model olduğu görülmektedir (Dikmen, 1995: 124). Bununla birlikte bu üç modelin de geçerli olabileceği durumların mevcut olduğu unutulmamalıdır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

3.8.4. Dağılma Modeli

İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar, aynı anda birden fazla iş tatmini ilişkisinin olabileceğini göstermiştir. Buna dayanarak bir dağıtım modeli önerilmektedir. Buna göre, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir bağlantı bulma yeteneği işin ne kadar önemli olduğuna bağlıdır. (Dikmen, 1995: 125). Bir grup araştırmacı, dağılım, denge ve ayrışma modellerinin çok sık olduğunu bulmuştur. Aslında, insanlar iş ve iş dışı yaşamın farklı alanlarında birçok farklı bağlantı kurar ve her bağlantı farklı bir ilişki seviyesini temsil eder. Bu açıdan, yaşam doyumu kavramını farklı tutum düzeylerinin toplanabileceği, çıkarılabileceği ve

ortalananabileceği bir seviyeye (resim) düşürmek doğru olmamalıdır. Buradan bazı yazarlar iki farklı model önermişlerdir. Bunlar çatışma ve enstrümantasyon modelleri (Dickman, 1995: 125). Bu iki hipotez, 1980'den önce yapılan üç hipotezin kısırlılığını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Çatışma hipotezleri, iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti ihtiyacı rekabetçi olduğundan bu iki gereksinimin kolayca uzlaştırılamayacağını göstermektedir. Her iki gereklilik de bir insanı en güçlü hissettirir (Dikmen, 1995: 125). Öte yandan araç, kişisel yaşamınızda tatmin olacak bilinçli karar verme becerileri, yetenekleri ve başarı oranları kazanmanızı sağlar. gelişme belirlenebilir. Başka bir deyişle, bir parça bir sonun aracı olarak kullanıldığında, bir araç ortaya çıkar (Dickman, 1995: 125). İş tatmini ve yaşam tatmininin yapısı ve bunlara etki eden faktörler değerlendirildiğinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını öne sürmek mümkün görülmemektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için geliştirilen bütün modeller değerlendirildiğinde 'yayılma' modelinin daha gerçekçi olduğu söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi Anadolu 2.Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye olan mimarların iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesine yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma grubuna literatür çalışmasının öncülüğünde, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş iş stresi, iş tatmini, ve yaşam tatmin ölçeklerinden oluşan bir anket formu uygulanmıştır.

4.1.1.Evren ve Örneklem

İstanbul ilinde çalışan mimarların iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacı ile yapılan bu çalışmada, çalışmanın evrenini İstanbul ilinde çalışan mimarlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneğini TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye olan 380 mimardan ankete gönüllü olarak katılan 202 mimar oluşturmaktadır. Araştırmalarda incelenen konularda ana kütlenin tümünü incelemek zaman ve maliyet açısından araştırmacının imkânlarını sınırlamasından dolayı ana kütleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kütlenin belirlenmesi tercih edilmiştir.

4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, İstanbul ilinde çalışan mimarlar ile sınırlandırılmıştır. Araştırma, TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi Anadolu 2 Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye olan 380 mimardan araştırmaya gönüllü olarak katılan 202 mimar ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırma literatür taraması ve anket yöntemi ile yapılan alan çalışması ile sınırlandırılmıştır.

Verilerin toplandığı örneklem grubundaki kadın sayılarının görece düşük olması nedeniyle araştırma bulguları özellikle şantiye ortamı değerlendirildiğinde değişebileceğinden araştırmadaki kadın sayısının düşük olması sınırlılık olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada şantiye ve ofis ayrımı yapılmamıştır. Bu da araştırmanın sınırlılığı olarak tespit edilmiştir.

4.1.3.Verileri Toplama Teknikleri

Araştırmada kullanılacak olan anket formları mimarlara uygulanabilmesi için TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine üye mimarlar tespit edilmiş, anket formları araştırmacı tarafından mimarlara ulaştırılmış, gerekli açıklamalar yapılmış ve anket sorularının cevaplandırılması sağlanarak geri alınmıştır. Çalışmanın tarama modeline dahil edilmesi planlanmaktadır. Konu hakkında bilgi kaynak taraması ve geliştirilen ölçüm araçlarının kullanımı ile elde edilmiştir. Anketler, çalışma sırasında bilgi toplamak için bir araç olarak kullanılmıştır. Anketin geliştirilmesinde de benzer araçlar araştırılmış ve mimarların iş stresi ve yaşam doyumu süreçlerini uyarlayarak ankette gerekli ve uygun görülen bazı maddeler kullanılmıştır.

4.1.4.Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmanın sonuçlarını değerlendirmek için istatistiksel analizde SPSS (Sosyal Bilimler Portföy İstatistik Programı) kullanılmıştır. Anket verilerini değerlendirmek için istatistiksel yöntemler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanıldı. Hipotez testi, t-testi, anova ve korelasyon analizi yapıldı. İlişkisiz iki grup arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını test etmek için bağımsız örnek t testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002. 39). İki'den daha fazla grupların olması durumunda, gruplar arasındaki parametreleri karşılaştırmak için Tek Yönlü Anova testi, farklılıklara neden olan grupları belirlemek için Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. Tek taraflı tutarsızlık analizi, numuneler

arasındaki ilişkinin ikiden büyük olduğunu ve sıfırdan önemli ölçüde farklı olduğunu doğrulamak için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 39)

Post hoc test ve çatışma analizi sonucunda gruplar arasında bir tutarsızlık varsa, farkın hangi gruptan geldiğini görmek önemlidir. Anova tablosu genellikle grup ortalamasından bir fark olup olmadığını gösterir. Tüm grupların ortalama büyüklüğünün 3 veya 10 gruba eşit olup olmadığını kontrol etmektedir. Çatışma analizi, iki grup arasında fark olmadığını ve diğer insanlar arasında fark olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, aşağıdaki hoc testi farklılıkları, nereden geldiklerini ve hangi grupları açıklamaktadır. Tukey testi en çok aşağıdaki deneylerde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2005,135).

Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi kontrol etmek ve varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinin amacı; Bağımsız değişken değiştikçe, bağımlı değişkenin hangi yönde değiştiğini görmemiz gerekmektedir (Kalaycı, 2005, 115).

Anova testine göre, sonuçlar % 0.95 güven aralığı ve iki yönde $p < 0.05$ anlamlılık göstermiştir.

4.1.5. Araştırmanın Önemi

İnşaat sektörü dinamik yapısı nedeniyle gelişmiştir; bu nedenle, projeler teknolojik gelişmelerle birlikte yıllar boyunca daha karmaşık ve karmaşık hale gelmiştir. Bu endüstri, dünyanın en belirleyici sektörlerinden biri olmuştur ve dünya ekonomisi üzerinde geniş bir etkiye sahiptir. Endüstride ekonomik büyüme ve gelişme sağlamak için proje başarısı ve organizasyonel başarıyı sürdürmek zorunludur. Bu nedenle, organizasyonlar bir projenin başarısını etkileyen faktörleri dikkate almalıdır. Proje başarısı bu zorlu bir görevin mimarların iş stresinin, iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki ilişki düzeylerinin çalışma hayatına yapacağı etkilere bağlı olarak projelerin

başarısına yapacağı etkiler son derece önem taşımaktadır. Bu durum mimarların iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmininin belirlenmesi ile ülkemizdeki mimari projelerin geleceği açısından son derece önem taşımaktadır. Bu araştırmanın mimarların iş stresi, iş tatminini ve buna paralel olarak yaşam tatminini arttıran ve azaltan faktörleri belirlemek araştırmanın, eksikliklerini meydana çıkarması ve yapılacak diğer bilimsel çalışmalara veri oluşturması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotez 1: Mimarların yaşı ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Mimarların çalıştığı süre ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Cinsiyet değişkenine göre iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: İş stresi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 5: İş stresi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 6: Mimarların gelir düzeyi değişkenine göre iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

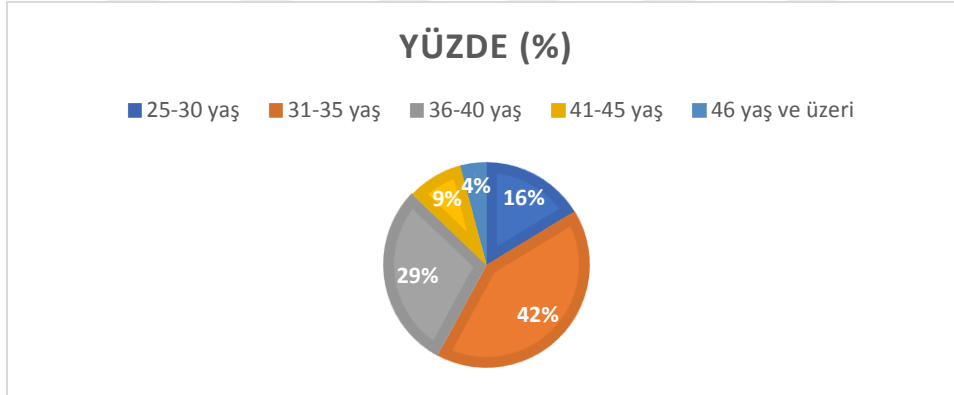
BULGULAR

5.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE FREKANS ANALİZLERİ

Tablo 1: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş/Yıl	Frekans	Yüzde (%)
25-30 yaş	33	16,3
31-35 yaş	84	41,6
36-40yaş	59	29,2
41-45 yaş	18	8,9
46 yaş ve üstü	8	4,0
Toplam	202	100,0

Grafik 1: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

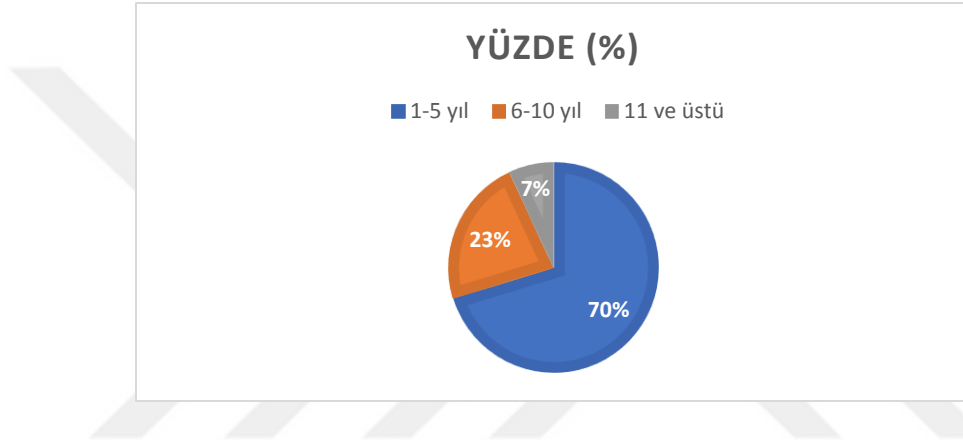


Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo1'de gösterilmektedir. Tabloya baktığımızda çalışmaya katılan mimarların 33'ünün (% 16,3) 25-30 yaş, 84'ünün (% 41,6) 31-35 yaş, 59'unun (% 29,2) 36-40 yaş, 18'inin (% 8,9) 41-45 yaş, 8'inin (% 4,0) 46 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 2:Örneklem Grubunun Mimarlık Yaptığı Sürelere Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	142	70,3
6-10 yıl	46	22,8
11 ve üstü	14	6,9
Toplam	202	100,0

Grafik 2: Örneklem Grubunun Mimarlık Yaptığı Sürelere Göre Dağılımı

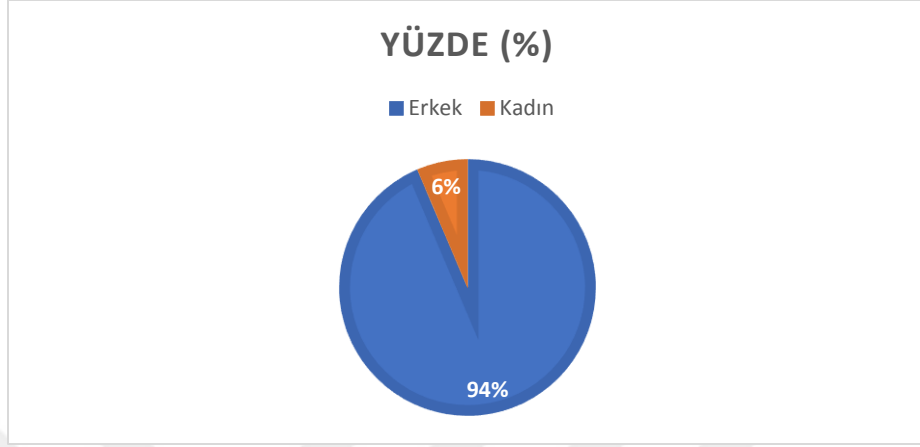


Örneklem grubunun mimarlık yaptığı süreler göre dağılımı Tablo2’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 142'sinin (% 70,3) 1-5 yıl, 46'sının (% 22,8) 6-10, 14'ü (% 6,9) 11 yıl ve üstü kadar süre mimarlık yaptığı görülmektedir.

Tablo 3:Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	189	93,6
Kadın	13	6,4
Toplam	202	100,0

Grafik 3: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

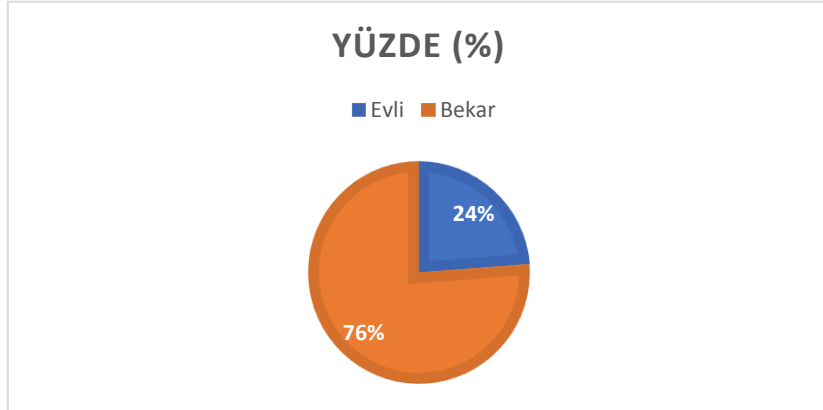


Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo3 'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 189'u (% 93,6) erkek, 13'ü (% 6,4) kadındır.

Tablo 4:Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	48	23,8
Bekâr	154	76,2
Toplam	202	100,0

Grafik 4: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

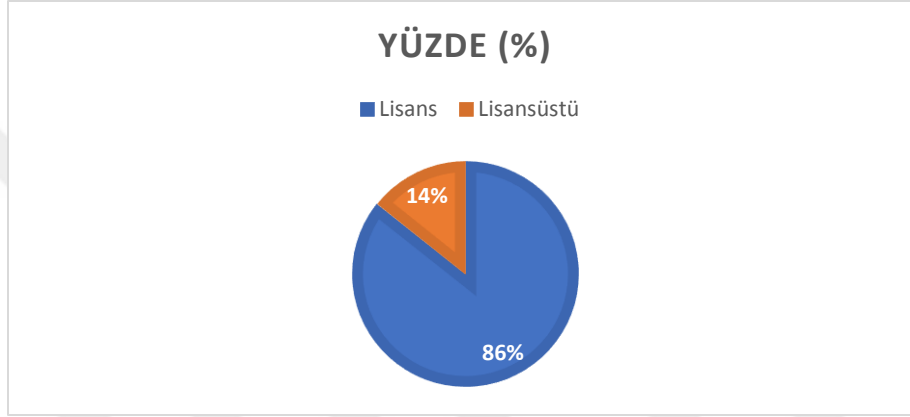


Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo4 'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 48'i (% 23,8) evli, 154'ü (% 76,2) bekârdır.

Tablo 5: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	173	85,7
Lisansüstü	29	14,3
Toplam	202	100,0

Grafik 6: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

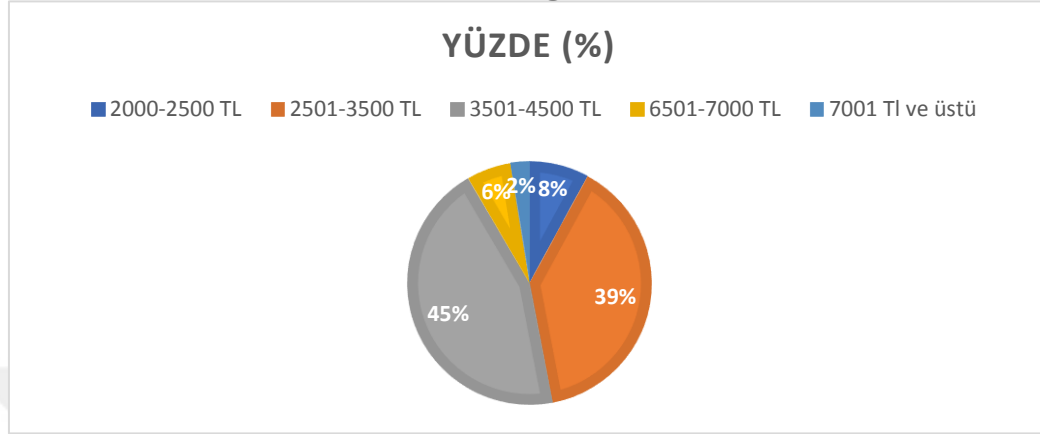


Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo5 'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 173'ü lisans (% 85,7), 29'u (% 14,3) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 7:Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Ailelerinin Ekonomik Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
2000-2500 TL	16	7,9
2501-3500 TL	79	39,1
3501-4500 TL	90	44,6
6501-7000 TL	12	5,9
7001 TL ve üstü	5	2,5
Toplam	202	100,0

Grafik 8:Örnekleme Grubunun Kendilerinin ve Ailelerinin Ekonomik Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

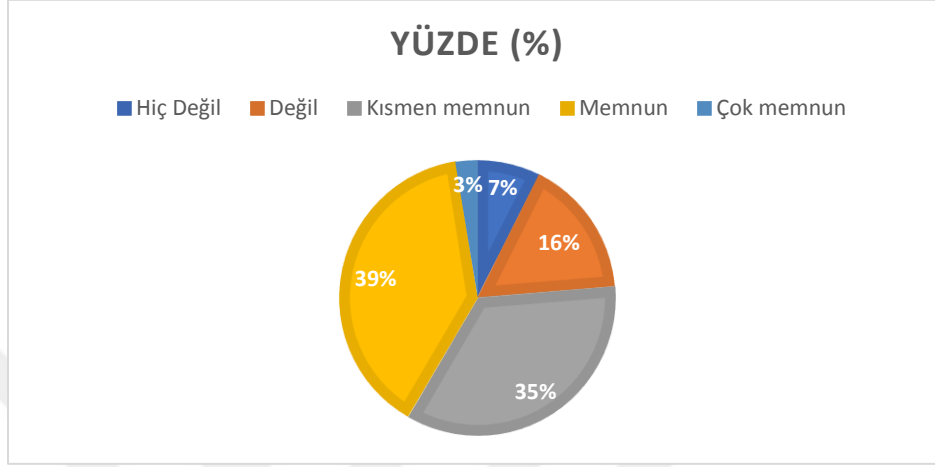


Örnekleme grubunun kendilerinin ve ailelerinin ekonomik gelir düzeylerine göre dağılımı Tablo6 'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 16'sının (% 7,9) ekonomik düzeylerinin 2000-2500 TL (en düşük), 79'unun (% 39,1) 2501-3500 TL (düşük), 90'ının (% 44,6) 3501-4500 TL (orta), 12'sinin (% 5,9) 6501-7000 TL TL (yüksek), 5'inin (% 2,5) 7001 TL ve üstü ekonomik düzeye sahiptir.

Tablo 9:Örnekleme Grubunun Genel Olarak Ekonomik Gelir Düzeyinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç değil	15	7,4
Değil	33	16,3
Kısmen memnun	70	34,7
Memnun	79	39,1
Çok memnun	5	2,5
Toplam	202	100,0

Grafik 10:Örneklem Grubunun Genel Olarak Ekonomik Gelir Düzeyinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı

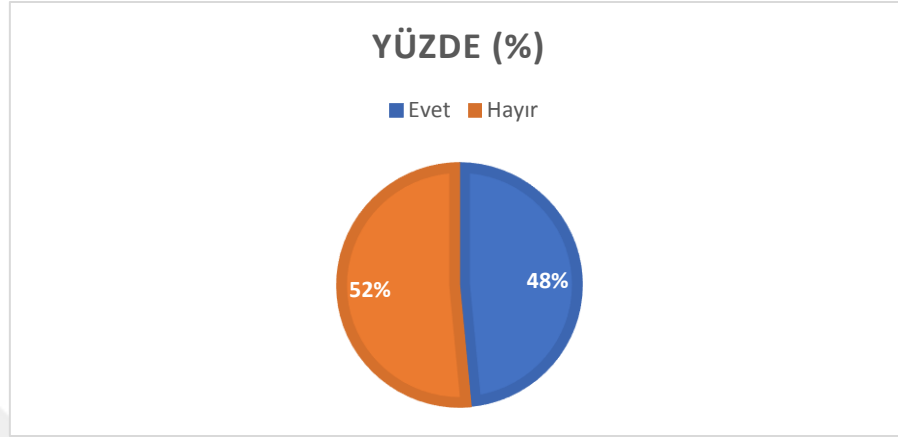


Örneklem grubunun genel olarak kendi ekonomik gelir düzeyinden memnun olma durumlarına göre dağılımı Tablo7'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 15'inin (% 7,4) hiç memnun olmadığı, 33'ünün (% 16,3) memnun olmadığı, 70'inin (% 34,7) kısmen memnun oldu ğu, 79'unun (% 39,1) memnun oldu ğu, 5'inin (% 2,5) çok memnun oldu ğu görülmektedir.

Tablo 11:Örneklem Grubunun Mimarlık Dışında Herhangi Bir Gelir Getirici İşte Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	98	48,5
Hayır	104	51,5
Toplam	202	100,0

Grafik 12:Örneklem Grubunun Mimarlık Dışında Herhangi Bir Gelir Getirici İşte Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

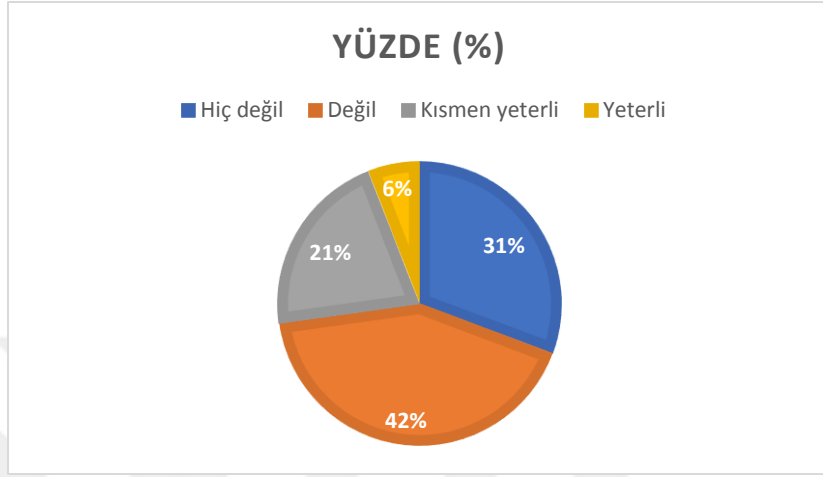


Örneklem grubunun mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma durumlarına göre dağılımı Tablo8'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 98'inin (% 48,5) mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalıştığı, 104'ü (% 51,5) mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 13:Örneklem Grubunun Gelir Getirici Bir İş Olarak Mimarlığı Yeterli Görme Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç değil	62	30,7
Değil	85	42,1
Kısmen yeterli	43	21,3
Yeterli	12	5,9
Toplam	202	100,0

Grafik 14:Örneklem Grubunun Gelir Getirici Bir İş Olarak Mimarlığı Yeterli Görme Durumlarına Göre Dağılımı



Örneklem grubunun gelir getirici bir iş olarak mimarlığı yeterli görme durumlarına göre dağılımı Tablo9'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan mimarların 62'sinin (% 30,7) hiç yeterli görmediği, 85'inin (% 42,1) yeterli görmediği, 43'ünün (% 21,3) kısmen yeterli gördüğü, 12'sinin (% 5,9) yeterli gördüğü görülmektedir.

5.2. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ORTALAMALARI

Tablo 15:Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s
İş stresi	202	1,000	4,467	2,361	0,684
İş tatmini	202	1,000	5,000	3,603	0,833
Yaşam tatmini	202	1,100	4,900	3,402	0,643

Tablo10 'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan mimarların iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmini puanlarının ortalamaları incelendiğinde, iş tatmini puanlarının ortalamasının en yüksek, iş stresi puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

5.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILAŞMASI

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi	25-30 yaş	33	2,372	0,756	0,575	0,681
	31-35 yaş	84	2,325	0,622		
	36-40yaş	59	2,365	0,652		
	41-45 yaş	18	2,344	0,806		
	46 yaş ve üstü	8	2,708	0,985		
İş tatmini	25-30 yaş	33	3,490	0,938	0,620	0,648
	31-35 yaş	84	3,540	0,763		
	36-40yaş	59	3,709	0,924		
	41-45 yaş	18	3,722	0,589		
	46 yaş ve üstü	8	3,688	0,918		
Yaşam tatmini	25-30 yaş	33	3,330	0,684	3,291	0,012
	31-35 yaş	84	3,301	0,661		
	36-40yaş	59	3,544	0,543		
	41-45 yaş	18	3,717	0,449		
	46 yaş ve üstü	8	3,013	0,946		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=0,575$; $p=0,681>0,05$).

Çalışmaya katkı sağlayan mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=0,620$; $p=0,648>0,05$).

Araştırmaya katılan mimarların yaşam tatmini puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=3,291$; $p=0,012<0,05$). Farklılıklara neden olanların belirlenmesi ortaya çıkarılması amacı ile yapılmış olan tamamlayıcı post-hoc analizi neticesinde, yaşları 36-40 ve 41-45 olan mimarların yaşam tatmini puanları, yaşları 31-35 ve 46 ve üstü olan mimarların yaşam tatmini puanlarından yüksektir. Yaşları 41-45 olan mimarların yaşam tatmini puanları, yaşları 25-30 olan mimarların yaşam tatmini puanlarından yüksektir.

Hipotez 1: Mimarların yaşı ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez mimarların yaşları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yöneliktir. Hipotezde bireyin yaşı arttıkça yaşam tatmininin'de artabileceği iddia edilmektedir. Analiz sonucunda yaş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle Hipotez 1 doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Mimarlık Yaptığı Süre Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi	1-5 yıl	142	2,313	0,621	1,209	0,301
	6-10 yıl	46	2,468	0,791		
	11 yıl ve üstü	14	2,500	0,890		
İş tatmini	1-5 yıl	142	3,563	0,844	1,327	0,268
	6-10 yıl	46	3,623	0,879		
	11 yıl ve üstü	14	3,940	0,432		
Yaşam tatmini	1-5 yıl	142	3,337	0,650	3,271	0,040
	6-10 yıl	46	3,504	0,651		
	11 yıl ve üstü	14	3,736	0,389		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlıdır ($F=1,209$; $p=0,301>0,05$).

Araştırmaya katılan mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=1,327$; $p=0,268>0,05$).

Araştırmaya katılan mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının yaş farklılıklarına bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=3,271$; $p=0,040<0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla için tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, mimarlık yaptığı süre 11 yıl ve üstü olan mimarların yaşam tatmini puanları, mimarlık yaptığı süre 1-5 yıl olan mimarların yaşam tatmini puanlarından yüksektir.

Hipotez 2: Mimarlık yaptığı süre ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mimarların mimarlık yaptığı süre ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 2. Hipotez mimarlık yaptıkları süre arttıkça yaşam tatminlerinin de artacağı düşüncesiyle geliştirilmiştir. Analiz sonucunda mimarların mimarlık yaptığı süre ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu nedenle Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İş stresi	Erkek	189	2,352	0,693	-0,742	0,459
	Kadın	13	2,497	0,536		
İş tatmini	Erkek	189	3,613	0,840	0,661	0,509
	Kadın	13	3,455	0,742		
Yaşam tatmini	Erkek	189	3,399	0,646	-0,252	0,801
	Kadın	13	3,446	0,625		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,742$; $p=0,459>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının kadın ya da erkek değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=0,661$; $p=0,509>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının kadın ya da erkek değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=-0,252$; $p=0,801>0,05$).

Hipotez 3: Cinsiyet değişkenine göre iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadınların genellikle aile ve çocuklarının daha baskın olması nedeni ile mimarlığı işlerine ve kariyerlerine tercih etmeleri, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamını sekteye uğratması gibi nedenlerle çalışan kadın

sorunu olarak görülmesi bu hipotezin çıkış noktası olmuştur. Ancak yapılan analizler sonucunda cinsiyetler itibariyle iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle Hipotez 3 reddedilmiştir. Fakat araştırmaya katılan kadın mimarların çok kısıtlı olması da anlamlı bir ilişkinin bulunması açısından eksiklik oluşturmuştur.

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İş stresi	Evli	48	2,372	0,751	0,128	0,898
	Bekâr	154	2,358	0,664		
İş tatmini	Evli	48	3,667	0,791	0,604	0,546
	Bekâr	154	3,583	0,847		
Yaşam tatmini	Evli	48	3,506	0,656	1,282	0,201
	Bekâr	154	3,370	0,638		

Çalışmaya katılım gösteren mimarların iş stresi puan ortalamasının evli ya da bekâr değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=0,128$; $p=0,898>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının evli ya da bekâr değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlıdır ($t=0,604$; $p=0,546>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının evli ya da bekâr değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=1,282$; $p=0,201>0,05$).

Hipotez 4: Medeni durum ile iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmininin medeni durum için elde edilen puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında bekâr ve evli mimarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buda mimarlarının kişisel başarısında, mimarların medeni durum açısından istatistiksel olarak etkisinin olmadığını göstermektedir. Dolayısı ile Hipotez 4 doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi					1,420	0,244
	Lisans	173	4,665	1,350		
	Lisansüstü	29	2,237	0,764		
İş tatmini					2,598	0,077
	Lisans	173	7,154	1,752		
	Lisansüstü	29	3,914	0,845		
Yaşam tatmini					1,657	0,193
	Yükseköğretim	173	6,691	1,325		
	Lisansüstü	29	3,576	0,731		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,420$; $p=0,244>0,05$).

Hipotez 5: İş stresi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu hipotez mimarların eğitim durumları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Hipotezde araştırmaya katılan mimarların iş stresi ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını iddia etmektedir. İş stresi ile eğitim durumu için elde edilen puanların eğitim durumuna göre karşılaştırılmasında ortaöğretim, lisans ve yüksek lisans mezunu mimarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Mimarları iş stresi ile eğitim durumuna etkisinin olmadığı görülmektedir. Analiz sonucuna göre Hipotez 5 doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılımda bulunan mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının eğitimsel durumuna bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=2,598$; $p=0,077>0,05$).

Araştırmaya katılımda bulunan mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının eğitimsel durumuna bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=1,657$; $p=0,193>0,05$).

Tablo 21: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi	2000-2500 TL	16	2,254	0,683	1,156	0,332
	2501-3500 TL	79	2,303	0,653		
	3501-4500 TL	90	2,466	0,734		
	6501-7000 TL	12	2,233	0,456		
	7001 TL ve üstü	5	2,040	0,571		
İş tatmini	2000-2500 TL	16	3,276	0,820	0,839	0,502
	2501-3500 TL	79	3,656	0,889		
	3501-4500 TL	90	3,596	0,776		
	6501-7000 TL	12	3,625	0,758		
	7001 TL ve üstü	5	3,883	1,178		
Yaşam tatmini	0-500 TL	16	3,131	0,775	0,921	0,453
	501-1500 TL	79	3,394	0,659		
	1501-2500 TL	90	3,437	0,608		
	2501-5000 TL	12	3,500	0,641		
	5001 TL ve üstü	5	3,560	0,568		

Araştırmaya katılımda bulunan mimarların iş stresi puan ortalamasının gelir gider seviyelerine bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlıdır ($F=1,156$; $p=0,332>0,05$).

Araştırmaya katılımda bulunan mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının gelir gider seviyelerine bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=0,839$; $p=0,502>0,05$).

Araştırmaya katılımda bulunan mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının gelir gider seviyelerine bakarak anlam içeren bir biçimde değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=0,921$; $p=0,453>0,05$).

Hipotez 6: Mimarların gelir düzeyi değişkenine göre iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

Araştırmaya katılan mimarların gelir düzeylerine göre iş stresi iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri incelendiğinde oldukça ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yaşam tatmini ile iş tatmininin gelir düzeyine göre iş stresinden farklı olması beklenirken, gelir düzeyi açısından iş stresi, iş tatmini yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısı ile Hipotez 6 reddedilmiştir.

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Genel Olarak Ekonomik Gelir Düzeyinden Memnun Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi	Hiç değil	15	2,542	0,692	1,722	0,147
	Değil	33	2,426	0,674		
	Kısmen memnun	70	2,290	0,621		
	Memnun	79	2,403	0,732		
	Çok memnun	5	1,720	0,536		
İş tatmini	Hiç değil	15	3,061	0,778	3,011	0,019
	Değil	33	3,447	0,911		
	Kısmen memnun	70	3,779	0,676		
	Memnun	79	3,593	0,894		
	Çok memnun	5	3,967	0,803		
Yaşam tatmini	Hiç değil	15	2,647	0,743	7,433	0,000
	Değil	33	3,339	0,549		
	Kısmen memnun	70	3,427	0,613		
	Memnun	79	3,522	0,603		
	Çok memnun	5	3,860	0,378		

Araştırmaya katılan mimarların iş tatmini puanları ortalamalarının genel olarak kendi ekonomik düzeyinden memnun olma değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=3,011$; $p=0,019<0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, genel olarak kendi ekonomik düzeyinden hiç memnun olmayan mimarların iş tatmini puanları, genel olarak kendi ekonomik düzeyinden kısmen memnun olan mimarların iş tatmini puanlarından düşüktür.

Araştırmaya katılan mimarların yaşam tatmini puanları ortalamalarının genel olarak kendi ekonomik düzeyinden memnun olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı

bulunmuştur($F=7,433$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, genel olarak kendi ekonomik düzeyinden hiç memnun olmayan mimarların yaşam tatmini puanları, genel olarak kendi ekonomik düzeyinden memnun olmayan, kısmen memnun olan, memnun olan ve çok memnun olan mimarların yaşam tatmini puanlarından düşüktür.

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Mimarlık Dışında Ek Bir İşte Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İş stresi	Evet	98	2,412	0,705	1,021	0,308
	Hayır	104	2,313	0,663		
İş tatmini	Evet	98	3,623	0,839	0,333	0,739
	Hayır	104	3,584	0,831		
Yaşam tatmini	Evet	98	3,435	0,684	0,690	0,491
	Hayır	104	3,372	0,604		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puanları ortalamalarının mimarlık dışında ek bir işte çalışma durumu değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=1,021$; $p=0,308>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların iş memnuniyeti puan ortalamasının mimar olmanın yanısıra farklı bir iş için çalışma değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=0,333$; $p=0,739>0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren mimarların yaşam memnuniyeti puan ortalamasının mimar olmanın yanısıra farklı bir iş için çalışma değişkeni bakımından önemli bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile yapılmış olan t testi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($t=0,690$; $p=0,491>0,05$).

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Gelir Getiren Bir İş Olarak Mimarlığı Yeterli Görme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İş stresi	Hiç değil	62	2,299	0,763	0,978	0,404
	Değil	85	2,441	0,703		
	Kısmen yeterli	43	2,355	0,537		
	Yeterli	12	2,139	0,557		
İş tatmini	Hiç değil	62	3,735	0,847	1,892	0,132
	Değil	85	3,509	0,810		
	Kısmen yeterli	43	3,498	0,861		
	Yeterli	12	3,965	0,709		
Yaşam tatmini	Hiç değil	62	3,487	0,578	1,020	0,385
	Değil	85	3,378	0,605		
	Kısmen yeterli	43	3,291	0,829		
	Yeterli	12	3,542	0,421		

Araştırmaya katılan mimarların iş stresi puanları ortalamalarının gelir getiren bir iş olarak mimarlığı yeterli görme değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=0,978$; $p=0,404>0,05$).

Araştırmaya katılan mimarların iş tatmini puanları ortalamalarının gelir getiren bir iş olarak mimarlığı yeterli görme durumu değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=1,892$; $p=0,132>0,05$).

Araştırmaya katılan mimarların yaşam tatmini puanları ortalamalarının gelir getiren bir iş olarak mimarlığı yeterli görme durumu değişkenlik içinde olup olmadığını bulmak için yapılmış olan Anova analizi neticesinde grupların kendi ortalaması arasında bulunan fark istatistiksel bakımdan anlamlı bir biçimde ortaya çıkartılmıştır ($F=1,020$; $p=0,385>0,05$).

5.4. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	P
İş tatmini	İş stresi	202	-0,303	0,000
Yaşam tatmini	İş stresi	202	-0,196	0,005
Mimarların yaşı	İş stresi	202	0,073	0,300
Mimarların mimarlık yaptığı süre	İş stresi	202	0,129	0,067
Yaşam tatmini	İş tatmini	202	0,567	0,000
Mimarların yaşı	İş tatmini	202	0,092	0,193
Mimarların mimarlık yaptığı süre	İş tatmini	202	0,086	0,222
Mimarların yaşı	Yaşam tatmini	202	0,113	0,111
Mimarların mimarlık yaptığı süre	Yaşam tatmini	202	0,191	0,007

Tablo 20 'den anlaşılacağı üzere, iş tatmini ile iş stresi arasında %30,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,303$; $p<0,05$). Buna göre iş tatmini arttıkça iş stresi azalmaktadır.

Yaşam tatmini alt boyutu ile iş stresi arasında %19,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,196$; $p<0,05$). Buna göre yaşam tatmini arttıkça iş stresi azalmaktadır.

Mimarların yaşı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,073$; $p>0,05$).

Mimarların mimarlık yaptığı süre ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,129$; $p>0,05$).

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasında %56,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,567$; $p<0,05$). Yani, yaşam tatmini arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

Hipotez 7: Yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Katılımcıların yaşam doyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan hipotez, yaşam doyumu seviyeleri arttıkça iş tatmininin artacağını ifade etmektedir. Yaşam genellikle çalışma saatlerinde ve mesai saatleri dışında çalıştığı için, iş memnuniyetinin iş memnuniyetinin bir parçası olması gerektiği fikrine dayanarak bu hipotezi test etmek için yaşam doyumu kullanılmıştır. Bu durumda yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Yaşam doyumu arttıkça iş doyumu da artar. Analiz sonuçlarına dayanarak Hipotez 7 doğrulandı ve kabul edildi.

Mimarların yaşı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,092$; $p>0,05$).

Mimarların mimarlık yaptığı süre ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,086$; $p>0,05$).

Mimarların yaşı ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ($r=0,113$; $p>0,05$).

Mimarlık süresi ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,191$; $p<0,05$).

5.5. ARAŞTIRMAYA KATILAN MİMARLARIN İŞ STRESİ, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ PUANLARININ ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Bu başlıkta ilk aşamada bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı görmek için basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Ardından çoklu doğrusal regresyona geçilmiştir.

Tablo 26: Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	P	B	B St.Hata	t	P
İş Stresi	Yaşam Tatmini	-,32	,57	,52	,034	15,359	.000
İş Stresi	İş Tatmini	-,63	,79	,92	,032	28,962	.000
İş Tatmini	Yaşam Tatmini	,45	,67	,80	,040	20,080	.000

Analiz sonuçlarına göre İş stresi yaşam tatminini anlamlı ve negatif şekilde etkilemektedir ($b=.57$, $t(490)=15.785$, $p<.001$). İş stresi yaşam tatminindeki değişimin % 32'sini ($F(1,490)=235,905$, $p<.001$) açıklamaktadır.

İş Stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi de anlamlı ve negatif yönlü ($b=.79$, $t(490)=18,855$, $p<.001$) olarak tespit edilmiştir. İş stresi, iş tatminindeki değişimin % 63'ünü ($F(1,490)=838,781$, $p<.001$) tek başına açıklamaktadır.

İş tatmini yaşam tatminini istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif ($b=.67$, $t(490) = 12,95$, $p<.001$) olarak etkilemektedir. İş tatmini yaşam tatminindeki değişimin % 45'ini ($F(1,490) = 403,214$, $p<.001$) tek başına açıklamaktadır.

Bu sonuçlara göre kurulan tüm etki hipotezleri desteklenmiş olup geleneksel aracılık ilişkisi testi için hiyerarşik regresyona geçilmiştir.

5.6. HİYERARŞİK REGRESYON VE BOOTSTRAPPING

Basit doğrusal regresyonda, modele bir veya daha fazla bağımsız değişken dahil edilir ve bunların bağımlı değişken üzerindeki etkisi ve açıklayıcı güçleri analiz edilir. Ara değişkenlerin analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmak ve bu ilişkinin nasıl ve neden oluştuğunu yorumlamayı kolaylaştırarak teoriyi çerçevelemek için bir araç olarak kullanılır.

Tablo 27: Hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık testi sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	P	B	B		Tolerans	VIF
						St.Hata	t		
1	İş Stresi	Yaşam Tatmini	,32	,57*	,62	,041	15,359	1,000	1,000
2	İş Stresi	İş tatmini	,63	,79*	,68	,024	28,962	1,000	1,000
3	İş Tatmini	Yaşam Tatmini	,37	61*	,77	,046	17,030	1,000	1,000
4	İş Stresi	Yaşam Tatmini	,39	,23*	,25	,064	3,997	,369	2,712
	İş Tatmini			,42*	,54	,074	7,323		

Tablodan da görülebileceği gibi, arabuluculuk etkisini test etmek için dört farklı model oluşturulmuştur. İlk üç modelde bağımlı, bağımsız ve beklenen ara değişkenlerin karşılıklı ilişkileri basit doğrusal regresyon ile incelenirken, son modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi aracı değişken ile hiyerarşik regresyon ile incelenmiştir.

İlk modelde bağımsız değişken olan iş stresinin bağımlı değişken yaşam tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir ($b = .57$, $p = .000$).

Yaşam tatminindeki değişimi tek başına açıklamada iş stresi oranı% 32'dir. İkinci model, bağımsız değişken iş stresinin, arabulucunun değişken iş tatminini anlamlı ve negatif etkilediğini göstermektedir ($b = .79$, $p = .000$). Değişken iş stresi tek başına iş

tatmini değişiminin% 63'ünü açıklamaktadır.

Üçüncü model, aracı olması beklenen iş tatmini değişkeninin bağımlı değişken olan yaşam tatmini üzerindeki etkisinin de anlamlı ve pozitif olduğunu göstermektedir ($b = .61$, $p = .000$). Tek başına iş tatmini, yaşam tatminindeki değişimin% 37'sini açıklamaktadır.

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre kadın mimar sayısı oldukça az çıkmıştır, Bu sonuç, ülkemizde kadınların mimarlığın çok fazla tercih etmediğini göstermektedir (Tablo1). Bunun sebepleri öncelikle ülkemizde ve dünyada daha çok erkeklerin tercih ettiği bir meslek olarak görülmesinden kaynaklanıyor olabilir. Araştırmaya katılan mimarların yaşlarına bakıldığında 33'ünün 25-30 yaş arası, 84'ünün 31-35 yaş arası, 59'unun 36-40 yaş arası, 18'inin 41-45 yaş arası, 8'inin 46 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir (Tablo3).

Çalışmada ankete katılan mimarların eğitim durumları incelendiğinde, 173 mimarın lisans öğrenimine sahip olması, 29 mimarın de lisansüstü öğrenimine sahip olması mimarlık mesleğinin ülkemizde eğitilmiş ve bilinçli kişilerce yapıldığını göstermektedir (Tablo4).

Katılımcıların mimarlık süreleri incelendiğinde %70,3 ünün 1-5 yıllık bir deneyime sahip olmaları %22,8 inin 6-10 yıllık bir deneyime sahip oldukları ve %6,9 unun 11 ve üstü yıllık bir deneyime sahip oldukları çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır (Tablo2). Araştırma gurubunda yer alan mimarların mimarlık mesleğini yapma yılları incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun mesleki tecrübelerinin fazla olmadığı görülmektedir. Yaş grupları ile mimarlık yapma yılları karşılaştırıldığında araştırmaya katılan mimarların bu mesleğe çok genç yaşlarda başladıkları kanısı çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan mimarların medeni durumlarına bakıldığında %23,8 inin evli, %76,2' sininde bekâr olduğu anlaşılmaktadır (Tablo4). Genç yaş grubunun sayısal çokluğu göz önüne alındığında bekâr mimar oranının yüzdelerinin 50 'nin üstünde olması doğal olarak karşılanabilir. Araştırmaya katılan mimarların 98'inin mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalıştığı, 104'ü mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışmadığı görülmektedir (Tablo8).

Araştırmaya katılan 202 mimardan büyük çoğunluğunun 104'ünün mimarlık dışında gelir getirici ek bir işte çalışmadıkları tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlara göre;

Mimarların, iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani iş tatmini arttıkça iş stresi düşmektedir. Benzer araştırmalara bakıldığında, Altundaş (2000), polisler üzerinde yaptığı araştırmada, iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu bulmuştur.

Mimarların yaşam tatmini ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre yaşam tatmini arttıkça iş stresi azalmaktadır. Mimarların başarılı bir mimarlık kariyerine sahip olabilme şansı yakalayan mimarların gerek sosyo-ekonomik durumu gerekse sosyal statüsü yükselme gösterdikçe doğal olarak yaşam tatminleri de buna paralel olarak artar ve buna paralel olarak iş streslerinin de azalma göstermesi beklenir.

Mimarların yaşı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde Bilek (2001) yaptığı araştırmada bir fark bulmazken, Köse (1985) de, yaptığı araştırmada gençlerin yaşlılardan daha fazla stres altında olduğunu bulmuştur (Akt. Işıkkhan, 2004:77).

Bu çalışmada, mimarların mimarlık sürelerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşmaması, mimarların genel olarak iş tatminlerinin mimarlık süreleri değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Mimarlık deneyimi ile ilintili olan yaş gruplarına göre yapılan çalışmalar ele alındığında, bu çalışmalarda yaşı stres kaynakları üzerinde etken olduğu söylenebilir.

Mimarların yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani yaşam tatmini arttıkça iş tatmini de artmaktadır. İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır.

Mimarların yaşı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Batıda yapılan bazı araştırma sonuçları yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin “U” şeklinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu görüşe göre, işe yeni başlayanlarda iş doyumu yüksek olmakta, ancak zaman içerisinde iş doyumu giderek düşmekte, fakat daha sonra kişinin durumunu kabullenmesi ile iş doyumu tekrar yükselmektedir (Clark vd., 1996; akt. Telman ve Ünsal, 2004:58). Yapılan çalışmalarda (Uyan, 2002) iş doyumu ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda ise (Telman ve Ünsal, 2004; Demir, 2001) anlamlı fark bulunmuştur.

Mimarların yaşı ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaşam tatmini araştırmalarında yaş faktörü ile ilgili birbirinden farklı görüşlerle karşılaşılmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, gençler arasında yaşam memnuniyeti daha yüksekken, diğerleri yaşla birlikte arttığını söylüyor. Bu durum, gençlerin geleceğe dair beklentilerinin ve yaşam sevincinin birçok nedenini göstermektedir. Yaşlandıkça düşük farkındalık, düşük beklentiler ve kanama gibi nedenlerle yaşam doyumunuzun artacağını öne sürdüler. Buna karşılık Özdevecioğlu'nun araştırması yaşam doyumunun belirli bir yaşa kadar arttığını ve sonra azaldığını bulmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 703). Dolayısıyla yaşam tatmininin yaş ile ilişkisinde kesin bir yargıya varılamamaktadır. Buna neden olarak yapılan araştırmalardaki örneklem yapısının(kültür, ahlak, eğitim durumu vs.) farklı olduğu ileri sürülebilir.

Mimarların mimarlık yaptığı süre ile yaşam tatmini arasında %19,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani mimarların mimarlık yaptığı süre arttıkça yaşam tatmini alt boyutu puanı da artmaktadır. Yaş ilerledikçe yaşam tatmininin buna paralel olarak artacağı, tecrübenin artması, ödüllerin artması, mimarlıkta klasmanın yükselmesi ve işiyle bütünleşmesi bu farkın ortaya çıkmasındaki etkenler olarak düşünülebilir.

Mimarlık süresinin artması demek o mimarın başarılı olduğunun bir göstergesi sayılabilir çünkü kendini başarısız hisseden veya yıllar geçmesine rağmen mimarlık içinde beklediği kariyeri gerçekleştiremeyen mimarlar bu işe devam etmezler. Başarılı

olduğunda mimarlık vazgeçilemeyecek kadar zevkli bir iş iken beklentilerin oluşmadığında ise yapılması en zor mesleklerden birisidir. Elbette ki mimarlık süresi artmasını başarı olarak görürsek buna paralel olarak artan gelir, sosyo ekonomik durum ve sosyal statü ile birlikte mimarlarında yaşam tatmininde artış görülmesi gayet normaldir.

İleride yapılacak çalışmalarda şantiye ve ofis ortamının bir değişken olarak ele alınması ve kadın örnekleminin çok veya eşit olduğu durumlarda çalışmanın tekrar edilmesi alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adair J. (2000). *Karar Verme ve Problem Çözme*, (Çeviren: Nurdan Kalaycı), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Adam, E. (1966). Anksiyete ve Kan Pıhtılaşması, İstanbul Tıp Fakültesi, İstanbul.
- Akdemci, Tahir. (2001). “Örgütlerde Stres Yönetimi”. *Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ. İ. B. Dergisi*. Cilt 15. sayı: 1-2.
- Altundaş, O. (2000). *Poliste Stres ve İş Tatmini.*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Arık, A.İ. (1990), “Depresyon Motivasyon”, *Psikoloji Dergisi*, Ankara.s,92
- Arnold, Hugh J. ve Daniel C. Feldman (1986). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Book Company,
- Artan, L. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir inceleme, Vasisen Eğitim ve Kültür Yayınları:10, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 21. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başaran İ. E. (1982). Örgütsel Davranış. : A. Ü. Eğitim Fakültesi. Yayınları, Ankara, No:108
- Bilek, İ. (2001). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerin İş ve Okul Yöneticileriyle İlişkilerinden Kaynaklanan Stres Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 2. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cartwright, Susan, Cary L. Cooper. (1997). *Managing Workplace Stres*, Sage Publications, London.
- Chariesvorth, A. E., Nathan, R. G. (1993). *Stress Management* Baiantine Group. New York
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior*, Second Edition, Allyn and

Bacon.

- Cooper, C. L., Clarke, S., and A. M. Rowbottom (1999). "Occupational Stress, Job Satisfaction and Well-Being in Anaesthetics", *Stress Medicine*, 15, pp. 115-126.
- Cooper, C. L. , Marilyn D. (1987), *Source of Stress at Work and Their Relation to Stressors in Non VVorking Environment, Psychosocial Factors at Work*, Kalirno, R. L. , Mostafa, A. E., Cooper, C. L. VVHO Geneva, 99-100.
- Cron, Elyce A. (Fall 2001). "Job Satisfaction in Dual-Career Women at Three family Life Cycle Stages", *Journal of Career Development*, Vol. 28, No. 1, s. 17-28.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan Davranışı*, Evrim Matbaacılık, İstanbul s,473
- Çarıkçı, İ. H. (2004). "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 4, s. 83-95.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 155-168.
- Çetinkanat, Canan. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi. Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. , s. 55-81.
- Dikmen, A. A. (1995). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 50, No. 3-4, s. 115-140.
- Donovan, Nick; David Halpern. (2002). *Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government*.
- Dormann, Christian; Dieter Zapf (2001). "Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, 22, , pp. 483-504.
- Duffy, B. (2004). "Life Satisfaction and Trust In Other People", *Mori Social Research Institute*
- Eceoğlu, A., (2011). *Mimarlık Kavramında Farklı Bir Sembol*, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, 2, 1086-1086.

- Ellis, Steve and Penny Dick (2003). Introduction to Organizational Behaviour, Second Edition, McGraw-Hill,.
- Erdogan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Birinci Baskı, Avcıl Basım-Yayın, İstanbul.
- Fraser, T. M. (1984). Human Stress, work and Job Satisfaction, A Critical Approach, 2. Baskı, Occupational Safety and Health Series 50, Geneva.
- Gardner, Jonathan and Andrew Oswald. (2002). “How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction?” A summary of a paper presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference, at the University of Birmingham, on Thursday June 6.
- Garretto, F. (2000). “Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality”,<http://acqol.deakin.edu.au/thesis/honours%20Thesis.doc>. (12. 02. 2020).
- Genç, H. (2008). Öğrencilerinin Kaygı Düzeyleri Üzerine Bir Durum Çalışması, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitim Bölümü Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gençatan, E. (1984). Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar, 3. Baskı. Maya Yayınlan, Ankara.
- Gillet, R. Pietroni, C. P. (1990). Çağımızın En büyük Sorunu Depresyon, Stresler. Bunalımlar. Neticeleri ve Önleme Yöntemleri, (Çeviren: Ziya Küt evin). İnkılâp Yayınevi, İstanbul. s,70
- Gold, Barry Allen (1994). Exploring Organizational Behavior, The Dryden Pres.
- Greenberg, Jerald; Robert A. Baron (1997). Behavior in Organizations, Sixth Edition, Prentice- Hall Inc. , New Jersey,
- Gürbüz, F. G. ve E. Torgan (2003). “A Study on Job Stress and Work-Family Conflict”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, Cilt:5, Sayı:20, , s. 119-130.
- Güven, M, Bakan, İ. ve S. Yeşil (2005). “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Ararsındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Celal Bayar Üniversitesi İ. İ. B. F. , Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, s. 127151.

- Saygılı, H. S. (1996), Strese Son, Tür-Dav Yayınları İstanbul. s,10-11
- Hekim, E. (2002). İşletmelerde Çalışan Personelin İş Tatmini ve 4 Nolu Sivas Askeri Dikimevi Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Heller, D, Timothy A. J. and David Watson (2003); “The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction”, Journal of Organizational Behavior, 23, 2002, s, 815-835.
- Işıkkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yayınları, Ankara. s, 26-117, 149, 239
- Iverson, Roderick D. And Catherine Maguire. (1999). “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community”, Department of Management Working Paper, no. 14.
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayınları, Ankara. , s.115,135
- Kaya, F. T. (2005). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, N. (1990), “Uyku Bozuklukları ve Stres”, Stres Sempozyumu, Tarhan N. Gri Ajans. İstanbul, s,109-110
- Kazanç, H. (1995), Kamu Kurulu şlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keinan, G. (1987). Decision Making Under Stres: Scanning of Alternatives Under Controllable and Uncontrollable Threats. Journal of Personality and Social Psychology. 52(3):639.
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum, Sayı 4, ss. 77-96.
- Keser, A. ve Yöney Fırat Z. (2005). “Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş/Yaşam Doyumu Tartışması Ve Celalabat'ta (Kırgızistan) iki Üniversite'de Uygulama”, III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi.
- Khakoo, I. G. (2004). “Quality Of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants”, <http://saproject.psc.isr.umich.edu/workshop/sppiprojects/project.imraan.khakoo.pdf>, (22. 02. 2020).
- Kim,W. G. , Leong, J. K. and Y. K. ,Lee (June ; 2005), “Effect of Service Orientation on

Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant”, International Journal of Hospitality Management, Volume:24, Issue:2, , s. 171-193.

Koptagel, G. (1984), Tıpsal Psikoloji, Beta Basım Dağıtım, İstanbul.

Kök, Sabahat Bayrak (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, , s. 291-317.

Köknel, Ö. (1997), Depresyon Ruhsal Çöküntü, 5. Basım, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul. s,15-16

Küçükaslan, A. (1994), İstanbul Telefon Başmüdürlüğünde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres-İş Doyumu ilişkisinin incelenmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Anadilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Lambert, S J. (1991), “The Combined Effects of Job and family Characteristics on the job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 12, , pp. 341-363.

Lance, C. E. (1988), “Job Performance as a moderator of the Satisfaction - Turnover Intention relation: An Empirical Contrast of Two Perspectives”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 9, pp. 271-280.

Lazarus, R. S. (1991), “Psychological Stress İn The Workplace”, Journal Of Social Behavior And Personality, 6. 1-13.

Levi, L. (1987), Definitions and the Conceptuai Aspects of Health in Relation to Work, Kalimo, R. L., Mostafa, A. E. , Cooper C. L. Psychosocial Factors At VVork, WHO, Geneva, 9-10,

Levinson, A., (1980) Executive Stress, Montor Press. New York,

Llorente, Rafael Munoz De Bustillo; Enrique Fernandez Macias (2005); “Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work”, The Journal of Socio-Economics, 34, pp. 656-673.

Luthans, Fred (1992). “Organizational Behavior”; Sixth Edition, McGraw-Hill Inc. ,.

Melin, Roland, Kertsin S. Fugl-Meyer ve Axel R. Fugl-Meyer. (2003). “Life Satisfaction İn 18- To 64-Year-Old Swedes: İn Relation To Education, Employment Situation, Health And Physical Activity”, Journal of Rehabilitation Medicine, 35, s, 8490.

- Moorhead, G., and Griffin, R. (1991), Organizational Behoivor; Menaging People and Organizationa l(Brd Ed) Bostan; Houghton Mifflin.
- Moorhead, Gregory; Ricky W. Griffin (1989), Organizational Behavior, Second Edition, Houghton Mifflin Company,
- Morgan, C. T. , Psikolojiye Giriş Ders Kitabı, (Çev. Karakaş, Şevki), Hacettepe Üniv. , Psikoloji Bölümü Yayını, Ankara, 1980.
- Nelson, Debra L. (1994). Jmaes Campbell Quick; Organizational Behavior oundations, Realities, and Challenges, West Publishing Company.
- Niklas, Claudia D. (2005); Christian Dormann; “The Impact of State Affect on Job Satisfaction”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 14,
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck (2004). Barry Gerhart; Patrick M Wright Fundamentals of Resource Management, McGraw-Hill/Irwin.
- Norfolk, D. (1989), İş Hayatında Stres, Form Yayınları, İstanbul.
- Öner, N. , Le Compte, A. (1985). Süreksiz Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Önsan, Ö. (1996). Öğretmenlerde İş Stresi Ölçeği Geliştirme Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. s, 12, 18, 27, 37-75.
- Örücü, Edip; Zehra Türk Ahmet Süngü (2003); “Kit'lerde Performans Değerleme Çalışmalarına Astların Destek ve Güveni (Muğla - Yatağan Termik Santrali Örneği)”, Celal Bayar Üniversitesi İ. İ. B. F. , Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, s. 51-62.
- Özbenli, Ş. (1999). The Impact of Job Satisfaction and Organisational Commitment on Intention to Turnover and Job Performance, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, M. (1981), "Çalışan Kişilerde Sağlığın iyileştirilmesi" İSGÜM Bülteni.
- Özdevecioglu, Mahmut. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” , 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, ss. 693.
- Özdevecioglu, M. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 695-710.

- Özer, Melek, Özlem Özsoy Karabulut. (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri, Cilt 6, Sayı 2, ss. 72-74.
- Pehlivan, İ. (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Pegem Yayınları, Ankara. s,67
- Pehlivan-Aydın, İ. (2002). İş Yaşamında Stres, 2. Baskı, Pegema Yayıncılık, Ankara. s, 4-103.
- Piccolo, Ronald F., Timothy A. Judge, Koji Takahashi, Naotaka Watanabe, Edwin A. Locke (2005), “Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness”, Journal of Organizational Behavior, 26, pp. 965-984.
- Rice, Robert W. ; Dean B. McFarlin; Raymond G. Hunt; Janet P. Near. (1985). “ Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction”, Basic and Applied Social Psychology, Vol 6, No. 4, ss. 279-316.
- Robbins, Stephen P. (1996); Organizational Behavior (Concepts, Controversies, and Applications), Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. (2003); Organizational Behavior, Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Saris, W. E. , Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C., Bunting B. (1996). “A Comparative Study of Europe”, Erasmus University Press, ss. 11-48.
- Sekiguchi, Kazuyo, Kyoko Kato. (2003). “Satisfaction and Life Satisfaction Levels of Female Graduates of A Japanese University”, Proceedings of the 47th Annual Meeting of The International Society For The Systems Sciences, Crete.
- Selye, H. (1997), Stress VWithout Distress, Teach Yourseif Books, London.
- Shimon L. Dolan, Eric Gosselin. (2000). "Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators," Economics Working Papers 484, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Farba.
- Silah, Mehmet (2001), “İş Tatmini”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, s 269-278.
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tez, İzmir. s, 3, 4, 41-143.
- Şenyüz, A. (1999), Farklı Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin

Cinsiyetler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon. s,9

Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik (2001); Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Geliştirilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şimşek, M. Şerif. (1998). Yönetim ve Organizasyon, 4. b,: Damla, Konya.

Tarhan, Nevzat, Stres ve Hastalıklar (1989), “GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Psikiyatri Kliniği”, 1. Stres Sempozyumu, İstanbul.

Telman, N. Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul. s, 1191.

Teymur, N., (2000). Değişenler, Değişmeyenler, Değişmesi Gerekenler, Değişen Dünya Değişen Meslek Pratiği, TMMOB Mimarlar Odası Bursa Şubesi, Bursa, 1-5.

Töremen, F. (2001). Öğrenen Okul. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. s,77

Uğur, M. (1990), “Koruyucu Ruh Sağlığı Açısından Stres”, Stres Sempozyumu. Tarhan, N. , Gri Ajans, İstanbul.

Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Meb'na Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. s, 94, 171-176

Uzman, E. (1992), Stres ve İş Kazaları Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma Enstitüsü, Ankara.

Ünal, Süheyla, Rıfat Karlıdağ, Saim Yoloğlu. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, Klinik Psikiyatri, Sayı: 4, ss. 113-118.

Within European Families: Determinants and Interrelations”, [http://www. iza.org/conferencefiles/SUMS2005/navarropaniaguaim2095. pdf](http://www.iza.org/conferencefiles/SUMS2005/navarropaniaguaim2095.pdf) (23. 04. 2020).

Yılmaz, İlham ve Muzaffer Işık (2004), “Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, s. 95-105.

EKLER

ANKET

Sevgili Mimarlar,

Bu anket, “Mimarların İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Tmmob Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi Anadolu 2. Büyük Kent Bölge Temsilciliğine Üye Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma” konulu bir araştırma için veri toplamak amacıyla düzenlenmiştir. Vereceğiniz cevapların, samimi duygularınızı yansıtır olmasının, araştırmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

Aşağıdaki demografik soruları lütfen cevaplayınız.

- 1.Yaş:..... (Lütfen belirtiniz).
2. Kaç yıldır mimarlık yapıyorsunuz:.....(Lütfen belirtiniz).
- 3.Cinsiyet: Kadın ☐ Erkek ☐
4. Medeni durum: Evli ☐ Bekâr ☐
5. Eğitim düzeyi: Lisans ☐ Lisansüstü ☐
6. Sizin ve/veya ailenizin ekonomik gelir düzeyi.
2000-2500 TL ☐
2501-3500 TL ☐
3501-4500 TL ☐
6501-7000 TL ☐
7001 TL ve üstü ☐
7. Genel olarak, ekonomik gelir düzeyinizden memnun musunuz?
Hiç değil ☐ Değil ☐ Kısmen memnun ☐ Memnun ☐ Çok memnun ☐
8. Mimarlık dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz?

Evet ☐ Hayır ☐

9. Gelir getirici bir iş olarak, mimarlığı yeterli görüyor musunuz?

Hiç değil ☐ Değil ☐ Kısmen yeterli ☐ Yeterli ☐ Çok yeterli ☐

Aşağıdaki 10 ile 24 arasındaki sorular, iş yerindeki stress düzeyini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Duygularınızı sizin için uygun olan tek bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkiniz olmadığını hissedermisiniz?					
İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşermisiniz?					
İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için varolan imkânlardan şüpheye düşermisiniz?					
Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissedermisiniz?					
Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünürmüsünüz?					
İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı düşünürmüsünüz?					
Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilirmisiniz?					
İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşmışsınız?					
Tandığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duymışsınız?					
İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissedermisiniz?					
Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissedermisiniz?					
Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüte düşermisiniz?					
Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünürmüsünüz?					
Daha iyisini nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalırmısınız?					
İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hissedermisiniz?					

Aşağıdaki 25 ile 36 arasındaki sorular, iş tatmin düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Duygularınızı, sizin için uygun olan tek bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş veriminde benden ne beklendiğini biliyorum					
İşimi doğru yapmak için ihtiyacım olan araç gerece sahibim					
İş yerimde, görevlerimi hergün en iyi bir şekilde yerine getirme fırsatına sahibim					
Geçen 7 gün içinde işimi iyi yaptığımı için takdir veya övgü aldım					
İş yerimde amirlerim veya iş arkadaşlarım tarafından dikkate alınıyorum					
İş yerimde benim mesleki olarak gelişmemi destekleyen ve beni cesaretlendiren birisi var					
İş veriminde benim fikirlerim önemseniyor					
Çalıştığım kurumun misyonu ve amacı işimin önemli olduğunu hissettiriyor					
İş arkadaşlarım kaliteli iş yapmaya kendilerini adanmışlardır					
İş yerimde(benî anlayan ve bana destek olan) iyi bir arkadaş sahibim					
Geçtiğimiz altı ay içinde iş yerimde, (amirlerimden veya iş arkadaşlarımdan) herhangi birisi, benim (yaptığım işlerde) gelişme kaydettiğimi söyledi.					
İş yerimde son bir yılda (işimle ilgili yeni gelişmeleri) öğrenme ve gelişme fırsatlarına sahip olabildim.					

Aşağıdaki 37 ile 46 arasındaki sorular, yaşam tatmin düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Duygularınızı, sizin için uygun olan tek bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Hayatımı, pek çok yönüyle ideallerime vakım buluyorum					
Hayat şartlarımı mükemmel görüyorum					
Hayattan mutluluk duyuyorum.					
Şu ana kadar, hayattan istediğim pek çok şeyi elde ettiğimi düşünüyorum.					
Hayatımı yeniden yaşayabilsem, bana ait olan pek çok şeyi değiştirmek isterdim.					
Yaşadığım sosyal çevreden mutluluk duyuyorum.					
Sahip olduğum ekonomik imkânları, mutlu olmak için yeterli bulmuyorum.					
Mesleki kariyerimi, mutluluk ve umut verici buluyorum.					
İhtiyacım olduğunda, aile çevrem beni koruyabileceğini düşünüyorum.					
İhtiyacım olduğunda, sosyal çevrem beni koruyabileceğini düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

30 Ağustos 1990 tarihi İstanbul doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi İstanbulda tamamladım. Sonrasında Beykent Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü Lisans derecesini tamamladım. Öğrenciliğimden itibaren farklı şantiyelerde çalışma hayatıma devam ettim. 2020 yılı itibariyle de BHB Yapı İnşaat şirketinde İnce İşler Şefi olarak görevime devam etmekteyim. Yabancı dilim İngilizce olup, spor, müzik ve araştırma özel ilgi alanlarımdandır.

Ad SOYAD

