T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞL-YL-2011-0005

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bankacılık Sektörü Antalya Örneği

HAZIRLAYAN

Seda SARI

TEZ DANIŞMANI

Prof.Dr.Bahattin RIZAOĞLU

AYDIN – 2011

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞL-YL-2011-0005

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bankacılık Sektörü Antalya Örneği

HAZIRLAYAN

Seda SARI

TEZ DANIŞMANI

Prof.Dr. Bahattin RIZAOĞLU

AYDIN- 2011

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Adı Soyadı : Seda Sarı

İmza :

SEDA SARI

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER: BANKACILIK SEKTÖRÜ ANTALYA ÖRNEĞİ

ÖZET

İş yaşamı, insan yaşamının en önemli bölümünü oluşturmaktadır. İnsanların kendi kişiliklerine uygun bir işte çalışmaları öncelikle kendileri için, daha sonra örgütlerin verimliliği, buna bağlı olarak da toplumun refahı ve düzeni için önemlidir. Kişilerin düzenli bir iş hayatına sahip olabilmeleri için iş doyumunun gerekli olduğu görülmektedir. İş doyumu kişiden kişiye değişebilir. Herkes farklı kişilik özelliklerine sahip olabilir ve işten beklentileri farklılık gösterebilir. İş doyumunun oluşabilmesi için yapılan işin ve o işi yapan kişinin istekleri ve kişilik özellikleri birbiriyle uyum göstermelidir. Aksi taktirde kişi yaptığı işe uyum sağlayamaz ve yaptığı işten haz alamaz. Dolayısıyla iş doyumunu sağlayamayan bireyler başarılı olamazlar ve kendileri huzursuz olduğu gibi örgütlerin verimliliğini de olumsuz yönde etkilerler. Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkileri açıklamaktır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER

İş, iş doyumu, kişilik, kişiliğin beş temel özelliği, ilişki

SEDA SARI

THE PERSONALİTY CHARACTERİSTİCS OF EMPLOYEES RELATİONS BETWEEN JOB SATİSFACTİONS: A CASE OF THE BANKİNG SECTOR ANTALYA STAFF

ABSTRACT

Business life is the most important part of work life. People work in appropriate with their own personalities are important for themselves first, and then efficiency is for organizations. Also it is important fort he welfare and order of society to be a regular working life of persons is required job satisfaction. Job satisfaction can varies from person to person. Everyone can have a different personality and their work expectations may be different to. Order to create job satisfaction and the work that the person doing the work must demonstrate compliance with the wishes and personality traits with each other. Otherwise the person goes againts his work and who can not take pleasure from whose work. Thus, the individuals that cannot satisfaction in their job and successful so, they negatively affect the productivity of organizations. The main purpose of this study, to explain the relationship between employees job satisfaction and personality characteristics.

KEY WORDS

Job, job satisfaction, personality, Five Principal Dimensions of Personality, relation

ÖNSÖZ

İş yaşamı, insan yaşamının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Yaşamımızın çeşitli devrelerini bir iş sahibi olmak için eğitim görerek, iş arayarak ve bir işi yerine getirerek geçiririz. Bu nedenle insanların her yönden doyum sağlayabilecekleri bir işe sahip olmaları, öncelikle kendileri için, daha sonra örgütlerin verimliliği, buna bağlı olarak da toplumun refahı ve düzeni için oldukça önemlidir. Kişilerin işten beklentileri öncelikle kendi kişiliği ile ilgili olduğu için temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerinin önemli bir belirleyicisidir. Bu nedenle bireylerin iş doyumunu sağlayan etmenlerin başında kişiliğin olduğu kabul edilmelidir. Bu çalışmada çalışanların belirli kişilik özelliklerinin iş doyumu ile ilişkisi incelenmektedir.

Bu çalışmayı sonuçlandırmamda benden yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Bahattin RIZAOĞLU'na, bu çalışma süresince fikir ve tecrübeleriyle çalışmaya katkı sağlayan herkese ve tüm eğitim-öğrenim hayatım süresince benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen değerli aileme sonsuz teşekkürler eder, çalışmamın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT ii
ÖNSÖZ iii
İÇİNDEKİLER iv
EKLER LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ x
ÇİZELGELER LİSTESİ xi

GİRİŞ 1
1.1.SORUNUN ORTAYA KONULMASI 2
1.2.ÇALIŞMANIN AMACI 4
1.3.ÇALIŞMANIN ÖNEMİ 5
1.4.KONUYLA İLGİLİ BAZI ÇALIŞMALAR 6
1.5.ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ 10
1.6.ÇALIŞMANIN SAYILTILARI 10
1.7.ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI 11
1.8.ÇALIŞMANIN ANAHTAR KAVRAMLARI 11
1.9.ÇALIŞMANIN BÖLÜMLERİ 12

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KURAMSAL TEMELLER

2.1.KİŞİLİĞİN TANIMLANMASI 13
2.2.KİŞİLİĞİN TEMEL ÖZELLİKLERİ 15
2.3.KİŞİLİĞİNTEMEL ETMENLERİ 17
2.3.1.Kalıtım ve Bedensel Yapı Etmenleri 17
2.3.2.Sosyo-Kültürel Etmenler 18
2.3.3.Aile Etmeni 18
2.3.4.Sosyal Yapı Ve Sosyal Sınıf Etmenleri 19
2.3.5.Coğrafi Ve Fiziki Etmenler 20

2.3.6.Diğer Etmenler 20
2.4.KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ ŞEKİLLERDE KÜMELENDİRİLMESİ 21
2.4.1.Psikanalitik Kişilik Kuramı 21
2.4.2.Psikososyal Bunalım Kuramı 23
2.4.3.Üstünlük Arama Kuramı 25
2.4.4.Temel Kaygı Kuramı 27
2.4.5.Kişilerarası İlişki Kuramı 28
2.4.6.Özgürlükten Kaçma Kuramı 29
2.4.7.Olgunlaşma Kuramı 29
2.4.8.Özellik Kuramları 30
2.4.8.1.Kişiliğin Onaltı Temel Özelliği 31
2.4.8.2.Eysenck'in Kişilik Kuramı 32
2.4.8.3.Carl Jung'ın Kişilik Kuramı 33
2.4.8.4.Allport'un Kişilik Kuramı 34
2.4.8.5.Galen, Kant ve Wundt'un Kişilik Kuramı 34
2.4.8.6.Ernst Kretchmer'in Kişilik Kuramı 34
2.4.8.7.Holland'ın Kişilik Kuramı 35
2.4.8.8.Kişiliğin Beş Temel Özelliği 37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL TEMELLER

3.1.İŞ KAVRAMI 43
3.2.İŞ DOYUMUNUN TANIMLANMASI 43
3.3.İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ VE AMAÇLARI 45
3.3.1.Örgütsel Potansiyel Sorunları Anlamak 47
3.3.2.Devamsızlık ve İşten Ayrılmaların Nedenlerini Açıklamak 47
3.3.3.Personel Tutumlarındaki Örgütsel Değişimlerin Etkisini Değerlendirmek 47
3.3.4.Yönetim ve Sendika Arasındaki Çatışmalara Doğru Bilginin Sağlanması 47

3.3.5.Yönetimle Çalışanlar Arasında İyi Bir İletişimin Sağlanması 48
3.4.İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER 48
3.4.1.İşle İlgili Etmenler ve İş Doyumu 48
3.4.1.1.İşin Niteliği 48
3.4.1.2.Çalışma Koşulları 49
3.4.1.3.Ücret 50
3.4.1.4.Yükselme Olanakları 51
3.4.1.5.Övülmek 52
3.4.1.6.İş Grupları veya İş Arkadaşları 52
3.4.2.Bireysel Etkenler ve İş Doyumu 53
3.4.2.1.Yaş 54
3.4.2.2.Cinsiyet 55
3.4.2.3.Bilişsel Yetenekler 55
3.4.2.4.İşgörenin Hizmet Süresi 56
3.4.2.5.İşgörenin Beklentileri 56
3.4.2.6.Danışmanlık 57
3.4.2.7.Kişilik 57
3.5.İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMLAR 58
3.5.1.İçerik Kuramları 58
3.5.2.Süreç Kuramları 60
3.6.İŞ DOYUMUNUN SONUÇLARI 61
3.6.1.Yüksek Moral Sağlanması 61
3.6.2.Çalışanların İşlerine Bağlanması 62
3.6.3.İşyerinde Bütünleşme Sağlanması 62
3.6.4.İş Doyumunun Diğer Sonuçları 63
3.7.İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN SONUÇLARI 63
3.7.1.Devamsızlık 63
3.7.2.İşi Bırakma 64
3.7.3.İş Doyumsuzluğunun Diğer Sonuçları 65
3.8.ÇALIŞANLARIN İŞTEKİ DOYUMSUZLUKLARINI İFADE EDİŞ BİÇİMLERİ 65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANTALYA İLİ UYGULAMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI 68

4.1.1. Evren ve Örneklem 68

4.1.2. Araştırmanın Yaklaşımı 68

4.1.3. Veri Toplama Yöntemi 69

4.2.ARAŞTIRMANIN GÜVENİLİRLİK ANALİZİ 70

4.2.1.Dışadönüklük Analizleri 75

4.2.2.Duygusal Dengelilik Analizleri 76

4.2.3.Sorumluluk Analizleri 77

4.2.4.Geçimlilik Analizleri 78

4.2.5.Açıklık Analizleri 79

4.3.BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER 81

4.3.1.Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler 83

4.3.2.Duygusal Dengelilik Kişilik Özelliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler 85

4.3.3.Sorumluluk Kişilik Özelliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler 87

4.3.4.Geçimlilik Kişilik Özelliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler 89

4.3.5.Açıklık Kişilik Özelliği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler 91

SONUÇ VE ÖNERİLER 94

KAYNAKÇA 98

EK 1 107

EKLER LİSTESİ

EK-1: Anket Formu 107

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Çalışanların İş Doyumunu İfade Ediş Biçimleri 66

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 2.1 : Freud'a Göre Kişiliğin Üç Bölümü 22
Çizelge 2.2 : Onaltı Temel Kişilik Özelliği 31
Çizelge 2.3 : Altı Kişilik Tipinin Uyumlu Olarak Bulunduğu İş Ortamı 36
Çizelge 2.4: Kişilik Kuramcılarının Kişilikle İlgili Tanımlarından Derlenen Ortak Özellikler 42
Çizelge 4.1 : Cronbach Alpha İstatistikleri 70
Çizelge 4.2 :Genel Güvenilirlik Analizi 70
Çizelge 4.3 : Dışadönüklük Cronbach İstatistikleri 75
Çizelge 4.4 : Dışadönüklük Güvenilirlik İstatistekleri 75
Çizelge 4.5 : Duygusal Dengelilik Cronbach Alpha İstatistikleri 76
Çizelge 4.6 : Duygusal Dengelilik Güvenilirlik İstatistikleri 76
Çizelge 4.7: Sorumluluk Cronbach Alpha İstatistikleri 77
Çizelge 4.8: Sorumluluk Güvenilirlik İstatistikleri 77
Çizelge 4.9: Geçimlilik Cronbach Alpha İstatistikleri 78
Çizelge 4.10 : Geçimlilik Güvenilirlik İstatistikleri 78
Çizelge 4.11 : Açıklık Cronbach Alpha İstatistikleri 79
Çizelge 4.12: Açıklık Güvenilirlik İstatistikleri 79
Çizelge 4.13: Kolmogorov-Simirnov Testi Sonuçları 80
Çizelge 4.14: İş Doyumu İstatistiği 81
Çizelge 4.15: Kişiliğin Beş Temel Özelliği İle İş Doyumu Arasındaki Korelasyonlar 83
Çizelge 4.16: Dışadönüklük İle İş Doyumu Arasındaki Korelasyon 84
Çizelge 4.17: Duygusal Dengelilik ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon 86
Çizelge 4.18: Sorumluluk ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon 88
Çizelge 4.19: Geçimlilik ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon 90
Çizelge 4.20: Açıklık ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon 92

GİRİŞ

İş yaşamı, insan yaşamının en önemli bölümlerinden birini oluşturmaktadır. Yaşamımızın çeşitli devrelerini bir iş sahibi olmak için eğitim görerek, iş arayarak ve bir işi yerine getirerek geçiririz. Bu nedenle, insanların her yönden mutlu olabilecekleri bir işe sahip olmaları, öncelikle kendileri için, daha sonra örgütlerin verimliliği, buna bağlı olarak da toplumun refahı ve düzeni için oldukça önemlidir. İnsanların işlerinden sağladıkları doyum kişiliklerine uygun bir işte çalışmalarına bağlı olabilmektedir. Herkes farklı farklı kişilik özelliklerine sahip olabilir ve iş doyumu kişiden kişiye değişebilir. İnsanların işten beklentileri de kişiliklerine bağlı olarak birbirinden farklıdır.

Kişilik insan davranışları ile ilgili bir kavramdır. Bireyler her konuda olduğu gibi iş yaşamında da kişilikleri çerçevesinde hareket ederler. Kişilik iş çevresinden etkilendiği gibi, iş çevresi de bireylerin kişiliğinden etkilenir.

Kişilerin işten beklentileri öncelikle kendi kişiliği ile ilgili olduğu için temel kişilik özellikleri, iş ve iş çevresinden beklentilerinin önemli bir belirleyicisidir. Bu nedenle, bireylerin iş doyumunu sağlayan etmenlerin başında kişiliğin olduğu kabul edilmelidir. Bu durum, bireyin kendi kişilik özelliklerine uygun işlerde doyum sağlayacağı anlamına gelmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin farklı farklı olması, örgüt içinde gelişen olayları değişik şekillerde algılamaları ve olaylara farklı tepkiler vermeleri sonucunu ortaya çıkarır. Kimi çalışanlar kişilik olarak daha sakin ve uzlaşmacı bir yapıda iken, kimi çalışanlar mücadeleci veya inatçı bir kişiliğe sahip olabilmektedir. Örneğin bazı çalışanlar amirlerinin beklentilerini yerine getirmeyi, onların isteklerini aynen gerçekleştirmenin kendisinin görevi olduğunu düşünür ve bu görevleri başardığında işten doyum elde eder. Bununla beraber bazı çalışanlar ise işlerinde bağımsız çalışmayı, alınan kararlara katılmayı, işini yaparken inisiyatif kullanmayı isteyebilir ve ancak bu istekleri karşılandığında işten doyum sağlar.

İş doyumu, temel anlamıyla insanların işlerinden ne kadar hoşnut olduklarını ve işlerini ne kadar sevdiklerini ifade eder. Bu bağlamda iş kişinin önem verdiği şeyleri ne ölçüde sağlıyorsa, kişinin işten alacağı doyum da o oranda fazla olacaktır. İş doyumunun oluşabilmesi için yapılan işin ve o işi yapan kişinin beklentileri ve kişilik

özellikleri birbiriyle uyum göstermelidir. Bireyin aldığı eğitim ve edindiği alışkanlıklar doğrultusunda, çalıştığı veya çalışacağı işe ilişkin bir takım beklentileri vardır. Bireysel arzular ve yapılan işin şartlarının birbiriyle uyumu kişinin iş doyumunu ortaya çıkarır. Ayrıca insanların işlerinden hoşnut olma düzeyleri onların yaşam doyumlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da etkilemektedir. Aksi takdirde kişi yaptığı işe uyum sağlayamaz ve yaptığı işten haz alamaz. Dolayısıyla iş doyumunu sağlayamayan çalışanlar başarılı olamazlar ve kendileri mutsuz olduğu gibi örgütlerin verimliliğini de olumsuz yönde etkilerler (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:329-330).

Günümüzde özellikle davranış bilimcilerin çabaları arasında bireylerarası ilişkilerin incelenmesinin ve düzenlenmesinin önemli bir yeri vardır. Çünkü çağdaş yöneticiler, birlikte çalıştıkları insanların kişilik özelliklerini ve bu özelliklerin gelişme ve değişmelerini bilmenin önemini anlamışlardır ve anlamaları gerekmektedir (Güney, 2000:76). Bu nedenle kişilik özelliklerinin iş doyumu ile ilişkisi doğru bir şekilde irdelenmelidir. Bu çalışmada çalışanların belirli kişilik özelliklerinin iş doyumu ile birlikte değişim ilişkisi incelenmektedir.

1.1. SORUNUN ORTAYA KONULMASI

Günümüzde çalışanları ve onların örgüt içindeki ilişkilerini konu alan çalışmalar giderek artmaktadır. İnsanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar, bu davranışların altında yatan nedenler nelerdir gibi sorular üzerinde çalışan araştırmacılar iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmaktadırlar (Özdayı, 1990:1).

Hem toplum hem de çalışanlar açısından iş doyumu istenen ve beklenen bir sonuçtur. Bu nedenle, özellikle yönetsel ve örgütsel etkililik açısından iş doyumu ile sonuçları arasındaki ilişki bilinmelidir. Yani, eğer iş doyumu yüksek ise çalışanlar daha iyi bir performans mı gösterir? İş doyumunun yüksek olması örgütlerin daha verimli ve daha etkin çalışmasını sağlar mı? Düşük iş doyumu verimi düşürür mü? Bu tür sorular araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından yıllarca sorulmuştur ve araştırılmıştır (Özkalp ve Kırel, 2001:113).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yarım milyondan fazla işçinin işten doyumlarını ölçmek için bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada her 10 işçiden 2-4'nün işlerinin doyurucu olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu doyumsuzluğun paradan başka sebeplerden kaynaklandığı belirlenmiştir. İşten doyumsuzluk, işgörene elem verir ve onu olumsuz duygular içerisine çeker. İnsan ömrünün önemli bir parçası olan iş yaşamının, insanı mutsuz etmesi ve bunun süreklilik göstermesi onun yaşamını oldukça zorlaştırır. Yine işten doyumsuzluğun çalışanlarda psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı anlaşılmıştır. Sürekli yarışma hali, ivedilik yetersizlik duygusuyla birleşince kalp hastalıklarına sebep olabilir. Benzer şekilde mide hastalıklarının, çeşitli sancıların iş doyumsuzluğunda ortaya çıktığı iler sürülmektedir (Başaran, 2000:21).

Bu nedenle personel seçim ve yerleştirme sürecinde işletmelerin çalışacakların kişilik değerlendirmelerini yaparak uygun olan elemanları işe seçmeleri ve uygun işlere yönlendirmeleri gittikçe önem kazanmaktadır.

Endüstriyel psikolojide de iş doyumu konusundaki çalışmalar eskilere dayanmakla birlikte son zamanlarda psikologlar bu alandaki kuram ve uygulamalarını değiştirmektedirler. Önceleri iş doyumu esas itibariyle çeşitli iş ve performans değişkenlerinin anlaşılması için incelenmekteydi. Son zamanlarda ise bu konu bağımlı bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani, diğer davranışları nasıl yönettiği ve onlarla ilişkileri bağımsız olarak incelenmektedir (Özdayı, 1990:2).

Bireylerin kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları kendilerinin olduğu kadar çalıştıkları örgütlerin de verimliliğini artırmaktadır. Diğer yandan işgörenlerin kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştırılması gittikçe ciddi bir sorun haline gelmektedir. Bu nedenle günümüzde çoğu örgüt hem işi öğretmek, hem de örgütün geleneklerini öğrenip uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için personeli seçmede kişilik testlerini yaygın olarak kullanmaktadır. Bu da günümüz rekabet ortamında örgütlerin işgören seçiminde yaptıkları hata nedeniyle zaman ve kaynak kaybetmelerini önlemeye yardımcı olmaktadır (Özer, 2004:17-19).

Örgüt içindeki görevlerde yer alacak bireyleri seçerken o iş için uygun kişilik özelliklerine sahip kişilerin seçilmesi hem çalışanın işe yönelik tutumlarının olumlu olmasını ve işten doyum sağlamasını hem de örgütün daha verimli çalışmasını sağlayacaktır. Acaba bu nasıl sağlanacaktır? İş doyumu ile kişilik özellikleri arasında nasıl bir ilişki vardır? İş doyumunu etkileyen etmenler araştırılırken genelde yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel özellikler ve iş doyumunu etkileyen işle ilgili özellikler daha çok incelenmiştir. Ancak temelleri geçmişte atılan ve geliştirilerek günümüzde de sıkça kullanılan kişilik özelliklerinin kümelendirilmiş durumları ile iş doyumu ilişkili midir sorusu cevaplandırılmalıdır.

Kişilik özellikleri çok çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu çalışmada iş yaşamında son zamanlarda sıkça kullanılan ve çoğu araştırmacı tarafından kabul gören kişilik özellikleri sınıflandırmalarından kişiliğin "Beş Temel Özelliği" ile iş doyumu arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda bu çalışmanın sorunu aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

İş doyumu ile kişilik özellikleri arasında bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

1.2. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı kişiliğin beş temel özelliği ile çalışanların iş doyumu arasındaki ilişkileri açıklamaktır. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmanın denenceleri şunlardır:

Denenceler:

Denence 1: Kişiliğin duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Denence 2: Kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Denence 3: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Denence 4: Kişiliğin dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Denence 5: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

1.3. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

İnsan yaşamının büyük bölümünü iş ve işle ilgili süreçler kaplamaktadır. Bilim dünyasında çalışma yaşamına artan ilginin bir sebebi örgüt verimliliklerini artırmak olduğu kadar, diğer bir sebebi de iş yaşamının insan yaşamındaki artan yeridir. Hem örgüt verimliliğini sürdürmek hem de çalışan insanların işlerine yönelik tutumlarını daha olumlu hale getirmek için, yapılan işin özellikleriyle işi yapan kişinin özelliklerinin birbirine uyması önemlidir. Ancak insanlar pek çok kişilik değişkeni ve işleriyle ilgili tutumları bakımından farklılaşmaktadırlar. Farklı özelliklere sahip olan insanlar, farklı çalışma alanlarında başarılı olabilmektedirler. İşe alma süreçlerinde kişilerin bu özelliklerini değerlendirerek, uygun kişileri uygun işlere yerleştirmek hem kişilerin iş ve yaşam doyumları bakımından hem de örgütlerdeki verimlilik bakımından oldukça önemlidir.

İnsan, günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. İş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve

sahiptir. O halde, insanın iş doyumu, mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? Huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Bu ve benzeri sorulara verilen cevaplarda, iş doyumu önemli bir role sahiptir.

Artan rekabet ortamı içinde işletmelerin başarısı, her yönden sağlıklı ve mutlu insanların varlığı ile doğru orantılıdır. Bu nedenle iş doyumunun bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir.

Yöneticiler çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. İlki; doyumsuz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın yollarını arar. Bu işletmeye büyük zarar verir. İkincisi; iş doyumu yüksek olan işçi daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü; doyuma varan işçi olumlu davranışlarını hem işyerinde, toplum yaşamında, hem de aile çevresinde sürdürür. Bu insanların yaşama karşı ve çevrelerine karşı olumlu tutumları olur. Yaşama daha dinamik ve daha iyimser bakarlar (Eronat, 2004:14). İş doyumu sadece bireyleri değil, örgütleri ve tüm toplumu ilgilendirdiği için oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın, durumsal etkenlerin iş doyumu üzerindeki etkisi ile ilgili bir çok çalışma yapılmasından dolayı, kişisel özellikler gibi bireysel etmenlerin rolünü açıklığa kavuşturması düşünülmüştür.

1.4. KONUYLA İLGİLİ BAZI ÇALIŞMALAR

Kınık (2007), çalışmasında çalışanların kişilik özellikleriyle iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasını özel sektörde faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın en önemli bulgusu, çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmasıdır.

Özarslan (2002), çalışmasında bir sağlık kurumunda çalışanın kişiliği ile iş doyumu ve performans etkinlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Toplam 333 çalışanın kişiliği Myers-Briggs kişilik tipi ile ölçülmüş, iş doyumu ile medeni hal, iş doyumu ile eğitim düzeyi, iş doyumu ile cinsiyet, iş doyumu ile yaş ve kişilik arasında anlamlı ilişki olduğu, aynı şekilde performans etkinliği ile yaş, medeni hal ve deneyim arasında da anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş doyumu ve performans etkinliği arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Vandenberg ve Scarpllo (1990), çalşımalarında verilen yeterli bilgilerle kişinin ihtiyaçları ile örgütün sağlayacakları arasında uyumlaşmanın sağlanacağını ve bunun da iş doyumunu artıracağını göstermişlerdir.

Ardıç ve Baş (2001), çalışmalarında iş doyum düzeylerinin karşılastırılmasına yönelik kamu üniversiteleri ile vakıf üniversitelerindeki toplam 1120 öğretim üyesini içeren bir örneklem üzerinde araştırma yapmışlardır. İş doyumunu, iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde tanımlamışlarıdır. İş doyumunu etkileyen değişkenleri ise, başarı hissi, yönetimle ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, istihdam güvenliği, daha çok sorumluluk, farkına varılma, iyi koordine edilmiş iş, yüksek ücret, yükselmede fırsat eşitliği, rol açıklığı, kararlara katılma, serbestlik olarak ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, bu çalısmada vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeylerinin kamu üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, iş doyum düzeylerinin düşük olması nedeniyle kamu üniversitelerinden akademik personelin ayrıldığını belirtmişlerdir.

Yıldız (2001), çalışmasında kişilik ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştıran uygulamalı çalışmasında Holland'ın kişilik tipolojisi kuramını kullanmıştır. Bu çalışma ile meslek seçiminde "kişilik" göz önünde bulundurulması gereken bir etmen olarak belirtilmiştir. Bireyin kişilik özellikleri, sahip olduğu yetenekler ve ilgi alanları mesleği ile uyum gösterdiğinde çalışma hayatında başarı ve mutluluğu yakalayacağını ve doyuma ulaşacağını belirtmiştir. Ayrıca bireyin hangi mesleği, niçin seçeceğine karar verirken göz önünde bulunduracağı etkenlerin tamamen onun kişiliği ile ilgili olacağını

vurgulamıştır. Bireyin içinde yetiştiği aile ortamındaki diğer bireylerin beklentilerinin de onun meslek seçim kararını etkileyeceğini, bireyin doğuştan sahip olduğu özelliklerin de meslek seçiminde rol oynadığını, mesleğin toplum içindeki statüsünün de meslek seçimini etkilediğini belirtmiştir.

Boyraz (2002), çalışmasında psikoteknik yöntemin personel seçim sürecinde kullanılması gerektiği yönünde yaptığı çalışmayı askeri organizasyonlara uygulamıştır. Çalışma, iş profilleri incelenerek tespit edilen, meslek için gerekli temel zihinsel yetenekler ve kişilik özelliklerinin ölçümünü kapsamaktadır. Araştırma sonucunda, personel seçim sürecinde bilgi sınavları ile birlikte, iş için gerekli zihinsel yetenekleri ölçen psikoteknik testler ve yardımcı bir değerleme aracı olarak de kişilik envanterleri kullanmanın faydalı olacağı tespit edilmiştir.

Sun (2002), T.C. Merkez Matbaasında gerçekleştirdiği çalışmasında iş doyumu üzerinde etkili olan çeşitli etkenlerin rolünü araştırmıştır. Kişisel özelliklerin iş doyumu üzerindeki etkisini de ortaya koymaya çalışmıştır. Bu çalışmanın önemli bulgularından biri kişisel özellikler ve yapılan işin uyumunun birey-örgüt uyumunu sağlaması bu durumun da iş doyumunu artırmasıdır.

Demirkan (2006), çalışmasında iş yaşamını etkileyen kişisel özellikler üzerinde durmuştur. Yöneticilerin ve çalışanların iş doyumu düzeyleri, kontrol odağı inançları ve beş etmen kişilik modelinin alt boyutlarından olan duygusal dengelilik bakımından farklı oldukları bulunmuştur. Bu çalışmanın en önemli bulgularından biri de, yöneticilerin iş doyumu düzeylerinin çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmasıdır.

Yelboğa (2006), beş etmen kişilik modelinin iş performansını ne oranda yordadığını ölçmek amacıyla finans sektöründeki bir firmada 177 kişilik bir çalışma grubunda araştırma yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, kişilik özellikleri ile iş performansı değişkenleri arasındaki korelasyon analizine bakıldığında iş performansı değişkenleri ile kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örücü, Yumuşak ve Bozkır (2006), çalışmasında bankalarda çalışan personelin iş doyumunu etkileyen etmenler ve bu etmenlerin önem derecelerini belirlemek istemiştir. Araştırma sonucunda belirlenen yönetim tarzı, ücret gibi etmenler ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Yürür (2009), çalışmasında yöneticilerin kişilik özellikleri ve çatışma yönetim tarzları arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. 315 kamu ve özel sektör yöneticisine anket uygulanmıştır. Bu çalışmanın en önemli bulgularından biri, yöneticilerin kişilik özellikleri ile tercih ettikleri çatışma yönetim tarzları arasında bir ilişki olduğudur. Ayrıca dışadönüklük, açıklık ve sorumluluk özellikleri ile tümleştirme tarzı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Keser (2005), çalışmasında iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumu ile cinsiyet, yaş, çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş doyumu ile eğitim düzeyi arasında ve alınan ücret arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Burke (1989), çalışmasında polislerin iş yaşantısı ve iş doyumunun mesleki dönemle ilişkisini incelemek için yapmış olduğu çalışmasında, meslek dönemlerini bir yıldan az, 1-5 yıl, 6-15 yıl, 16-25 yıl, ve 25 yıl olarak ayırmıştır. Araştırma sonucunda 6-15 yıldır hizmet veren polislerin iş ortamlarını, diğer meslek dönemlerinde hizmet veren polislerden daha olumsuz buldukları ve iş doyumlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Dodson ve Borders (2006), çalışmalarında geleneksel kariyerleri olan erkeklerle geleneksel olmayan kariyerleri olan erkeklerin iş doyumlarını ve rol çatışmalarını karşılaştırmışlardır. Araştırma sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu, makine mühendislerinin iş doyumlarından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

1.5. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada araştırma yaklaşımı olarak hem arşiv araştırma yaklaşımı hem de gözatım araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmada çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında ilişki olup olmadığına (birlikte değişim ilişkisi) bakılmıştır. Çalışma bu yönüyle ilişki arayıcı bir çalışmadır.

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak hem hazır verilerden hem de soru sorma yönteminden yararlanılmıştır. Soru sorma yöntemi olarak yazılı soru sorma yöntemi (anket) kullanılmıştır.

Araştırmamızın anakütlesini Antalya Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde görevli banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yine Antalya merkezde çeşitli banka şubelerinde çalışan 300 katılımcı oluşturmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler korelasyon, kısmi (tikel) korelasyon, Cronbach Alpha, kolmogorov-simirnov testi analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

1.6. ÇALIŞMANIN SAYILTILARI

Çalışmamızın sayıltıları aşağıdaki gibidir:

1. Bu çalışmanın temelleri kişiliğin beş temel özelliği kuramına dayanmaktadır

2. Kişilik özelliklerinin birbirinden üstün ya da aşağı olduğunu söylemek doğru değildir. Örneğin dışadönük kişilerin, sorumlu kişilerden üstün ya da aşağı olduğu değil; sadece farklı olduğu söylenebilir. Her kişilik özelliğinin üstünlük ya da yetersizlik alanlarının farklı olduğunu ancak iş doyumu açısından bazı özelliklere sahip bireylerin o özelliklere sahip olmayanlara göre daha fazla doyum sağladığı varsayılmaktadır.

3. Araştırmaya katılan bireylerin çalışmamıza katkıda bulunmaya istekli olduğu ve sorularımıza cevap verirken genel durumlarını göz önüne aldıkları ve nesnel davrandıkları varsayılmaktadır.

4. Kullanılan istatistiksel tekniklerin amacımıza uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.7. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırmaya katılan bireyler, Antalya ilinde banka sektöründe faaliyet gösteren ticari bankalarda çalışanlarla sınırlıdır.

2. Araştırmada kullanılan veri toplama tekniklerinin ve toplanan verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri kişilerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.8. ÇALIŞMANIN ANAHTAR KAVRAMLARI

İş: İş; bir hedefe ulaşmak için yapılan fiziksel ve akli güçlerin yani emeğin kullanılarak gerçekleştirildiği bir faaliyettir. İnsanı sosyo-ekonomik çevresine bağlayan bir kurum şeklinde de ifade edilebilir (Koç, 2001:77).

Kişilik: Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Zel, 2001:10).

İş Doyumu: İşin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:327).

Kişiliğin Beş Temel Özelliği: Kişiliğin beş temel özelliği modeli, dildeki kişiliği tanımlayan kelimelerin seçilerek analiz edildiği bir modeldir. Modeldeki beş

temel özellik şunlardır: Dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık, geçimlilik.

İlişki: Bu çalışmada ilişki birlikte değişim ilişkisidir. Birlikte değişim ilişkisi iki veya daha çok değişken arasında beraber değişme olarak tanımlanmıştır. Birlikte değişim ilişkisi nedensel değişim ilişkisi olarak değerlendirilmemelidir.

1.9. ÇALIŞMANIN BÖLÜMLERİ

Bu çalışma birinci bölüm olan giriş bölümü dahil beş bölümden oluşmaktadır.

İkinci bölümde kişilik, kişilik özellikleri ve kişilikle ilgili çeşitli kuramların açıklanması yer almaktadır.

Üçüncü bölümde iş doyumu, iş doyumunu etkileyen etmenler ve iş doyumu ile ilgili çeşitli kavramlara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde anket sonuçlarına, bununla ilgili bulgu ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

Sonuç ve öneriler bölümünde bu çalışmalardan elde edilen bulgulara dayalı olarak işletmeler, yöneticiler, ilgilenenler ve bölüm açısından önemli görülen sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KURAMSAL TEMELLER

2.1. KİŞİLİĞİN TANIMLANMASI

Kişilik geçmişten bugüne en ilgi duyulan konulardan biri olmuştur. Kişiliğe duyulan bu ilgi ve kişiliğin çok çeşitlilik göstermesi bilim insanlarının bu konuya oldukça merak duymasına neden olmuştur.

İnsanlar geçmişten bugüne kendilerini ve birbirlerini tanıma çabası içerisinde olmuşlardır. Bu amaçla geçmişi çok eskilere dayanan çok sayıda kişilik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda kişilikle ilgili oldukça fazla sayıda tanım ve sıralama ortaya çıkmıştır. Örneğin, Allport "kişilik" sözcüğünün tarihini inceleyerek kişilik kuramını geliştirmeye başlamış ve başlangıç noktası olarak belirlediği Latince kökenli "persona" kelimesine ulaşıncaya kadar 50 tanım incelenmiştir (Özer, 2004:19).

Kişilik toplumsal yaşamda yıllardır varlığını sürdürmesine ve ilgi görmesine rağmen ancak bilimsel olarak ele alınıp incelenmesi 1930'larda başlamıştır. Kişilik psikolojisi bu yıllarda diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel alan olarak ortaya çıkmıştır (Yelboğa, 2006:12).

Kişilik, bireyin bütün özellikleri ile ilgilidir. Kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu, onu diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Böylelikle kişiliğin, bir bireyin öznel ve nesnel yanlarıyla diğer bireylerden farklı olan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin bütünü olduğu söylenebilir. Kültür kavramının toplumun yaşama biçimini yansıtması gibi kişilik de bireyin yaşama biçimini yansıtır ve bu yaşama biçiminin içerisinde çok sayıda özellik, çeşitli boyutlar bulunmaktadır. Kişiliğin oluşumunda kalıtım, sosyal çevre, aile, coğrafi ve fiziksel şartlar gibi bir çok faktör etkili olmaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009:215-216).

Kişilik ile ilgili tanımlamalardan bazıları şöyledir:

Kişilik kavram olarak 'bireyin yaşama biçimi' şeklinde tanımlanabilir. Nasıl kültür, bir toplumun yaşama biçimini gösteriyorsa, kişilik de bir bireyin yaşama biçimini ifade etmektedir. Ancak, bu yaşama biçiminin içinde çok sayıda özellik, bilinen veya bilinmeyen, kimi birinci, kimi ikinci derecede olmak üzere, bir sürü boyut mevcuttur. Bunlar içerisinde, yetenek, zeka, eğitim, duygu, neşe, keder, öfke, inanç, arkadaşlık, gelenekler, toplumsallık, çıkarcılık, ahlak, göz rengi, konuşma şekli, sorumluluk, kültür, içtenlik, konuşkanlık, kıskançlık, sinirlilik gibi birkaçını örnek vermek mümkündür (Eroğlu, 2004:157).

Genel bir tanıma göre kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Davranış biçimleri açısından ise kişilik, bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıkların hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımasıdır şeklinde tanımlanabilir (Zel, 2001:10).

Kişilik, bireyin belirgin değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder. Diğer bir deyişle kişilik duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan birtakım özellikler bütünüdür. Bu kavramı oluşturan üç temel nokta oldukça önemlidir (Özkalp ve Kırel, 2001:82):

- Kişilik benzersiz veya kendine özgüdür.
- Tutarlıdır.
- Kişilik değişmezlik gösterir ve durağandır.

Kişilik, öğrenmelerin, olağan tekdüzeliklerin, algılamaların, güdülerin, duyguların, tutumların ve rollerin birleşimidir (Rızaoğlu, 2003:82).

Özetle kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan edindiği özelliklerin toplamıdır. Temel tanımlamalar ele alındığında, kişilik; bir insanın duyuş,

düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenleri değerlendirerek onları kendine özgü hale getirmesidir denilebilir.

2.2. KİŞİLİĞİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Yapılan tanımlardan kişiliğin özellikleri su şekilde sıralanabilir (Isır, 2006:38):

- Kişilik, doğuşta var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.

- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilir.

- Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur.

- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramıdır.

- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

- Kişilik soyuttur.

- Birçok olguya dayanırsa da, onların toplamından farklı ve fazla bir şeydir.

- Kişinin tüm yaşantısının etkilerine dayanır.

- Kalıplaşmış ve parça parça değildir, bir bütündür.

- Kişinin bütünlüğünü korur ve onu yönetir. Organize edici ve bütünleyici bir güçtür.

- Gereksinmelerden ileri gelen gerilimi giderip çelişik istek ve gereksinmelerin oluşturabileceği çatışmaları uzlaştırmaya yönelir.

- Temeli biyoloji ve fizyoloji olan psikolojik bir olgudur.

- Kişilik olmuş bitmiş değil, fakat devamlı oluşmakta ve değişmekte olan bir yapı olarak kabul etmek gerekirse de, insan kişiliğinde değişmeyen kısımlar vardır.

- Yeryüzünde kişilik kavramı sayılamayacak kadar çok tip içermektedir. Bireyin kişisel özelliklerinin diğerlerinin özelliklerinden az veya çok farklı olduğu vurgulanmaktadır. İnsanlar farklı şekillerde güdülenir ve harekete geçirirler. Buna göre insan özelliklerinin bir kısmının birbirine benzemesi ve hatta ortak olmasına karşılık, farklılıklara işaret edilmektedir.

- Kişiliğin yaşam deneyimi üzerinde, yasam deneyiminin kişilik üzerinde olan etkisinden daha fazla etkisi vardır.

- Kişilik tutarlı ve süreklidir. Kişilik denildiğinde, belirli bir durumda veya olaylar karsısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri akla gelir. Buna göre, bireyin tipik ve belirli durumlarda sık sık gösterdiği davranışları, onun kişiliğinin bir parçasıdır.

- Kişilik, dengeli ve sürekli olmakla birlikte değişebilmektedir. Bu değişimin hangi sürede olacağı, insanın içinde bulunduğu ortamın özelliklerine göre farklılık gösterir. Hiç şüphesiz kişilik özellikleri de diğer davranış değişkenleri gibi zamanla değişmektedir. Çevre şartlarının çok hızlı değiştiği zamanlarda kişilik özellikleri de daha kısa sürelerde değişikliğe uğrar. Aynı

şekilde, evlilik ve kariyer değişikliği gibi hayattaki bazı olaylar kişilik üzerinde değişikliğe neden olabilmektedir.

2.3. KİŞİLİĞİN TEMEL ETMENLERİ

Kişiliği oluşturan çok çeşitli değişkenler mevcuttur. Bu konuda farklı görüşler de olsa genel olarak kişiliği oluşturan etmenleri altı grupta toplamak mümkündür.

2.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Etmenleri

Kişilerin fiziksel yapıları ve özellikleri ile onların davranış özellikleri arasında ilişki vardır. Bu açıdan kalıtımsal etmenler kişiliğin oluşmasında önemlidir. Kişisel özelliklerin büyük bir kısmı doğuştan gelmektedir. Yapılan araştırmalarda da birçok davranışsal özelliğin temelinde kalıtım, önemli bir etmen olarak görülmüştür (Eroğlu, 2004:160).

Bireyin bedensel yapısı ve bu yapının fiziksel görünümü, cinsiyet, sinir ve sindirim sisteminin özellikleri kalıtım yoluyla kazanılır. İnsanların yürüme, konuşma, gülme ve çeşitli davranış biçimleri kalıtımsal etmenler tarafından belirlenir. Bu nedenle bu özellikler insanlarda farklı farklıdır. İnsanların öğrenme durumları, çevreden gelen uyarıcılara verdikleri tepkiler, baskılara karşı direnme güçleri de aynı şekilde birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar nedeniyle insanlar farklı farklı kişilik özelliklerine sahiptirler (Güney, 2000:259). Kalıtımsal özelliklerin kişiliği belirleme derecesi de kişiden kişiye değişmektedir.

Fiziksel görüntünün insanın kişiliğini etkilemesi gibi içekapanıklığa, dışadönüklüğe ve şizofreni gibi ruh hastalığına yatkınlığın da kalıtsal olduğunu savunanlar vardır. Genlerden kaynaklanan özellikler üzerinde çalışmalar sürmektedir (Başaran, 2000:58).

2.3.2. Sosyo-Kültürel Etmenler

Kişiliğin oluşumunda çevre en etkili etmenlerden biridir. İnsanlar ana rahmine düşmesinden ölümüne kadar yaşadıkları çevreden etkilenirler. İnsanların doğuştan kalıtımsal olarak getirdiği özellikler çevrenin de etkisiyle şekillenerek insanların kişiliğini oluştururlar.

İnsanlar, hem kalıtımın hem de çevrenin ortak eseridir. İnsanlar kalıtım ve çevre şartları arasındaki karşılıklı etkileşim sonucunda belirli bir kişilik özelliği kazanırlar. İnsanları en çok etkileyen çevresel etmen, içinde bulundukları toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Her birey kendi kültüründen yoğun bir şekilde etkilenir (Eroğlu, 2004:162). Kişilik özellikleri, toplumun bu kültürel yapısından etkilenerek şekillenir.

İnsanların içinde bulundukları toplumun kültürel özelliklerini seçme imkânı yoktur. Bu nedenle insanlar toplumun kültür kalıbını olduğu gibi benimser. İnsanın aklı çok kıvrak ve esnektir. Böylelikle karşılaştığı durumlar tarafından şartlanma ve belirlenmeye çok yatkındır. Kişilerin en çok etkilendiği sosyal etki içinde bulunduğu toplumdan gelmektedir (Güney, 2000:259).

Birey, sosyal yaşamda diğer insanlarla sürekli bir ilişki ve etkileşim içindedir. Bu ilişki ve etkileşim sürecinin sonunda birçok kültürel özellikleri öğrenir ve daha sonra da öğrendiği bu kültürel özellikler doğrultusunda davranır (Güney, 2000:260).

2.3.3. Aile Etmeni

Aile, kişiliğin oluşumunda oldukça önemlidir. Çünkü insanlar ilk olarak kendilerini aile ortamı içinde bulurlar. Böylece yaşama dair ilk algılamalar ailede meydana gelir ve sosyal değerler ilk ailede öğrenilir. Anne babanın yaşama biçimi, sosyal değerleri, tutumları, davranışları ve kişilik özellikleri çocuklarına yansır.

Kişiliğin oluşmasında, aile ve ev ortamının etkileri çok yönlüdür. Anne ve babalar, çocuklarını yetiştirirken çocuklar anne ve babanın çeşitli kişilik özelliklerini

taklit ederek öğrenir. Cinsiyete göre rol benimsemeyi de çocuklar ailelerinden öğrenirler. Örneğin, bir erkek çocuğu babasına bakarak erkek gibi davranmayı, aynı şekilde kız çocuğu da annesine bakarak kadın gibi davranmayı öğrenir (Eroğlu, 2004:165). Özellikle çocuğun annesiyle geçirdiği ilk dönemleri daha sonra kişilik özelliklerini etkilemesi yönünden çok önemlidir (Özkalp ve Kırel, 2001:245).

Anne ve baba çocukların istenen davranışlarını pekiştirerek ve istenmeyen davranışlarını da cezalandırarak ya da onaylamayarak onların bazı alışkanlık, amaç ve değerlerinin belirlenmesinde etkili olurlar. Çocuk bağırdığı veya ağladığı zaman annesinin istediğini yaptığını fark edebilir. Benzer şekilde başka bir ailenin çocuğu ise hasta numarası yapmanın istediğini elde etmek için işe yaradığını fark edebilir. Bu tür teknikler yetişkinlik dönemlerinde de devam edebilir. Örneğin, eşine kızdığı için küsme davranışında bulunan bir yetişkin büyük bir ihtimalle bu davranışı çocukluğunda anne-babasıyla olan ilişkilerinden öğrenmiştir (Güney, 2000:260).

2.3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Etmenleri

İnsanların içinde yaşadığı toplumun yapısal özellikleri ve içinde bulunduğu sosyal sınıf da kişiliğin oluşumunda etkilidir. Bireyler mensubu olduğu sosyal sınıfa göre değişik imkânlara sahip olmaktadır. Belli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve buna benzer gelişme etmenleri açısından farklı imkânlara sahip olması kişilik farklılıklarını ortaya çıkarır.

Bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıf, onun yaşam biçimini, düşünce biçimlerini, tüketim alışkanlıklarını ve onun kişilik özelliklerini etkiler. Örneğin, sosyo-ekonomik açıdan iyi durumda olan bir sınıf içinde doğan bir çocuk, yetiştiği sosyal sınıfın özelliklerine paralel olarak büyük ihtimalle geliri, sosyal statüsü yüksek bir meslek sahibi olacak ve bu konuma uygun davranışlar sergileyecektir (Güney, 2000:261).

İnsanların yerine getirmeleri gereken rolleri de kişilik oluşumu için önemlidir. Çünkü insanlar üstlendiği rol ve sahip olduğu statü doğrultusunda hareket ederler.

Bireyin çevresindeki kişiler ve gruplar da kişiliğin oluşumunda etkilidir. Bu durum genellikle toplumsallaşma olarak bilinir. Toplumsallaşma süreci anne ile başlar ve ailenin diğer üyeleri, yakın akrabalar, arkadaşlar, komşular ve sosyal sınıfın etkisi ile devam eder. İnsanlar çoğunlukla yaşadıkları sosyal sınıflara göre arkadaşlarını, mesleklerini ve eşlerini seçerler.

2.3.5. Coğrafi ve Fiziki Etmenler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan etmenler üzerinde coğrafyanın ve fiziki etmenlerin etkisi vardır. Soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert ve soğuk mizaçlı, sıcak iklim ve kıyı kesimlerinde yaşayan insanların ise değişken duygusal tutumları ve daha yumuşak mizaçları olduğu şeklinde bir yargıya varılabilir (Zel, 2001:16).

Toplumların yerleştikleri mekanın konumu ile denizden yükseltisi, insanların kişilik yapılarında dolaylı da olsa etkili olmaktadır. Ilıman iklime sahip ülkelerde dört mevsim vardır ve mevsimler çok sık değişir. Buna bağlı olarak da insanların ihtiyaçları, görevleri ve faaliyet çeşitleri değişir. Mevsimler değiştikçe insanlar birçok özellik ve davranışlarında değişiklik gösterirler. Mevsimlerin böyle güçlü bir şekilde değiştiği ülkelerde yüksek kültürlü ülkeler gelişmiştir (Eroğlu, 2004:168).

2.3.6. Diğer Etmenler

Kişiliğin oluşumunda diğer etmenlerin de etkisinden söz etmek mümkündür. Çok çeşitli olan bu etmenlerin başında kitle iletişim araçları gelmektedir. Kitle iletişim araçları, özellikle televizyon, radyo, gazete ve dergiler kişiliğin şekillenmesinde etkilidir. Bu araçlar çok sayıda kişiye ulaşır ve bazı mesajları aktarırlar. Durumsal etmenler olarak adlandırılan bazı etmenler de kişilik üzerinde belirgin bir yere sahiptir. Örneğin, ağır şartlarda veya yoğun bir işte çalışmak kişilik yapısını etkileyecektir. Bürokratik bir işte çalışmak ise o işte çalışanların giderek tembel bir yapıya sahip olmalarına neden olacaktır.

Bireyin gelişim dönemlerinde, çevresindeki yetişkinler grubu da kişilik oluşumu için önemli bir rehber rolü oynamaktadır. Kişiler, bazı ideallerini ve eğilimlerini ve bazı davranış şekillerini belirlerken yakın çevresinde bulunan yetişkinleri örnek alabilirler. Bu örnek alınan kişiler, sosyo-ekonomik konumları ve kişilikleri açısından kendilerini örnek alan kişiler için önemli bir kişilik etmenidir (Eroğlu, 2004:169).

Alfred Adler tarafından yapılmış bir araştırmaya göre doğum sırası da kişiliği etkileyen etmenler içerisinde yer alır. Adler ilk doğan çocuğun daha zeki ve yetenekli olduğundan bahseder.

2.4. KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ ŞEKİLLERDE KÜMELENDİRİLMESİ

Kuşkusuz dünyanın en zor anlaşılan varlığı insanlardır. Çünkü insan çok çeşitli özelliklere sahip karmaşık yapıda bir varlıktır. Bu nedenle insanı inceleyen psikologlar birçok kişilik kuramı geliştirmişlerdir. Bu kuramların bazıları kişiliğin oluşum biçiminden bazıları da kişiliğin görünüş biçiminden yola çıkarak oluşturulmuştur (Güney, 2000:98). Bu kuramlar arasında en çok bilinenleri psikoanalitik kuramlar, sosya-psikolojik kuramlar ve özellik kuramlarıdır.

2.4.1. Psikanalatik Kişilik Kuramı

Modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Sigmund Freud, kişiliği duygusal açıdan incelemiş, babasını kaybettikten sonra kendi kendini analiz ederek zihinsel yapının psikolojik bir olgu olarak dış dünyaya yansıdığını belirtmiştir. Freud'a göre kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksunluğu "sevgi"dir. Freud, "bilinçaltı güdüleme", "ihtiyaçların engellenmesi", "davranışlarda duygu ve tavırların etkisi" gibi konuları; ilkel benlik (id), benlik (ego), üst benlik (süper ego) olarak 3 dilimde incelemiştir (Şimşek, 2006:20).

Çizelge 2.1: Freud'a göre kişiliğin üç bölümü

ÜST BENLİK (SÜPEREGO)
BENLİK (EGO)
İLKEL BENLİK (İD)

Freud'a göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı kısım ilkel benliktir. Burada kişi hür olsaydı kendisine tam olarak doyum sağlayacak davranışlarda bulunacaktı. İlkel benlikte bireyin hiçbir baskı altına alınmamış biyolojik eğilimleri vardır. Oysa benlik daha çok toplumsal gelenekler ve yasalar doğrultusunda ortaya çıkan kişilik kısmıdır ve insanları topluma uydurmakta ve onların davranışlarının toplum tarafından kabul edilebilir şekilde ortaya çıkmasına yardım etmektedir. Böylelikle benlik ilkel benliği kontrol altında tutar ve toplumca kabul edilebilir güdülerin doyumunu sağlar. Üst benlik ise, kişinin daha üst düzeyde denetimini yapar. Kişi etrafta kimseler olmadığı durumlarda bile vicdan adını verdiğimiz duygularla davranışlarını kontrol eder. Freud'a göre bu ve benzeri manevi duygular ağı kişiliğin üst benliğini oluşturmaktadır. Üst benlik, alt benliğe ve üst benliğe hükmeden ve gerektiğinde insanlara doğruluk örneği olacak davranışlarla yol gösteren bir üstün kişilik özelliğidir (Eren, 2000:70).

Ayrıca Psikanalitik Kişilik Kuramı, kişiliğin tüm temellerinin insanın doğumundan itibaren dört evrede atıldığını savunur. Bunlar oral, anal, fallik ve jenital evreleridir. Psikanalitik Kişilik Kuramına göre, bebeklik ve ilk çocukluk evreleri kişiliğin oluşumu açısından önemlidir.

Ruhsal hastalıkların sağaltımına psikanaliz yaklaşımı getiren bu kuram, işgörenlerin insan ilişkileri eğitimine önemli katkıda bulunmaktadır.

2.4.2. Psikososyal Bunalım Kuramı

Psikososyal Bunalım Kuramı Erik Erikson ve onu izleyenlerce kurulup geliştirilmiştir. Bu kuram kişiliğin sekiz evrede oluştuğunu söyler. Psikososyal Bunalım Kuramı'a göre, insan sekiz gelişim evresini sırasıyla yaşar ve bu evrelerin her birinde kendine özgü değişik çatışma sorunlarıyla karşılaşır. Bu sorunların çözülmemesi halinde insanın bunalıma girmesi söz konusu olur. Bu durum ise insanın kişiliğinin sağlıklı gelişmesini engeller. Kişilik evreleri, karşılaşılan çatışma sorunları ve çözüm önerileri aşağıda özetlenmiştir (Başaran, 2000:64):

- **Bebeklik Evresi**

Sorun: Güven duygusunun oluşmasına karşı güvensizlik duygusu.

Çözüm: Çocuğa düşmancıl bir çevrede yaşamadığı, çevresinde güvenebileceği insanların bulunduğu duygusu anne babası tarafından sevgiyle verilmeli.

- **İlk Çocukluk Evresi**

Sorun: Bağımsızlık duygusunun kazanılmasında oluşan utangaçlık.

Çözüm: Anne baba çocuğa onun bağımsız bir kişi olduğu duygusunu sevecenlikle vermelidir. Bu özellikle tuvalet eğitimi yoluyla verilebilir.

- **Son Çocukluk Evresi**

Sorun: Girişim gücünün kazanılması sırasında bağımsızlık ve çekingenlik.

Çözüm: Çocuğa özellikle evini ve kendi bedenini tanımasında özgürlük verilmesi yoluyla onun suçluluk duygusuna kapılmadan çeşitli girişimlerde bulunmasına anne baba tarafından hoşgörüyle olanak sağlanması.

- **Erinlik Evresi**

Sorun: Üretim, çalışkanlık gibi duyguların geliştirilmesine karşı aşağılık duygusu.

Çözüm: Erinin girişim denemeleri yapması ve sorunlarına savaş açarak, üretim etkinliklerini araştırarak kendine olan güvenini arttırmalı.

- **Ergenlik Evresi**

Sorun: Gencin kendi kimliğini tanımasına karşı, üstleneceği role ilişkin karışık duygular beslemesi.

Çözüm: Genç toplumdaki rolünün ne olduğu üzerine düşünmeli ve büyüklerini örnek alarak kendini keşfetmeli böylelikle ne olduğunu ne yapabileceğini anlamalı.

- **İlk Yetişkinlik Evresi**

Sorun: Yetişkinin toplumun bir üyesi olmayı ve başkalarıyla ilişki kurmayı başarmasına rağmen yalnız kalması ve kendini toplumdan soyutlaması.

Çözüm: Yetişkin başkalarıyla özellikle de karşı cinsle ilişki kurma yeterliliğini geliştirerek benliğine ait duygularına açıklık kazandırmalı.

- **Orta Yetişkinlik Evresi**

Sorun: Yetişkinin canlanmasına ve üretken olmasına karşı kendini çekerek durgunlaşması.

Çözüm: Yetişkin başarılarıyla ve olgunlaşmasıyla ilgilerini ve çabalarını geliştirmeli. Bu evre uzun sürer ve insanın üretim etkinliklerini kapsar. Bu evrede önemli olan insanın yaşamdan ve üretmekten doyum sağlamasıdır.

- **Yetişkinlik Evresi**

Sorun: Yetişkinin kişiliğini bütünleştirmesine rağmen, umutsuzluğa ve bıkkınlığa düşmesi.

Çözüm: Yetişkin giderek bedensel gücünün azalması karşısında değer duygusunu ve iyimserliğini yitirmeden yaşamını sürdürmek için yoğun bir çaba göstermeli. Yetişkinlik evresinin bir kısmı emeklilikte geçer. Bu evrede insan ölüme yaklaştığını ve yaşamının sınırlı olduğunu hisseder.

Örgütsel davranış açısından en önemli evreler, ilk ve orta yetişkinlik evreleridir. Çünkü insanın en üretken çağı bu evrelerdir (Başaran, 2000:65).

2.4.3. Üstünlük Arama Kuramı

Üstünlük Arama Kuramı, Alfred Adler ve onu izleyenler tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, insan kişiliği toplumun etkileri ve insanın toplum içinde yükselme çabaları ile oluşur. İnsan güdülenmesinin temel kaynağı üstünlük kurmak için çaba göstermesidir. İnsanın bütün güdüleri kendini yetkinleştirme, üstünlük sağlama amacına yöneliktir. İnsanın üstünlük araması, büyümesiyle birlikte devam eder. İnsanların yaşamının ilk yıllarında kendilerinin zayıf ve eksik yönlerinin farkına varması hangi yaşta olursa olsun insanı aşağılık duygusuna yöneltir. Bu kurama göre kişilik gelişimi, aşağılık duygusuna karşı tepkilerden oluşan bir süreçtir. Böylece insan çeşitli yönlerden kendini yetkinleştirme çabalarıyla kişiliğini oluşturur (Başaran, 2000:65-66).

Ayrıca Adler normal dışı davranışları birer savunma şekli kabul ederek bir kümelendirme yapmıştır. Adler'e göre normal davranışlar, insanın ilişkileri sırasında

karşılaştığı değişik durumlarla etkin bir şekilde baş edebilmesine dayanır. Baş edebilme yeteneğini gösteremeyen veya gösteremeyeceğini anlayan insan, daha önceden çeşitli savunma mekanizmaları geliştirerek bu durumlardan kendisini korumaya çalışır. Adler, böyle koruyucu tepkileri iki grupta toplamıştır (Usal ve Kuşluvan, 2000:91-92):

- **Etkinlik:**

Küçük düşürme: Özel üstünlük çabaları ile diğer insanları güç durumlara düşürme.

Yüceltilmiş değerlere sığınma: Ulaşılması güç değerler oluşturarak çevredeki insanları yetersiz olmakla suçlama.

Çevreye aşırı ilgi gösterme: Diğer insanların sorunlarıyla içten ilgiliymiş gibi gözükerek onlara kendi sorunlarını çözümleyemezlermiş gibi davranma, onlara sürekli öğütler verme.

Yakın çevreyi suçlama: Yakın çevreyi, akrabaları, arkadaşları ve aileyi suçlama.

Öz suçlama: Aslında, kendini eleştirip suçlar gibi görünerek çevreyi eleştirme.

- **Edilgenlik:**

Geri çekilme: Sorun yaratan durumlardan kendini uzak tutma.

Eylemsizlik: Harekete geçmeme, karar verememe ya da karar vermeyi erteleme.

Kararsızlık: Tepki vermeme, yapılacak olanı erteleme, belirsizlik durumlarına göz yumma.

Engel yaratma: Belirli bir durumdan kaçmak için bahaneler bulma.

Çevreyi sınırlama: Yaşamı, bireysel üstünlüğün kabul edilebildiği bir alanla sınırlama.

2.4.4. Temel Kaygı Kuramı

Bu kuram Karen Horney tarafından geliştirilmiştir ve insan kişiliğini tanımaya yöneliktir. Horney'e göre, kişiliğin temel elemanları kaygı ve korkudur (Güney, 2000:280).

Horney kaygı ve korkular ile baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem içerisindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir (Dede, 2009:48-49):

1. **İnsanlara Yakın Davranan Kişilik:** Horney'in bu kavramı, insanlara içten gelen yani samimi bir sevgiyle yaklaşmayı ifade etmez. Bu yakınlık sevgiden çok bir çaresizliğe karşı kendi kendini koruma ihtiyacıdır. Kendilerini çaresizliğe karşı koruma girişimlerinde yumuşak başlı insanlar iki çeşit davranış gösterirler; diğerlerinin sevgisi ve beğenisi için ölesiye çabalarlar veya hayatlarının sorumluluğunu alabilecek güçlü bir partner ararlar.

2. **İnsanlara Karşı Davranan Kişilik:** Yumuşak başlı insanlar herkesin iyi olduğunu varsayarlar, saldırgan insanlarsa herkesin düşman olduğunu düşünürler. Bu saldırgan kişiler, insanlardan uzak durma stratejisi benimser, diğerlerine güç gösterisinde bulunur ve insafsızca davranırlar. Diğer insanları sömürmek ve kendi çıkarlarına yönelik kullanmak için güçlü bir ihtiyaç duygusu tarafından güdülenirler. Nadiren hatalarını kabul ederler ve mükemmel, güçlü ve üstün görünmek için içgüdüleri tarafından zorlanırlar.

3. **İnsanlardan Uzak Kalanlar:** İzolasyonu sağlamak için bazı insanlar ilgisiz bir tutum içinde bulunurlar ve insanlardan uzak kalma davranışını benimserler. Bu strateji, kişisel gizlilik, bağımsızlık ve kendi kendine yetme ihtiyacının bir

açıklamasıdır. Bu ihtiyaçların her biri aslında sağlıklı bir şekilde pozitif davranışlara da neden olabilir ancak insanların diğerleriyle aralarına duygusal mesafe koymalarına da neden olabilir. Özgürlüğe ve kendi kendine yetebilmeye değer verirler ve genelde soğuk ve yanına yaklaşılamaz görünürler. Evlendiklerinde eşlerine bile uzaktırlar.

2.4.5. Kişilerarası İlişki Kuramı

Bu kuram Harry Stack Sullivan tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, kişilik insan yaşamını özel kılan kişiler arası ilişkilerin oluşturduğu kalıcı bir etkileşimin ürünüdür. Sullivan, kişiliğin varsayımsal bir kavram olduğu ve kişiler arası ilişkilerden ayrı olarak incelenemeyeceğini savunmuştur. Buna göre inceleme birimi insan değil, ilişki durumudur. Kişiliğin yapısal oluşumu, biyolojik dürtülerden çok insanlar arası ilişkilerin ürünüdür. Sullivan, biyolojik etmenleri reddetmemekle birlikte kişilik gelişmesi yönünden sosyal belirleyicilere daha çok önem verir. Kalıtım ve gelişim bireyin belirli kapasite ve eğilimlerini belirlese de bireyin yeteneklerini gösterme, doyum alma yolları, kişilerarası ilişkiler vasıtasıyla kültür-toplum tarafından belirlenir. Sullivan, kişilik alanı içinde etkinlik gösteren bazı süreçleri de gözardı etmemektedir. ‘Dinamizm’ adını verdiği yapılaşma, insanın bedensel organlarından yararlanarak çevresi ile olan etkileşimini sürdürmesini sağlayan bir iç sistemdir. İnsan davranışlarını sürekli enerji dönüşümleri olarak açıklayan bu iç dizgeye Sullivan, aynı zamanda ‘Benlik’ ya da ‘Benlik Sistemi’ adını vermektedir. Ona göre, bu yapılaşma, bir üst aşamada insanın kişiliğine ve kavrama yeteneğine, analizlerine ve vardığı sentezlere de ışık tutar. Sullivan’ın benlik sistemi kavramına verdiği önem, kuramın en büyük dayanağı olan ‘ilişkiler yaklaşımı’nı geriletmek anlamına gelmez. Algılama, anımsama, düşünme, düş kurma ve benzeri süreçler ile gerçekte var olmayan kişiler de ilişkilerin bir parçasıdır. İşte bu ilişkileri incelemek kişiliği de ortaya koyar (Dede, 2009:50). Özetle bu kurama göre, kişiliğin temeli onun insan ilişkilerinde verdiği tepkilerdir. Bu sebeple Sullivan, insan ilişkilerinin olmazsa olmazı olan iletişim kavramına ayrı bir önem vermiştir. Böylelikle Sullivan kişiliğin içsel algılardan çok insanlar arası ilişkilerin bir ürünü olduğunu savunmuştur (Usal ve Kuşluvan, 2000:95).

2.4.6. Özgürlükten Kaçma Kuramı

Özgürlükten Kaçma Kuramı Erich Fromm'un geliştirdiği kuramdır. Fromm, kişiliği ekonomik ve kültürel kökenleriyle ele alan ilk kuramcıdır. İnsanın kişiliğinin onun sosyal sınıfı, eğitim durumu, dinî ve felsefi altyapısı, mesleği ve benzer durumlarının bir yansıması olduğunu savunur. Yani, kişilik sosyal etkiler sonucu yaşam tecrübeleriyle oluşur. Kalıcı olan kişilik, bireyin fiziksel yapısı ve mizacını oluşturan kalıtsal yönleri ile sosyal ve kültürel etkilerin tümünün ortak ürünüdür. Eric Fromm'a göre psikolojinin temel sorunu bireyin toplumla, dünya ile ve kendisiyle nasıl bir ilişki kurduğunun incelenmesidir. Bu ilişki biçimi, ögrenme ve toplumsallaşma süreçleri sonunda edinilir. Fromm'a göre bireyin çevre ilişkileri iki yöndedir. Birincisi sosyalleşme, ikincisi de asimilasyondur. Sosyalleşme, sembiyotik ilişkilere, içe çekilmeye ve yıkıcılığa dönüşebilir (Şimşek, 2006:20).

Fromm, insanın doğuştan sahip olup geliştirdiği sağduyu ile birlikte özgürlüğünü de kabul edebilmesi durumunu, sağlıklı bir durum olan üretken niteliği ile açıklar. Ona göre sağlıklı ilişkiler kuramayan insan iki tür kaçış yolu kullanır. Bunlardan biri boğun eğme yolu, diğeri de başkaldırma yoludur. Böylece insan kendisini yalnız ve güçsüz bırakan dünyaya karşı ilgisiz veya yıkıcı bir kişilik geliştirebilir (Usal ve Kuşluvan, 2000:97).

2.4.7. Olgunlaşma Kuramı

Olgunlaşma Kuramı Chris Argyris tarafından geliştirilmiştir ve örgütteki insanı incelemiştir. Agryris, çalışan insanın kişiliğini ve benlik kavramını tanımaya ve açıklamaya çalışmıştır. Bu kuram çalışan insanın çocukluktan başlayarak giderek olgunlaştığını ve bu sayede örgüt ortamında olgun kişilik özelliklerine ulaştığını savunur. Olgunlaşma Kuramına göre, çalışanların olgunlaşması için örgüt ortamının uygun olması gerekir. Çalışanlar üzerindeki sürekli denetim çalışanların olgunlaşmasını engeller. Çalışanlar üzerindeki denetim onlarda zorlanmaya neden olabilir ve onları bunalıma iter. Bu nedenle bu zorlu denetim kaldırılmalı veya çalışanları zorlamayan bir

şekle dönüştürülmelidir. Uygun bir örgüt ortamında çalışanlar çocukluktan yetişkinliğe doğru şu doğrultuda gelişir (Başaran, 2000:67-68):

- Edilgenlikten etkin olmaya doğru yönelir.
- Başkalarına bağlı olmaktan giderek göreli bir bağımsızlığa ulaşır.
- Çocukluktaki az seçenekli davranışlardan uzaklaşarak, yetişkinliğe ait çok seçenekli davranışları kazanır.
- Yüzeysel ilgileri bırakarak düzenli ve derin ilgilere yönelir.
- Yakın görüşlülükten, uzak görüşlülüğü geçer.
- Sosyal konumu giderek yükselir böylelikle kendine güveni artar.
- Kendini bilmezlikten ve denetimsizlikten, kendini bilmeye ve özdenetime ulaşır.

2.4.8. Özellik Kuramları

Kişilik ile ilgili kuram oluşturanların her biri, çalışmalarını kuramına uygun bir özellik kuramı denemesi ile tamamlamıştır (Usal ve Kuşluvan, 2000:98). Kişiliği açıklamak üzere geliştirilen özellik kuramları, insanlarda değişik zamanlarda, ortamlarda genelde değişmeyen bazı temel özellikler üzerinde durmuştur ve bu temel özellikleri ölçmek için ölçüm teknikleri geliştirmişlerdir (Baysal ve Tekarslan, 1998:272). Özellik kuramları, kişilik kuramlarını düzenli bir hale dönüştürmüştür. İnsanların sahip olduğu özellikler kişiliği belirlemede oldukça önemli bir belirleyicidir. Özellik kuramları, kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalara dayanır (Güney, 2000:272).

2.4.8.1. Kişiliğin Onaltı Temel Özelliği

Cattell kişiliğin özelliklerini ölçmek için 1949 yılında bir kişilik envanteri geliştirmiştir. Kişiliği tanımlamak için binlerce kelime kullanılabilir. Ancak Cattell, kişilik ölçümü ile ilgili olarak yaptığı araştırmaların sonucunda, benzer anlamlı özellikleri eleyerek kişiliği 171 özellikle tanımlamaya çalışmıştır. Cattell daha sonra birbirine yakın ve uyum içinde olan yüzeysel özellikleri belirlemiştir (Güney, 2000:273). Bu özellikler, kişilik özelliklerini tanımlayan geniş bir kelime havuzundan seçilerek etmen analizi yöntemiyle saptanmıştır. 4.500 kelimelik havuzdan etmen analizi yöntemiyle en son on altı kişilik özelliği seçilerek belirlenmiştir (İbrahimoğlu, 2008:98). Bu on altı kişilik özelliği aşağıdaki çizelgede görülmektedir.

Çizelge 2.2: Kişiliğin onaltı temel özelliği

1. Çekingen, ihtiyatlı-Sokulgan
2. Az Zeki-Çok Zeki
3. Duygularından Etkilenen-Az Etkilenen, Düzenli
4. Çekinik- Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve Tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheci
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, Açık-İçten Pazarlıklı
12. Kendine Güvenen-Endişeli, vesveseli
13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağlı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

2.4.8.2. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Bu kuram başlangıçta nevrotizm ve dışadönüklük olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya konmuştur. Daha sonra psikotizm boyutu da eklenerek üç boyutlu hale getirilmiştir. Eysenck bu kişilik boyutlarını değerlendirmek için EPQ-R (Eysenck Personality Questionare-Revised) adlı bir psikometrik ölçek geliştirmiştir. Ölçek 42 maddeden oluşmakta ve kişilik özelliklerini evet/hayır şeklinde iki seçenekli bir ölçekle ölçmektedir. Eysenck'in kişilik kuramı, nevrotizm, dışadönüklük ve psikotizm açısından kişilerarası farklılıkları genetik etmenlere bağlamıştır. Bu açıdan kuram biyolojik temelli bir kişilik özelliği yaklaşımı olarak adlandırılabilir. Diğer taraftan Eysenck nevrotizm, dışadönüklük ve psikotizm özellikleri arasındaki ilişkileri kalıtım ve biyolojik kökenli olarak açıklamaktadır (İbrahimoğlu, 2008:98). Eysenck, içedönüklük-dışadönüklük boyutunda, çekingen, utangaç, sessiz ve sakin bir içedönük kişiliğe karşı, cana yakın, sosyal ve gürültücü bir dışadönük kişilik tipi oturtmuştur. Nevrotizm de denilen sinirli-sakin boyutunda ise, sessiz, sakin, sinirlerine hakim ve daha durağan duygulara sahip bir sakin kişiliğe karşı, heyecanlı, çabuk sinirlenen ve sabırsız bir kişiliğe sahip olan sinirli bir kişilik özelliği yerleştirmiştir (Isır, 2006:81).

2.4.8.3. Carl Jung'un Kişilik Kuramı

İsviçreli psikiyatrist Carl Jung'un kişilik kuramının temelini üç varsayım oluşturmaktadır. Bu varsayımlardan birincisi bireyin geçmişte kazandığı tecrübeler ve gelecekle ilgili beklentilerinin, kişinin davranış ve kişiliğini etkilediği; ikincisi, bireyin yaratıcı düşüncesinin sürekli bir gelişim içinde olduğu; üçüncüsü ise bireyin kişilik yapısının çevresiyle sürekli bir etkileşim içinde olan açık bir sistem olduğudur (Isır, 2006:88).

Jung insanların benzer yönlerini ve farklı yönlerini anlamanın ancak onların tercihlerini anlamakla mümkün olacağını ileri sürmüştür. İnsanlar alternatifler arasında sürekli tercih yapmaktadırlar. Jung'a göre hiçbir tercih bir diğer tercihten üstün değildir sadece bu tercih nedenlerinin anlaşılması önemlidir. Çünkü her tercih birey için bir

anlam taşımaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001:51). Bu modelde dört temel tercih vardır (Özkalp ve Kırel, 2001:54):

- **Dışadönüklük/İçedönüklük:** Dışadönük kimseler enerjilerini diğer insanlarla iletişim ve yakın etkileşimle kazanırlar. İçedönük kişiler ise yalnızken enerji kazanırlar ve mutlu olurlar. Dışsal kişilik tipindeki insanlar yoğun bir sosyal ilişki içinde bulunurlarken, içsel kişilerin ilişkileri çok kısıtlıdır.

- **Duyusal/Sezgisel:** Bu boyutta algılama ve bilgi toplamadaki tercihlerimiz vardır. Bazı bireyler bilgi toplarken duyularını kullanırlar. Buna duyusal tip denir. Duyusal tipler organize yapıları tercih ederler ve gerçeğe dayalı bilgi toplarlar. Sezisel tipler ise altıncı hislerine çok güvenirler ve sistematik olmayan bir biçimde bilgi toplarlar.

- **Düşünsel/Duygusal:** Düşünsel tipler karar verirken bilimsel yöntemi tercih ederler ve daima sebep sonuç ilişkilerini dikkate alırlar. Duygusallıktan uzak bir kişiliğe sahiptirler. Karar verirlerken somut ve kanıta dayalı hareket ederler. Buna karşın duygusal tipler ise değer yargılarına göre karar verirler. Duygusal tipler somuttan çok soyuta ağırlık veren, kişiselliğin ön plana çıktığı insanlardır. Duygular ön planda olduğu için duygusal tiplerin kararları özneldir ve kararlarının sonuçlarını düşünürler.

- **Yargısal/Algısal:** Dış dünya ile ilişkilerinde düzenli ve yapıcı bir tutuma sahip kişilere yargısal tip denilmektedir. Yargısal tipler bir şeyi sonlandırırken zevk alırlar, karar mekanizmalarını kontrol etmekten, sorunları çözmekten hoşlanırlar. Algısal tipler ise aksine esnek, tercihleri daima açık, önceden planlanmış bir şekilde hareket etmeyen insanlardır. Örneğin, algısal bir tip ile yargısal bir kişinin yemeğe çıktığını varsayalım. Yargısal tip bir an önce kafasında belirlediği restorana gidilmesini isterken, algısal tip en az 10 tane seçenek ortaya koyup bütün seçenekleri tek tek incelemek ister.

2.4.8.4. Allport'un Kişilik Kuramı

Allport'a göre her insan diğer insanlardan farklı bir özellikler bütününe sahiptir. Allport'un kişilik kuramı bu farklılık üzerine kurulmuştur. Allport insanların nasıl davrandıklarına, algıladıklarına ve hissettiklerine dair yaklaşık olarak 18.000 niteleyici sıfat olduğunu Webster Sözlüğünde belirtmiştir. Ayrıca bu sözlükte alçak gönüllülük, sosyallik, dürüstlük gibi 4000 tane daha özellik bulunmaktadır. Allport'un kuramının temelini ortak özellikler ve kişisel eğilimler arasındaki fark oluşturmaktadır. Ona göre kişiliği oluşturan ortak özellikler vardır ve ancak bu ortak özelliklerin dışında kalan tamamen eşsiz ve tek olan özellikler mevcuttur. Allport bu eşsiz özellikler üzerinde durmuştur ve onun bu şekilde tek olan özellikler üzerinde durması onun geleneksel olan ortak özellikler kuramından ayrıldığını gösterir (Güney, 2000:272-273).

2.4.8.5. Galen, Kant ve Wundt'un Kişilik Kuramı

Galen, Kant ve Wundt, bireylerin reaksiyonlarının güçlülük ve güçsüzlüğü ile bu tür davranışlarının hızlı veya yavaş olma durumlarına göre dört tip içinde toplanabileceklerini ileri sürmüşlerdir. Bu tipler, öfkeli, emin, hüzünlü ve kendisine hâkim olanlardır (Şimşek ve Akgemci ve Çelik, 2007:81).

2.4.8.6. Ernst Kretchmer'in Kişilik Kuramı

Ernst Kretchmer'e göre ise tip, bireyin fiziksel ve psikolojik nitelikleri ile öznel özelliklerinin bir bütünüdür. Kişiler, bu özelliklerinin davranışlarına yansıyış şekillerine göre belirli gruplar altında toplanabilir. Genel özelliklerine göre oluşturulabilecek bu gruplar daha sonra özel alt gruplara ayrılabilir. Bu doğrultuda Vernon, bu alandaki öncülerden de yararlanarak ikili-dörtlü-sekizli grupları on ikiye çıkarmıştır (Usal ve Kuşluvan, 2000:98-99). İlk önce, sosyal olma-sosyal olmama, güvenilir olma-güvenilir olmama şeklinde dört temel etmen üzerinde durmuştur.

2.4.8.7. Holland'ın Kişilik Kuramı

İnsanların sahip olduğu kişilikler nasıl birbirinden farklıysa, gerçekleştirilen işler de birbirinden farklıdır. Buradan hareketle, uygun kişilikleri uygun işlerle eşleştirmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu durum, John Holland'ın kişilik ve iş uyumu konusundaki kuramıyla büyük ilgi toplamıştır. Bu kuramın temeli bireyin kişiliği ile yaptığı iş arasındaki uyum üzerine kurulmuştur. Holland kuramında altı adet kişilik tipi ve bu tipin yaptığı işle uyumlu olmasını sağlayan çeşitli özellikler ve bunlara uygun meslekler üzerinde durmuştur. Çizelge 2.3.'te her altı kişiliğin uyumlu olarak bulunduğu iş ortamları görülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001:108).

Holland'a göre yapılan iş ile kişilik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bireysel olarak geleceğin planlanmasındaki ilk adım, kişinin ilgileri, değerleri, tutumları ve becerileri hakkında öğrendikleridir. Doğal olarak insanlar ilgilendikleri işlere yönelmek isterler. Meslek veya iş seçiminde en yaygın kullanılan yaklaşım John Holland'ın mesleki tercih modelidir. Holland'a göre; bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonu içeren kişiliği, iş seçiminde önemli bir etmendir. John Holland'ın mesleki meslek tercih kuramı üç temel özellik içermektedir (Isır, 2006:63):

- İnsanlar farklı mesleki tercihlerde bulunmaktadırlar.
- Kişilikleriyle uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutludurlar.
- İnsanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıkları mesleki ilgilerini belirlemektedir.

Çizelge 2.3: Altı kişilik tipinin uyumlu olarak bulunduğu iş ortamı

Altı Kişilik Tipinin Uyumlu Olarak Bulunduğu İş Ortamı	
Kişilik Tipi	**Meslek**
1.Gerçekçi Tip: Saldırgan özellikler gösterir, fiziki güç, kuvvet ve koordinasyonu gerektiren işlerde başarılıdır.	Çiftçilik ve Ormancılık.
2.Araştırıcı Tip: Duygudan ziyade, düşünmeyi, koordinasyonu ve anlayışı gerektiren işlere uygundur.	Biyoloji, Matematik, Muhabirlik.
3.Sosyal Tip: Entelektüel ve fiziki aktivitelerden ziyade bireyler arası ilişkilerde başarılıdır.	Dış ilişkiler, Sosyal Hizmet ve Klinik Psikoloji.
4.Geleneksel (Konvensiyonel) Tip: İnsanların faaliyetlerini düzenleyen, kurallar koyan, ihtiyaçlarını karşılayan ve örgüt içindeki bireylerin güç ve statüleri ile ilgili olarak çalışan kişiliktir.	Finans, Muhasebe, Yönetim
5.Girişken Tip: Sözel yeteneği kuvvetli, başkalarını kolay etkileyen, güç ve statüyü bu yolla kolay edinen tiptir.	Hukuk, Halkla İlişkiler, Küçük Ticari Şirket Yöneticiliği.
6.(Sanatçı) Artistik Tip: Kendini iyi ifade edebilen, artistik yaratıcılığı yüksek, duygusal tip.	Sanat, Müzik, Yazarlık

Holland'ın kuramına göre eğer kişilik ile gerçekleştirilen meslek arasında bir uyum varsa bireyin doyum düzeyi çok yüksek, işi bırakma eğilimi düşüktür. Örneğin sosyal kişiler sosyal nitelikli işlerde çalışırsa, geleneksel kişiler de buna uygun işlerde çalışırsa daha başarılı ve mutlu olacaklardır. Yine benzer şekilde gerçekçi kişilik tipi, bu kişiliğe uygun işler yaparsa mutlu olur. Ancak sosyal bir tip, realistik kişilerin yaptığı işi yaparsa, yaptığı iş kişiliğine uygun olmayacağı için doyumsuz, mutsuz ve başarısız olacaktır (Özkalp ve Kırel, 2001:109-110).

2.4.8.8. Kişiliğin Beş Temel Özelliği

Kişiliğin beş temel özelliği modeli, dildeki kişiliği tanımlayan kelimelerin seçilerek analiz edildiği bir modeldir. Kişiliğin oluşumuna ilişkin 'neden' sorusuna değil 'ne' sorusuna yanıtlar aramaktadır. 1936 yılında Allport ve Oldbert İngilizcede kişiliği tanımlayan 18.000 kelime ortaya koymuşlardır. Buna kelime havuzu adı verilmektedir. Kelime havuzundan seçilen özellikler önce 8.000 kelimeye daha sonra belirsizlik taşıyan ve birbirine benzemeyen kelimeler ayıklanarak grup 4.500 kelimeye indirilmiştir. Seçilen kelimeler bir kişilik sınıflaması oluşturmak için kullanılmıştır. Bunun için karmaşık bilgi analiz yöntemleri kullanılmıştır (İbrahimoğlu, 2008:98-99). Raymond Cattel elde edilen bu listeye etmen analizi uygulayarak 16 temel kişilik özelliğinden oluşan bir liste elde etmiştir. Bu özellik yaklaşımı, Beş Büyük Özellik modelinin temelini oluşturmuştur. Cattel'in bu çalışması, diğer araştırmacıları kişilik özelliklerinin boyutsal yapısını incelemeye yöneltmiştir. Beş temel özellik modelini günümüzdeki şekliyle ortaya koyan ise Warren Norman'dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine etmen analizi uygulayarak 5 temel özellik elde etmiştir. Böylece beş büyük özellik modeli yoğun istatistiksel analizler sonucu elde edilmiştir. Bu özellikler dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengelilik, açıklıktır. Kişiliğin bu beş özellikle açıklanması, 1980 ve 1990'lı yıllarda hız kazanmıştır. 1980'lerin sonlarına doğru, psikologlar kişilik literatüründeki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen 'Beş Temel Özellik' üzerinde anlaşmışlardır. Bu model son yıllarda yapılan kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur. (Deniz ve Erciş,

2008:304-305). Bu beş özellik modeli kişiliğin temel boyutlarını temsil eder ve şu dört önemli noktaya dayanmaktadır (Özer, 2004:38) :

- Boylamsal ve gözlemciler arası çalışmalar beş özelliği göstermektedir ve bu beş özellik davranış kalıplarını ortaya çıkarma gücüne sahiptir.

- Bu beş özelliğe ilişkin ayrıntılar, bu özelliklerin araştırıldığı toplumun dilinde ve kişilik sistemlerinde karşılık bulmuştur.

- Yine bu beş özellik farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunmuştur ve farklı kültürlerde farklı şekillerde ifade edilebilmektedir.

- Bunlarla ilgili kalıtsallık kanıtı tartışılmıştır.

Sonuç olarak bu modelin temel boyutları, çok sayıda araştırmacı tarafından yüzlerce kişilik özelliği dikkatle incelenerek belirlenmeye çalışılmıştır. Farklı kişilik özelliklerini kapsayacak şekilde oluşturulan ve bireysel farklılıkları açıklayabilen bir modeldir. Güvenilirlik, geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Beş büyük özellik modelinin kişiliği geniş bir çerçevede açıklama yeterliliği bu modelin kabul görmesini sağlamıştır (Erkuş ve Tabak, 2009:216-217). Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen pek çok geçerli kişilik envanteri ya beş temel özelliği ölçmekte ya da beş temel özellikle yüksek düzeyde ilişkili çıkmaktadır. Bugüne kadar geliştirilen çeşitli kişilik modelleri içerisinde beş temel özellik modelinin bu kadar geçerli olmasının ve bu kadar geniş çapta kabul görmesinin temel nedeni, bu modelin insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmış olmasıdır (Yelboğa, 2006:200). Kişiliğin beş temel özelliği aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

- **Dışadönüklük**

Dışadönük kişilik özelliğine sahip insanlar dış ilişkileri iyi, sosyal, kararlı, konuşkan, aktiftirler. Dışadönük kişiler diğer insanlarla birlikte olmayı çok sever. İçedönük kişiler ise tek başına olmaktan mutluluk duyar. Dışadönük kişilerin cana

yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın olma durumu yüksek; mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden biri olma durumu düşüktür (Yelboğa, 2006:199).

Dışadönük bireyler toplum içinde olmayı severler. İnsan odaklı, konuşkan, iyimser, eğlenmeyi seven, aktif, risk üstlenebilen, duygularını gösteren, sevgi dolu insanlardır. İçedönük bireyler ise utangaç, sessiz, çekingen, coşkun olmayan, ağırbaşlı, mesafeli ve görev odaklıdır (Yürür, 2009:27).

Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip kişiler çoğunlukla sosyal olma, sokulgan olma, hakkını savunma, iddialı olma aktif ve konuşkan olma özelliklerine sahiptirler. Dışadönüklüğün iki önemli bileşeni hırs-tutku ve arkadaş canlısı olma durumudur. Bu özelliğe sahip insanlar oldukça etkindirler. Ayrıca, üstün gelme ve ödül kazanma isteği dışadönük insanlar için temel motivasyon araçlarıdır (Demirkan, 2006: 59-60).

Dışadönük bireyler, grup içinde bulunan diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar. Kaynakların bulunması ve kullanılması gibi konularda öncülük ederler. Kısaca dışadönük bireylerin dış dünyaya açık bireyler olduğu söylenebilir (Soysal, 2008:419).

- **Duygusal Dengelilik**

Duygusal dengelilik özelliğine sahip kişiler yaşamlarında güvenli, sakin, endişeli olmayan özelliklere sahiptir. Bu özelliğin karşı boyutunda ise kararsız, endişeli, mutsuz kişiler yer alır. Duygusal dengeli kişilerin rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı olma durumu yüksek; endişeli, gergin, çekingen olma durumu düşüktür (Yelboğa, 2006:199).

Duygusal dengesizlik alıngan, sinirli, korkak, kendine güveni olmayan, sosyal korkusu olan, çaresiz, yetersiz, güvensiz, kuruntulu olmayı ifade ederken; duygusal dengelilik, sakin, rahat, kendine güvenen, kuvvetli, sabırlı ve kendi durumundan memnun olmayı ifade etmektedir (Yürür, 2009:28).

- **Sorumluluk**

Sorumluluk özelliğine sahip kişiler yaşamlarında sorumlu, bağımlı, dikkatli, disiplinlidirler. Bazı araştırmacılara göre sorumluluk özelliği başarıya ulaşma yolunda oldukça istekli olan tip olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliğin diğer ucunda, dikkatsiz, organize olmamış, sorumsuz ve disiplinsizlik özelliklerini taşıyan bireyler bulunur. Sorumluluk özelliğine sahip kişilerin sistemli, azimli, başarma yönelimli, hırslı, titiz olma gibi özellikleri taşıma durumu yüksek, dikkati kolay dağılan ve düzensiz olma özelliklerini taşıma durumu ise düşüktür (Yelboğa, 2006:199).

Yüksek sorumluluk duygusuna sahip bireyler dikkatli, öz disiplinli ve başarma duygusuna sahiptirler. Düşük sorumluluk duygusuna sahip bireyler ise dikkatsiz, sorumsuz, plansız ve düzensiz olma gibi özellikler gösterirler (Erkuş ve Tabak, 2009:217).

Sorumluluk özelliği güvenilir ve kararlı olma derecesi ile ilgiliyken, sorumsuzluk özelliği amaçsız, güvenilmez, tembel, düzensiz, gevşek, ihmalci, kararsız ve zevk düşkünü olmakla ilişkilidir (Yürür, 2009:27).

- **Geçimlilik**

Geçimlilik özelliğine sahip kişiler iyi huylu, güvenilir, yardımsever, işbirliğinden yana olan, bağışlayıcı özellikleri olan tiptir. Bu tipin diğer ucunda yardımsever olmayan, inatçı, hemen parlayan, diğer insanlarla iyi ilişkiler kuramayan kişiler yer alır. Bu tipin özelliklerini taşıyan kişilerin alçak gönüllü, iş birliğini seven, samimi, anlayışlı ve uyumlu olma durumu yüksek; şüpheci, inatçı, dik başlı, rekabetçi ihtiyatlı olma durumu düşüktür (Yelboğa, 2006:199).

Geçimli kişiler, yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, merhametli, kolay aldanan dürüst bireyleri ifade ederken; geçimsiz kişiler ise alaycı, kaba, kinci, merhametsiz, sinirli ve işbirliği yapmayı sevmeyen bireyleri ifade eder. Geçimlilik özelliği yüksek düzeyde olan bireyler karşılıklı etkileşim gerektiren işleri daha cazip

bulurlar ve bu tür işlerde görev alırlarsa daha yüksek performans gösterirler (Yürür, 2009:27).

Geçimli kişiler, arkadaşça davranırlar, işbirliği yapmayı ve birlikte çalışmayı severler, hoşgörülü ve kibardırlar, güven verirler, sınırları geniştir ve yumuşak kalplidirler. Bu özelliklere sahip kişiler yönetici iseler astlarını iyi motive ederler ve onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışırlar ve iyi iletişim kurarlar (Soysal, 2008:419).

- **Açıklık**

Açıklık kişilik özelliği araştırmacılar tarafından en karmaşık olarak belirlenen özelliktir. Bu tipteki insanlar hassas, esnek, yaratıcı, meraklı olma özelliklerine sahiptir. Bu tipin diğer boyutunda ise değişime dirençli, yeni fikirlere kapalı, dar görüşlülük özelliklerine sahip kişiler bulunur. Açıklık özelliğine sahip kişilerin yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı olma özelliklerine sahip olma durumu yüksek; gerçekleri savunan, ilgisiz olma durumu düşüktür (Yelboğa, 2006:199).

Açık insanlar kültürlü olma, meraklı olma, sosyal olma ve insanlarla çabuk kaynaşma gibi özelliklere sahiptirler. Bu tip kişiler ister yönetici pozisyonunda isterse alt pozisyonlarda çalışsınlar çabuk uyum sağlarlar. Ayrıca sorun çıkartmak yerine, çıkan sorunları çözmeye odaklanmışlardır ve yaptıkları işlerde şeffaf ve paylaşımcıdırlar (Soysal, 2008:419).

Açıklık özelliğine sahip bireylerin zeki, meraklı ve kültürlü olma gibi özellikleri nedeniyle örgütlerde öğrenme performansı yüksek bireyler olduğu görülmektedir. Kapalılık özelliğine sahip bireyler ise gelenekçi, gerçekçi, ilgi alanı dar, sanatsal yönü olmayan ve analitik olmayan kişilerdir (Yürür, 2009:27).

Çizelge 2.4’te görüldüğü gibi, onlarca kuramcının kişilik üzerine yaptığı araştırmalar ve bulguları sonucunda yaygın olarak görülen beş temel özellikten

bahsedilmektedir. Bunların; dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, zekâ özellikleri olduğu görülmektedir (Şimşek, 2006:24).

Çizelge2.4: Kişilik kuramcılarının kişilikle ilgili tanımlarından derlenen ortak özellikler

	Dışadönüklük	**Geçimlilik**	**Sorumluluk**	**Duygusal Dengelilik**	**Açıklık**
Adler	Üstünlük arayışı	Sosyal İlgi			Üstünlük arayışı
Cattell	Dışadönüklük / İçedönüklük	Pathemia (vs. Cortertia)	Superego Gücü	Düzen / Anksiyete	Bağımsızlık / Durgunluk
Comrey	Dışadönüklük Aktiflik	Feminite	Düzenlilik ve Sosyal Gelenekçilik	Duygusal Tutarlılık	Asilik
Costa and McCrae	Dışadönüklük	Uyumluluk	Vicdan	Nörotizm	Açıklık
Eysenck	Dışadönüklük	Psikotizm		Nörotizm	
Fiske	Kendine Güven	Sosyal Uyum	Gelenekçilik	Duygusal Kontrol	Araştırmacı Zeka
Freud		Psikoseksüel Gelisim			
Goldberg	Tepkisellik	Uyumluluk	Vicdan	Duygusal Tutarlılık	Zeka
Gough	Dışadönüklük	Yumuşak Baslılık	Kontrol		Esneklik
Guilford	Sosyal Aktiflik	Paranoid Mizaç	İçedönüklük	Duygusal Tutarlılık	
Hogan	Azim ve Sosyallik	Hoşlanılır Olma	Tedbirlilik	Uyum	Yetenek
Jackson	Dışadönük, Sosyal Liderlik	Kendini Koruma Tutumu	İşe Yönelme	Bağımlılık	Estetiklik / Zeka
Maslow	Kendini İfade Edebilme				Kendini İfade Edebilme
Myers-Briggs	Dışadönüklük / İçedönüklük	Hissetme / Düşünme	Yargılama / Algılama		Sezgi / Algı
Peabody	Güç	Aşk	İş	Etki	Zeka

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL TEMELLER

3.1. İŞ KAVRAMI

İş kavramıyla, önceleri beden işi özellikle de el sanatları anlatılmak istenmiştir. Faydalı faaliyetler iş olarak değerlendirilmiş, iş kavramı oyun ve boş zamanları değerlendirme faaliyetlerinden ayrı tutulmuştur. Daha sonra iş, geçim aracı olan ücret, maaş, kar gibi gelir kaynaklarının adı olmuştur (Koç, 2001:15). Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak ifade edilebilir. (Eğinli, 2009:41).

İş kavramı, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak da tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:77).

İş insanlarda bir doyum duygusu oluşturmalı, etkili ve prestij sağlayan nitelikli olmalıdır. İş, belirli bir hedefe ulaşmak için yapılan fiziksel ve zihinsel güçlerin yani emeğin kullanılmasıyla gerçekleştirilen bir faaliyettir (Koç, 2001:16).

İş, toplumsal bir ihtiyaç olmasının yanı sıra, bireyin kişiliğini şekillendiren belirleyici bir güçtür. Bu nedenle de iş doyumu ve çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki ilişki çok sayıda çalışmanın konusu olmuştur (Aşan ve Erenler, 2008:204).

3.2. İŞ DOYUMUNUN TANIMLANMASI

İş doyumu kavramı, tarihsel koşullarda; psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacılar tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavram çalışanların kişisel özelliklerinin ve onların iş yerinde oluşturdukları grupların, emeğin, üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışan ile işverenin anlaşmasını

yani emeğin yönetilebilir kılınması amacıyla dikkate alınmak zorunda olmuştur ve böylelikle inceleme konusu yapılmıştır (Sun, 2002:35).

İş doyumu konusu, sosyal bilim araştırmacılarını oldukça etkilemiştir. İş doyumu konusunda sadece 1970'li yılların başına kadar dört binden fazla makale yayınlaşmıştır. İş doyumu kavramının temelleri, Maslow'un 1954'teki "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'daki "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur (Ardıç ve Baş, 2001:47).

İş doyumu, iş şartlarının ya da işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda iş doyumu, bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonudur (Aşan ve Erenler, 2008:204).

İş doyumu ile ilgili çeşitli tanımlardan bazıları şöyledir:

İş doyumu, yapılan işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutum ve düşüncelerinin bütünüdür. Yani çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumudur. İş doyumu, işin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir ve bu uyum ne kadar yüksek olursa, iş doyumu da o kadar yüksek olur (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:327).

Her işgörenin, çalışma yaşamı süresince yaşadıklarından elde ettiği çeşitli sevinç ve üzüntülerden dolayı işine, işletmesine ve iş çevresine ait deneyimleri, gözlemleri ve düşünceleri mevcuttur. Tüm bu bilgi ve duygu birikimi işgörenlerin işlerine ve işletmelerine karşı tutumlarını belirler. İş doyumu bu tutumların sonucu ve genel yapısıdır (Eronat, 2004:11).

İş doyumu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının ve duygularının bir belirtisidir. İş doyumu denilince, yapılan işten elde edilen maddi çıkarlar, işgörenin

birlikte çalışmaktan mutlu olduğu iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1998:266).

İşgörenin işinden doyum sağlaması, örgütün ürün üretme amacıyla eştir. Bir örgüt, ürünlerinin niceliğini veya niteliğini arttırmaya çalışırken aynı zamanda işgörenlerin iş doyumlarını da sağlamaya ve arttırmaya çalışmalıdır (Başaran, 2000:29).

3.3. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ VE AMAÇLARI

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir sonucu olarak ifade edilen iş doyumu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmıştır ancak asıl önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunun önemli olmasının önemli bir nedeni yaşam doyumu ile ilişki içerisinde olmasıdır. Çünkü yaşam doyumu bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir (Üngören ve Cengiz ve Algür, 2009:41).

İş doyumunun bireysel ve örgütsel olarak önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Çünkü insanlar özellikle belli bir yaştan sonra yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedirler. İş yaşamı insan yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle hem ekonomik hem de psikolojik olarak işten beklentilerini işinde bulan kişinin mutlu olma ihtimali yüksektir. Bu bağlamda iş doyumu insan yaşamında ekonomik ve psikolojik açıdan oldukça önemlidir. İş doyumu sadece bireyleri değil, örgütleri ve tüm toplumu ilgilendirir. Bu da iş doyumunun önemine anlam katmaktadır.

Yöneticiler işgörenlerin iş doyumlarıyla temelde üç nedenle ilgilenir. Öncelikle, işinden doyum sağlayamayan insan işten kaçar, mümkün olduğunca o işten ayrılmanın ve başka bir iş bulmanın yollarını arar. İkincisi, iş doyumu yüksek olan kişi daha sağlıklıdır ve uzun yaşama ihtimali daha yüksektir. Üçüncüsü iş doyumu yüksek kişi daha mutludur ve bu mutluluğunu iş yaşamı dışını da yansıtır. Böylelikle işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu durum çeşitli araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalarda işinden doyumsuz çalışanların sık sık hastalandıkları görülmüştür. Özellikle baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları en sık görülen hastalıklardır. Bu nedenle iş doyumu yüksek olan kişi bu hastalıklardan daha uzaktır ve daha az doktora gider, daha

az rapor alır. Dolayısıyla bu durum örgüt açısından sağlıkla ilgili masraflarda bir azalma sağlar (Özkalp ve Kırel, 2001:81). İş doyumunu elde edemeyen kişinin psikolojik olgunluğa erişmesi zorlaşır ve bu durum bireyi hayal kırıklığına uğratır. İş doyumu çalışanın verimliliğini artırırken iş doyumsuzluğu çalışanın verimliliğini ve performansını düşürmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilmektedir. Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da doyumludur. Organizasyonlarda iş görenlerin iş doyumunun düşük olması diğer bir ifade ile iş doyumsuzluğunun yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:3). Konuya işyerleri açısından bakıldığı zaman da, iş doyumsuzluğunun sebep olduğu stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler verimliliği etkilemektedir (Derin, 2007:6).

İş doyumu hakkında önemli olan bir diğer nokta, iş doyumunun, dinamik bir olgu olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumu hızlı elde edilebildiği gibi, aynı hızla ya da daha hızlı iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş doyumsuzluğu, örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır hatta yok eder (Akbal, 2010:47).

İşletme yöneticileri genellikle çalışanların yüksek bir performans ve yüksek bir verimlilik düzeyinde çalışmalarını isterler. Çağdaş yönetim anlayışındaki yöneticiler, ancak beklentileri karşılanmış, motivasyonu sağlanmış ve işinden doyumlu olan çalışanların mutlu ve üretken olabileceklerinin bilincindedir. Artık işletmeler mal ya da hizmet üretmek gibi amaçlarına çalışanların iş doyumunu sağlamak amacını da eklemiştir ve eklemelidir. Bu çerçevede değerlendirilirse, iş doyumu çalışmalarının başlıca beş temel amacı yerine getirmek için yapıldığı söylenebilir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:327):

3.3.1. Örgütteki Potansiyel Sorunları Anlamak

Bir birey işinden doyum sağlamışsa olumlu davranışlar sergiler. İşinden doyumsuz olan birey ise, iş ortamında olumsuz davranışlarda bulunur. Bu nedenle, işletme yöneticileri iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen etmenler hakkında daha bilinçli, ilgili ve duyarlı hale gelirler. Böylece bu olumsuz koşulları ortadan kaldırmak ve iyileştirmek için çeşitli uygulamalara yönelirler.

3.3.2. Devamsızlık Ve İşten Ayrılmaların Nedenlerini Açıklamak

Verimliliğin düşmesine neden olan işten ayrılmaların önemli nedenlerinden biri de genellikle iş doyumsuzluğudur. İş doyumsuzluğunun nedenleri ücret yetersizliği, yükselme imkânlarının az olması ya da olmaması, amir ve bu gibi nedenler olabilir. Bu şekilde sorunların ortaya çıkarılması çözümü kolaylaştırır.

3.3.3. Personel Tutumlarındaki Örgütsel Değişiklerin Etkisini Değerlendirmek

İş doyumu araştırmaları, özellikle çalışanların işlerine karşı olan tutum, davranış, duygu ve düşüncelerini ortaya koyması açısından çok önemlidir. İşletme yönetimi, yapılan bu araştırmaların sonucunu değerlendirip, buna göre politikalarını belirlemektedir.

3.3.4. Yönetim Ve Sendika Arasındaki Çatışmalara Doğru Bilginin Sağlanması

İş doyumu araştırmalarından çıkan diğer bir sonuç da işçi-işveren arasında düzenleyici ve kanıtlayıcı bir role ve etkiye sahip olmasıdır.

3.3.5. Yönetimle Çalışanlar Arasında İyi Bir İletişimin Sağlanması

Çalışanların işlerinden hoşnut olma derecesi, örgüt içinde iletişim sisteminin iyi işleyip işlememesine bağlıdır. Yani iş doyumu ve örgüt içi iletişim süreçleri birbirini etkiler ve sonuçta sinerjik bir sonucun ortaya çıkmasına olanak sağlar.

3.4. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETKENLER

İş doyumu olumlu duyguları içeren bir kavramdır. Bir çeşit haz duygusudur ve çok çeşitli etkenlerden etkilenebilir. İş doyumunu oluşturan etkenleri, başka bir deyişle iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. İş doyumunu etkileyen etmenlerden ilk grup, iş ortamı ve işle ilgili etkenlerdir. Bu grupta, bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer çalışanlarla ilişkiler, ödüller ve buna benzer özelliklerden söz edilebilir. İkinci grup, bireylerin kişilik özellikleriyle ilgilidir. İki gruptaki değişkenler birbirleriyle etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Sun, 2002:31).

3.4.1. İşle İlgili Etkenler ve İş Doyumu

İşle ilgili etmenler kişinin ihtiyaçlarını değiştirebilmektedir. İş çevresinin çeşitli özellikleri iş doyumuna neden olur. Bu özellikler, işin özelliklerini, iş görevini ve örgütün çeşitli yönlerini oluşturmaktadır (Menteşe, 2007:16).

3.4.1.1. İşin Niteliği

İşin kendisi ya da işin genel görünümü iş doyumunun ya da doyumsuzluğunun önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı imkanlar, ücret statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik özelliklerine ve onun işten beklentilerine uygun olmayabilir. Bu durumda genellikle doyumsuzluk ortaya çıkar. Bu etkenler çalışanların iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:332).

Çalışan yaptığı işten gurur duymalıdır. İşte gurur duymanın göstergesi, çalışanın üretim faaliyetlerin sonucunda insanların ihtiyaçlarına cevap veren bir ürün ortaya çıkarmış olmanın verdiği hazdır. Ancak işini seven bir insanın yaptığı ürün kişiye gurur verir ve doyum sağlar. Ayrıca, çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde, denetiminde yeteneklerini kullanarak rol ve söz hakkında sahipse yaptığı işten doyum sağlayacak ve bu durum başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Bir çalışan tarafından ne kadar çok farklı faaliyet yerine getiriliyorsa, iş o kadar az sıkıcı olacaktır. En sıkıcı işler her gün yüzlerce defa benzer faaliyetlerin tekrarlanmasını gerektiren işlerdir. İş, çalışanın kendisine uygun yetenek ve becerileri kullanmayı ne kadar çok gerektiriyorsa çalışan o kadar fazla yararlı iş yaptığı hissine kapılacaktır. Çeşitlilik, ilginçlik ve görevde meydan okuyuculuk sağlayan işler daha fazla iş doyumu sağlayacaktır (Eronat, 2004:15-16).

3.4.1.2. Çalışma Koşulları

İş doyumu, işin fiziksel çevresiyle oldukça ilgilidir. Çalışanlar, sıcaklığı, ışığı, nemi çalışmaya uygun ve rahat bir ortamda çalışmak isterler. Çalışanların rahat, sessiz ve stressiz ortamlarda bulunması onların istekli çalışmasına yardımcı olur. Bu durum, işten doyumu olumlu etkiler. Benzer şekilde çalışanlar işyerinin düzenli, temiz, konforlu olmasını ve evlerine de yakın bir yerde olmasını isterler.

Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına kapılırsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Deskleyici iş koşulları çalışanda doyum sağlayan etmenler arasında sayılmaktadır. Kişiler kendileri için tehlike oluşturmayan stressiz rahat bir iş çevresini tercih etmektedirler. Sıcaklık, ışık, gürültü ve diğer çevresel koşullar uç seviyede olmamalıdır. İş ortamının fiziksel özelliklerinin uygun olmaması iş doyumunu engellemektedir. Ayrıca çalışanlar sağlıkları için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istememektedirler. Her türlü güvenlik önleminin alındığı bir işyerinde çalışmaktan endişe duymayacak bu durum da çalışanı mutlu kılacaktır. (Dorsan, 2007:23-24). Ayrıca her işletmenin dış görünüşü, çalışanlara sağladığı haklar, dış dünyaya yansıyan imajı o işletmenin çevreyi etkileme gücünü etkiler. İnsanlar, çevre tarafından kabul edilen, itibarı güçlü olan, özellikli olarak algılanan işletmelerde

çalışmayı tercih ederler. Dolayısıyla böyle işletmelerde çalışanlar yaptıkları işten daha fazla doyum sağlarlar. Sosyal görünüm açısından diğer insanların saygınlığını kazanmış işletmelerde çalışanların bu durumdan mutlu oldukları ve işlerinden doyum sağladıkları görülmektedir. Ülkemizde de özellikle bazı işletmelerde çalışan bireylerin iş doyumu düzeyi genellikle yüksektir ve devamlılık gösterir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:334).

3.4.1.3. Ücret

Ücret, çalışanların yaptığı işe karşılık aldığı bir çeşit ödüldür. Ücret işten doyumunun sağlanması için diğer etkenler gibi önemlidir ve çalışanlar ücreti sadece maddi çıkar olarak görmezler. Ücret aynı zamanda ne kadar çalışıldığının ve başarının bir göstergesidir. Dolayısıyla ücretin az olması işten doyumun az olmasına sebep olabilir.

İş doyumu konusunda yapılan çalışmalar, işten doyumun veya doyumsuzluğun temel etkenlerinden birisini ücret olarak göstermiştir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, ücretin alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Birey, aldığı ücreti yeterli görüyorsa ve ihtiyaçlarını karşıladığını düşünüyorsa işe karşı olumlu bir tutum sergiler, işinden doyumlu olur. Tersi bir durum varsa işinden doyum sağlaması zor olur. Bu nedenle iş için özendirme araçlarının başında ücret gelir. Ayrıca ücret çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan bir araç olmasının yanında, onların saygınlık basamaklarındaki yerlerini belirlemesi yönünden de önemlidir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:333).

Ücret ile ilgili olarak, ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesi konusu önemlidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli bir unsurdur. İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir doyum aracıdır. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, doyum duygusu yüksek olmaktadır. Ayrıca, çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer

kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş doyumunu da olumlu etkileyecektir. Ücretin doyum sağlaması ve dolayısıyla iş başarısının artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:5).

3.4.1.4. Yükselme Olanakları

Çalışanlar yükselme olanağına sahip olduklarını bilirlerse daha verimli, hırslı çalışırlar ve iş için daha fazla çaba sarf ederler. Çalışanlar, çabaları sonucunda daha fazla başarı, daha fazla ücret ve daha yüksek bir statü elde etme imkânına sahipse işten doyumu yüksek olacaktır. Ancak, hep aynı konumda ve ücrette çalışırsa, yükselme imkanı yoksa isteksiz çalışır ve işten doyum sağlayamaz.

Yükselme, kimi çalışana göre, psikolojik gelişme anlamı taşırken, kimine göre daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelir. Her çalışanın yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin sağlayacağı doyum ya da sebep olacağı doyumsuzluk duygusu da değişik olmaktadır. Yükselme imkanları iki şekilde çalışanı etkiler. İlk olarak; çalışanların yeteneklerinin dikkate alınmadığı veya yeterince değerlendirilmediği, gereken sorumlulukların verilmediği durumlarda çalışanın kendini geliştirme fırsatlarından mahrum kalması hali olarak tanımlanan yeterince yükselemem durumudur. Bu durumda çalışan beklentilerine kavuşamadığından iş yaşamında mutsuz olur. Diğer durum olan aşırı yükselme, yeterince yükselememenin yanında kişinin kapasitesinin ötesinde sorumluluk verilmesi, onun talepleri karşılayamamasına veya bulunduğu yeri koruyabilmesi için aşırı gayret sarf etmesine neden olur ki bu durum da insanlar da gerginlik ve işinde huzursuzluğa neden olur (Derin, 2007:24-25). Bununla beraber yükselmek, dinamik bir yaşam sürdürmek her çalışanın özlemi ve isteğidir. Yükselme fırsatı yakalayan çalışanın kendine olan güveni artar, kişiliği gelişir ve yükselmeyle birlikte yetkileri artar. Böylece çalışanların işte çalışma isteği artar ve yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği takdir çalışanın üzerinde oldukça olumlu etki yapar. Görüldüğü üzere, yükselme olanağı çalışana sağladığı bu faydalar ile iş doyumunun sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:335).

3.4.1.5. Övülmek

İş doyumu için önemli etmenlerden biri de övülmektir. Çalışan ve çalışmasından dolayı övgü alan kişi aynı şekilde hatta daha fazla çalışmak isteyecektir. Buna karşılık çalışmaları övülmeyen veya hiç fark edilmeyen çalışanların çalışma şevki kırılacaktır.

İşgören, yaptığı işin niteleğinden dolayı övülmek istemektedir. Fakat olumsuz eleştirilerden de hoşlanmamaktadır. Bu nedenle, yaptığı işten dolayı övülen işgörenin işten doyumu yükselmektedir. Diğer yandan övgü, işin değerlendirilmesi ile birlikte yapıldığında işin daha iyi yapılmasını sağlamaktadır (Akbal, 2010:59). Övülmeyen bir de olumsuz eleştiriler alan çalışanlar ise işinden soğuyacaktır. Bu durum da iş doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir.

3.4.1.6. İş Grupları veya Çalışma Arkadaşları

Bireyin birlikte çalıştığı grubun yapısı veya doğası da iş doyumunun oluşması için önemli bir etkendir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen ve işbirliği içinde olan bir iş grubunda olmak çalışanların iş doyumu üzerinde etkilidir. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, bir rahatlama, bir tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu durum iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini çok sevmese bile, çalıştığı arkadaşlarını sevmesi nedeniyle işinden mutluluk duyabilir. İyi bir iş grubu çalışma ortamını iş yaşamını daha zevkli ve iyi hale getirebilir. Ancak, çalışanlar böyle bir iş grubuna sahip değillerse, tam aksi bir durum varsa iş doyumu bu durumdan olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kırel, 2001:99). Ayrıca, kişinin çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendini ait hissetmesi iş doyumu düzeyini etkilemektedir. Çalışma arkadaşları kişinin genellikle çevresinde ve yakınında bulunurlar ve bu kişilerle benzer işler yaparlar. Kişinin çalışma arkadaşlarıyla eğitim durumları gibi bazı ortak yanları da bulunmkatadır. Çalışma arkadaşları, kişinin iş doyumunu özellikle kişi işinde ya da örgütte yeni olduğunda daha fazla etkilemektedir. Çalışan işe yeni başladığında işle ilgili deneyimleri sınırlıdır ve neleri yapması gerektiğini bilmektedir. Çalışma arkadaşları bu nedenlerle çalışanların iş doyumunu

etkilemektedir (Menteşe, 2007:17). Bununla beraber grup çalışmalarının, bireylerde yeterli doyumu sağlamadığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Çünkü grup çalışması bazı engeller teşkil etmekle birlikte gruptakilere daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Grup çalışmasından en iyi sonuç alındığı durumlar konusunda genel görüşler şöyledir (Özdayı, 1990:90):

- Grup çalışması, bireyler arasındaki davranışlarda yakınlığı içerdiği zaman doyumu en çok sağlar.

- Yine grup çalışması, başkaları tarafından kabul edilen sonuçlarda en iyi sonucu verir.

- Grup çalışması, hedefe ulaşmak için gerekli olanaklar sağlandığı zaman en iyi sonuca ulaşır.

3.4.2. Bireysel Etkenler ve İş Doyumu

Yaş, cinsiyet, bilişsel yetenekler, iş deneyimi gibi bir çok kişisel özellikler işle ilgili tutumları ve iş doyumunu etkiler. Ancak, genel olarak bu etkenler işveren ve örgüt tarafından değiştirilemez. İşverenler veya örgüt pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmektedir (Özer, 2004:73).

İş doyumunu etkileyen çok çeşitli etken vardır ve bu etkenlerin bireyler üzerindeki etkileri farklıdır. Bazı bireylerin iş doyumlarına katkıda bulunan etkenler, başka bireylerin iş doyumuna etki etmeyebilir. Bazı kişilere aldığı ücret doyum sağlarken, bazılarına yükselme imkânının bulunması doyum sağlar. Bu durum bireyin kişilik özelliklerine bağlıdır. Bu bağlamda kişilik özellikleri iş doyumu üzerinde çok önemli bir etkiye sahiptir. İşgörenlerin genetik yapısı, aile faktörü, eğitim düzeyi, sahip olduğu değer yargıları, iş tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve sosyal çevresi iş doyumu üzerinde önemli rol oynarlar. Bu kişisel özellikler, her işgöreni diğer işgörenlerden ayırır. Ayrıca kişinin yaşam biçimini belirleyen kişisel etkenler, kişinin beklentilerinin karşılanmasında ve örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da

olumsuz etkiye sahiptir. İş doyumunu etkileyen bir çok dışsal etkenin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür.

3.4.2.1. Yaş

Genel olarak yaş artıkça iş doyumu düzeyi de artmaktadır. Gençlerin iş doyumu daha düşük düzeyde görülmektedir. Genç insanlar genelde sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta zorlandıkları için ilk işleri onlar için hayal kırıklığı olmaktadır. Yaşlı insanların ise yaş ve iş doyumu ilişkisi açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Çünkü daha yaşlı çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Ayrıca yaşı büyük insanlar daha yüksek maaş almaktadırlar (Özer, 2004:48). Yaş arttıkça iş doyumu düzeyinin artması iki sebepten kaynaklanmaktadır. Birinci sebep, ödül ve ücret gibi daha iyi imkanlar doyumu arttırmaktadır. İkinci sebep ise, insanların beklentilerini daha gerçekçi düzeyde tutarak işlerine uyum sağlamaları ve yaşlandıkça daha mutlu olmalarıdır. Çalışanlar yaşlandıkça beklentilerini daha iyi ayarlamak suretiyle yaptıkları işten daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Buna karşılık, ileri yaşlarda daha az terfi alınması ve emekliliğinin yaklaşması nedeniyle doyum düzeyini düşürmektedir. Yaşça daha büyük çalışanlar açısından, ücretin yüksek olması, işletmede uzun süredir bulunuyor olması örgütte yüksek kademede ve sorumluluk alınmış olunması veya beklentilerin daha az olması, kendilerine olan güvenin ve tecrübenin fazla olması gibi nedenlerle doyum daha yüksek düzeylerde olabilmektedir (Dorsan, 2007:19).

Lee ve Wilbur'un 30 yaş altı, 30-49 yaş arası ve 50 ve üzeri yaş olmak üzere üç yaş grubundan kamu çalışanları ile ilgili olarak yaptığı ve eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumu artmaktadır. 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına oranla daha az doyum sağlamakta ve 39-49 yaş arası grup ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir fark görülmemektedir. Aynı araştırmada 50 yaş ve üzeri grubun, işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha

dazla doyum sağladığı ve bu durumda yine iş doyumu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Sun, 2002:35).

3.4.2.2. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli etmenlerden birisi de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar meydana getirebilir. İş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Aşık, 2010:39). Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında tam olarak bir tutarlılık yoktur. Yapılan çalışmaların bazılarında kadın ve erkek çalışanların iş doyumu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalar da fark bulunmuştur. Geleneksel olarak erkeklerin yaptığı işleri artık kadınlar da daha fazla yapmaktadırlar. Bu durum, kadınların ve erkeklerin işlerine karşı tutumlarının farklılaşabildiklerini anlamak açısından önemlidir. (Özer, 2004:40).

3.4.2.3. Bilişsel Yetenekler

Bilişsel yetenekler iş doyumu için her zaman anlamlı bir gösterge olmasa bile işin türüne göre önemlidir. Çünkü, bazı işler için yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumu zeka ile bağlantılıdır. Zeka düzeyi yüksek insanlar kendi işlerini yetersiz bulabilirler ya da kendi işleri için yetersiz olabilirler, bu durum can sıkıntısına ve iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Aksine işleri daha yüksek zeka düzeyi gerektiren insanlar, engellenmişlik duygusu yaşamaya başlayabilirler, çünkü işin gereklerini yerine getirmeye güçleri yetmez (Özer, 2004:42). Eğitim düzeyi de zekayla ilgili bir faktördür. Eğitim, iş doyumunun oluşması için en önemli etmenlerden bir tanesidir ve çalışanın doyum derecesini etkileyebilir. Kişinin eğitim düzeyi, çalışanın işini daha iyi anlayıp, daha başarılı olmasını sağlar. Bu durum iş doyumunun oluşumuna katkı sağlar (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:331-332).

3.4.2.4. İşgörenin Hizmet Süresi

Bir iş yerinde hizmet süresi aynı zamanda iş deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Özellikle aynı iş yerinde uzun süre çalışanların iş doyumu düzeyi yüksek olmaktadır. Bu durum genellikle çalışanın iş yerini tanıması, iş yerine bağlanması, işteki deneyimleri ve beklentileri arasında bir uyumun ortaya çıkması ile açıklanabilir. Bu noktada, çalışmaya yeni başlayan çalışanların iş doyumu, uzun süre çalışanlara göre daha düşüktür. Bunun nedeni çalışmaya yeni başlayanların işten ve işyerinden beklentilerinin daha yüksek olması ile ilişkilendirilmektedir. Buna karşın, aynı işyerinde uzun süre çalışan ancak yükselme olanağı bulunmayan çalışanların iş doyumu düzeylerinde bir değişiklik söz konusu olmamakta, hatta iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir (Eğinli, 2009:42).

Çalışanların hizmet süresi kişinin yaşıyla da yakından ilgilidir. Yaşı ilerledikçe aynı işte kalmaya devam eden çalışanlarda iş doyumu yükselmektedir. Çünkü kişi sürekli iş değiştirmek isteğine sahipse bu durum iş doyumsuzluğunun önemli bir belirtisidir. Kişinin işteki kıdeminin artmasıyla, kişi işini daha iyi kavrar ve bu durum çalışana başarma hissi verir. Ayrıca hizmet yılları arttıkça, örgüt personelinin ihtiyaçlarını giderek daha fazla karşılayacağından, örgüte bağlılığın ve iş doyumunun yıllar ilerledikçe yükseleceği kabul edilir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:331).

3.4.2.5. İşgörenin Beklentileri

Her insan işine karşı bir beklenti içerisindedir. Bu beklenti genel olarak belirli bir amaca yöneliktir ve kişilerin beklentileri birbirinden farklı olabilir. Bununla beraber artık günümüzde insanlar giderek daha bilinçlenmekte ve insanların işlerinden, sosyal yaşamlarından olan beklentileri aynı zamanda işten beklentilerine ve iş doyumuna etki etmektedir. İş doyumu, çalışanların işinden beklentileri ile elde ettiklerini karşılaştırmasının önemli bir sonucudur. Dolayısıyla, iş veya meslek, bireyin beklentilerini karşıladığı oranda doyum sağlar ve her çalışanın işten beklentisi farklı olabilir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:333).

3.4.2.6. Danışmanlık

Çalışanların başlarında bulunan danışmanlarıyla olan ilişkileri de orta düzeyde doyuma etki eder. Danışmanlık biçimi iki şekilde olabilir. Birinci danışmanlık şekli çalışana yöneliktir, danışman kişi çalışanla şahsen ilişki kurarak onun sorunlarıyla yakından ilgilenir. Danışman çalışanın iş yaşamını gözler, onun refahıyla ilgilenir, olumlu tavsiyelerde bulunur ve çalışanın diğer insanlarla olan ilişkilerini düzenler. Amerika'da yapılan bazı çalışmalarda çalışanlar genelde danışmanlarının bu şekilde danışmanlık yapmadıklarından şikayetçi olmuşlardır. İkinci tür danışmanlık ise yöneticilerin özellikle çalışanlarla ilgili alınacak kararlara onların katılmasına izin vermesi şeklinde olmaktadır. Bu tür bir yaklaşım çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir ve iş doyumunu yükseltir. Yapılan meta-analizlerde de bu şekilde olan danışmanlığın iş doyumunu yükselttiği belirlenmiştir. Ayrıca katılımcı bir ortamın oluşturulduğu bir danışmanlık şeklinin, çalışanların doğrudan kararlara katılımına izin veren bir sistemden daha fazla bir iş doyumu sağladığı yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Özkalp ve Kırel, 2001:70).

3.4.2.7. Kişilik

Kişilik yapıları iş doyumunu etkileyen önemli bir etmendir. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitimli ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir. Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan bireyler, azimli ve sebatkar oldukları için iş doyumu yüksektir (Aşık, 2010:40). Özbenlik duygusunu gerçekleştiren ve kendine güvenen çalışanlar da, bu özelliklerini daha az geliştiren çalışanlara göre daha fazla doyum sağlayabilirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir çalışan, mücadele gerektiren işe çok önem verir, başarmak için daha çok çabalar. Bu durumda daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselme taraftarı olurlar. Bu nedenle övülmeyle, oyalanmayla daha az ilgilenir; eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşer (Başaran, 2000:220).

Aile bağları zayıf olan, bireysel standardının altında yaşamak durumunda olan, durağan bir kişiliğe sahip olan ve iş alışkanlığı oluşturmayan kişilerin iş doyumunun daha düşük olduğu şeklinde bulgular vardır. Çünkü, yetişme şekline bağlı olarak, sorumluluk almak istemeyen, yükselmek ve daha iyi bir yaşam standardına ulaşmak için istek duymayan çalışanlar özel beklentilere de sahip olmayacaktır. Bu nedenle işinden güçlü bir beklentisi olmayan çalışanlar çok fazla emek, çaba sarf etmeyecektir. Böyle bir durumda çalışanların işlerinden doyum sağlaması zor olacaktır (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:44).

Kişiliğe uygun bir işte çalışmak da iş doyumu için önemli bir etmendir. Kişiliğine uyan bir işte çalışan kişi, o işin gereklerini daha kolay yerine getirecek ve başarılı olacaktır. Bu başarı ise iş doyumunu arttıracaktır (Dorsan, 2007:21).

3.5. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ KURAMLAR

İşgörenlerin işten doyumu hem iş gören hem de örgütler için oldukça önemlidir ve bu konuda çok çeşitli kuramlar mevcuttur. İş doyumunu açıklamaya çalışan kuramların birçoğu güdüleme ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi temel almıştır. Bu kuramları içerik ve süreç kuramları adı altında incelemek mümkündür.

3.5.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, çalışanlar için işten doyumu sağlayacak gereksinimleri tek tek göstermeye ve açıklamaya çalışan kuramlardır. Bu kuramlar, çalışanların belirlenen bazı değerler ya da gereksinimlerin örgütçe karşılandığında çalışanların doyuma ulaşacağını savunurlar (Başaran, 2000: 216).

İçerik kuramlarından en yaygın olanı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır. Maslow'a göre bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar yatar ve birey bu ihtiyaçları karşılamak için harekete geçer. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir unsurdur. Maslow'un kuramının temelinde ihtiyaçların beş grupta toplanan bir sırayı izlediği ve doyurulan bir ihtiyacın artık güdüleyici etkisini yitireceği yaklaşımı

bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar önemlerine göre şöyle sıralanmıştır; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Maslow, bu beş ihtiyacı daha üstteki ve daha alttaki ihtiyaçlar olarak ayırmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları aşağı sıradaki ihtiyaçlar olarak tanımlarken; sosyal, saygı ve statü ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da üst düzey ihtiyaçlar olarak sınıflandırmaktadır. Bununla birlikte Maslow'un kuramı diğer kuramlar gibi sadece iş ortamı göz önünde bulundurularak geliştirilmiş bir kuram olmayıp, genel bir kuram niteliğindedir (Toker, 2007:95).

Süreç kuramlarından bir diğeri Herzberg'in ikili etmen kuramıdır. Herzberg, bu modelin felsefi temelinin büyük bir kısmını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinden almıştır. İkili etmen kuramında iş unsurlarının iş doyumu üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Herzberg ve arkadaşları iş doyumu üzerine oluşturdukları kuramı test etmek için değişik coğrafi bölgelerdeki, 9 farklı işletmedeki 200 mühendisi ve muhasebeciyle, tutumları üzerinde önemli etkilere sahip olan iş etmenleri hakkında görüşmeler yapmışlardır. Deneklerden, halihazırdaki işlerinde kendilerini olağan dışı olarak iyi veya kötü hissettikleri zamanları düşünmeleri istenmiştir. Bu kritik olayları açığa çıkaracak özel sorulardan sonra görüşmeciler, olayların yapısını ve bu olaylara karşı kişisel tepkileri aydınlatmaya çalışmışlardır (Menteşe, 2007:8). Bu kuramın varsayımlarına göre, işyerinde işgörenin kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve doyumsuzluğa sebep olan hijyen etmenleri ile, işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan teşvik edici ve doyum sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekir. Çünkü işyerinde belirli etmenlerin varlığı doyuma katkıda bulunmaktadır. Bu etmenlerin yokluğu ise nötr bir durum oluşturmakta, doyumsuzluğa yol açmamaktadır (Polat, 2008:30).

Alderfer'in ERG kuramı da süreç kuramları içinde yer almaktadır. Bu kuram Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını basitleştirerek geliştirmiş olduğu bir kuramdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak yine Maslow'un sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması temeldir. ERG kuramında, ihtiyaçlar bir hiyerarşi içerisinde değillerdir. Tüm ihtiyaçlar kişiyi aynı anda etkileyebilir. Maslow'un kuramının aksine, bu kuramda alt düzeydeki bir gereksinimin doyurulması kişiyi mutlaka bir üst

düzeydeki gereksinime yönlendirmez. Maslow, karşılanmayan gereksinimlerin saklı tutulduğunu savunurken, Alderfer karşılanmayan gereksinimden vazgeçilerek daha temel gereksinimlere yönelindiğini savunur. İki kuram arasındaki bir diğer fark da, Maslow'un doyurulmuş bir gereksinimin artık o gereksinimi daha da güçlendirebileceğini savunmasıdır (Anar, 2011:18).

3.5.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, işgörenlerin iş sonuçlarına ulaşmak için belirli davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini araştırmaktadır. Bu kuramlar iş doyumunu beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimleriyle açıklamaktadırlar. Kısaca süreç kuramları, işgörenin iş doyumunun nasıl oluştuğunu araştırmaktadır (Menteşe, 2007:10).

Süreç kuramlarından gereksinme gerçekleştirme kuramına göre bir insan, istediklerini elde ettiğinde doyum sağlar; çok istediği ve çok önemli olan bir şeyi elde ettiğinde daha çok doyum sağlar; eğer istediği ve önemli bulduğu bir şeyi elde edememişse doyumsuzluk çeker. Bu kurama göre işten doyum, iş çevresinin çalışanın gereksinimlerini karşılamasının bir sonucudur (Başaran,2000:216).

İlişkili küme kuramı süreç kuramlarından bir diğeridir. Bu kuramın hareket noktası bireyin istek ve ihtiyaçları değil, bireyin ait olduğu grubun görüş ve fikirleridir. Referans grubu olarak da adlandırılan bu grubun etkisiyle işgörenin işten elde ettiği doyum azalıp artmaktadır. İşgören işinden doyum sağlamasa bile grubun genelinde işten doyum sağlama eğilimi varsa işgören de grubun etkisiyle işten doyum alacaktır. İlişkili küme kuramı, işgörenin çalıştığı örgütün büyüklüğü, küçüklüğü, örgütün bulunduğu çevrenin kırsallık, kentlik gibi niteliği, çalışanın sendika üyesi olup olmaması, etki yapan grubun üyelerinin çoğunluğunun erkek ya da bayan olması gibi değişkenleri de içine almaktadır (Akbal, 2010:76).

Uyumsuzluk kuramına göre ise, işten doyum çalışanın örgüt tarafından karşılanmasını istediği gereksinmelerden, örgüt tarafından karşılanan kesimi

çıkarıldığında, ortaya çıkan fark ne kadar büyükse işten doyum o kadar azdır; ne kadar küçükse, işten doyum o kadar yüksektir. Eğer bir işgörenin gereksinmeleri örgütün bu gereksinmeleri karşılama düzeyinden büyükse, işten doyumu o oranda azalır; örgütün gereksinmeleri karşılama düzeyi işgörenin gereksinmelerinin düzeyinden fazlaysa işten doyumu o oranda artar (Başaran, 2000:217).

Süreç kuramlarından biri de üç yönlü ilişki kuramıdır. Bu kurama göre, çaba, ödül ve doyum, işten doyumu oluşturan üçgenin birer köşesini oluştururlar. Ödülün artması çabanın artmasına, çabanın artması ödülün artmasına neden olacak, bunların ikisinin da işten doyumun artmasına neden olacaktır. Bunların üçünün artması işgörenin doyumunun artmasına bağlı olduğundan doyum bu üçgenin merkezinde yer almaktadır (Akbal, 2010:77).

3.6. İŞ DOYUMUNUN SONUÇLARI

İş doyumunun hem kişisel hem de örgütsel sonuçları vardır. İş doyumu beraberinde olumlu sonuçlar getirmektedir, bu sonuçları dört başlık altında toplamak mümkündür.

3.6.1. Yüksek Moral Sağlanması

İşinden doyum sağlamış ve iyi motive olmuş çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar böylece işyerinde çok daha yararlı olurlar. Çalışanın moralinin yüksek olması ise çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde olumlu etkiler yapar. Bu etkilerin bazıları şunlardır (Şenatalar, 1978:300):

- Morali iyi olan çalışan görevlerini enerji ve coşkuyla yapar.
- Morali yüksek olan çalışanlar daha istekli çalışırlar.
- Böyle çalışanlar işyerinin zor durumlarında daha çok çaba sarf ederler.

- Çalışanların iş yapma arzusu yüksek olur.

- Çalışanların morali yüksekse, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere gönüllü olarak uyarlar. Böylece örgütte iyi bir disiplin oluşur.

- Çalışanlar morali düzgün olduğu için örgütün hedefleri doğrultusunda iş birliği yaparlar.

- Çalışanlar yöneticilere ve örgüte karşı bağlılık duyarlar.

Çalışanların yüksek morale sahip olması, işgücü devir hızını ve devamsızlığı azaltır, sonuç olarak maliyetlerde azalma olur.

3.6.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması

İşe bağlılık, çalışanın işini benimseme derecesidir. İş doyumu ile işe bağlılık arasında paralel ve anlamlı bir ilişki vardır. İş doyumuna sahip olan çalışanın örgütü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının azaldığını saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir çalışanı güdülemek, yönetmek ve örgütün amaçlarına yöneltmek daha kolaydır. Çalışanların işlerini tam olarak benimseyebilmeleri, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmeleri ve çalışanların istenilen düzeyde verimli olabilmeleri için bazı koşulların olması gerekir. Çalışanların işyerine olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması için çalışanın işinden ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden doyum sağlamalıdır ve işletme yöneticisi bu duyguları ona hissettirmelidir (Aşık, 2010:44).

3.6.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Çalışanların bulunduğu işyerine uyum sağlaması kişinin verimliliğini olumlu bir şekilde etkileyecektir. Kişi örgütle uyum içinde olursa, örgütün amaçlarını ve araçlarını da benimseyecektir. Çalışan örgütün amaçlarını ne ölçüde benimserse, amaçların gerçekleşmesine o ölçüde yardımcı olur. Bu durumda işi yavaşlatma, bölüm veya

gruplar arası dengenin bozulması gibi olumsuzluklar azaltılabilir veya yok edilebilir ve işyerinde verimlilik, etkinlik artar. Ayrıca, yöneten ve yönetilenlerin işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu aralarında uyum oluşur ve yöneten ile yönetilenler arasında anlaşmazlıklar en aza iner. Böylece işyerinin sürekliliği sağlanır (Erdoğan, 1983:16-17).

3.6.4. İş Doyumunun Diğer Sonuçları

Yapılan çalışmalar iş doyumu yüksek düzeyde olan insanların hem ruhsal hem fiziksel sağlıklarının çok daha iyi olduğunu ve bunun sonucunda çok daha iyi öğrenme potansiyeline sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, bu çalışanların yeni işleri de kısa sürede öğrendikleri, iş kazalarına uğrama risklerinin daha az olduğu ve çatışmalardan uzak durdukları saptanmıştır. Aynı şekilde iş doyumu yüksek olan çalışanlar başkalarına yardım etmeyi sever, müşterilere daha yakındır, hizmet eden ve katılımcı bir davranış sergilerler. Sonuç olarak hem yöneticiler hem de örgütsel davranış bilimcileri iş doyumunun çalışanlar için önemli bir değişken ve önemli bir konu olduğu görüşünde birleşmektedirler (Özkalp ve Kırel, 2001:135).

3.7. İŞ DOYUMSUZLUĞUN SONUÇLARI

İş doyumsuzluğu davranışsal bozukluklara neden olabilmektedir. Bazı durumlarda toplumun ahlaki yapısına, organizasyonun kültürel olgunluğuna ters düşen davranışların iş doyumsuzluğundan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca, sinirsel ve duygusal sorunlara yol açtığı bilinmektedir (Eronat, 2004:21). İş doyumsuzluğunun sonuçları çok çeşitli olmakla birlikte aşağıda verilen üç önemli başlık altında toplamak mümkündür.

3.7.1. Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanın iş doyumsuzluğunun önemli bir sonucudur. İşini sevmeyen çalışanların işlerine geç kalmaları ihtimali, işlerini sevmeyen çalışanların işlerine geç kalma ihtimalinden daha yüksektir. İşin kendisiyle ilgili olan doyum

durumu ile devamsızlık veya işe geç kalma arasında daha güçlü bir ilişki vardır. Devamsızlık örgütler için hem yaygın hem de maliyeti yüksek bir sorun olmaktadır. Devamsızlık için doktor raporu istemeyen örgütlerde devamsızlık oranı daha yüksektir. Ayrıca yüksek maaş veren örgütlerde devamsızlık oranı düşük maaş veren örgütlere göre daha fazladır. Sahip olduğu iş rutin ve sıkıcı olan çalışanların devamsızlık oranı, işi daha ilginç ve uğraştırıcı olan çalışanlardan daha fazladır (Özdayı, 1990:45).

Araştırmalara göre, işinden doyum sağlamayan işgörenler doyum sağlayan işgörenlerden önemli ölçüde fazla devamsızlığa sahiptirler. Doyum sağlamayan işgörenlerin bir yıl içinde gerek işe geç gelme gerekse tam gün devamsızlıkta oldukça fazla sayıda kayıtlarına rastlanmıştır. Devamsızlık bir işgören için küçük bir sorun olabilir ancak örneğin bir işletmede bir faaliyetin belirli bir zaman içerisinde yapılması gerekiyorsa o işi bitirmekle görevli on işgörenden iki ya da daha fazlasının işine gelmemesi işin aksamasına neden olacak ve işin aksamasına neden olacak ve işin zamanında bitmemesine neden olacaktır. Özellikle KOBİ'lerde çalışan sayısı az olduğu için devamsızlık sorunu büyük iletmelere göre KOBİ'leri daha çok etkilemektedir. Devamsız kişilerin verimliliği belirgin olarak düşüktür. Ancak en önemlisi bu kişiler birlikte çalıştıkları kişilerin de verimliliklerini azaltarak darbe etkisi yaparlar (Eronat, 2004:25).

3.7.2. İşi Bırakma

İşi bırakma, çalışanın çalıştığı örgütten sürekli olarak çekilmesidir. İşi bırakmayla iş doyumu arasında olumsuz bir ilişki vardır. İş doyumu yüksek olan çalışanların işi bırakmaları, iş doyumu düşük olan çalışanlardan daha az muhtemeldir. İşi bırakmanın psikolojik süreci şu şekilde tanımlanmaktadır (Menteşe, 2007:18-19):

1. Kişinin şu anki işiyle ilgili bir değerlendirme ve şu anki işinin doyumsuzluk derecesinin değerlendirilmesi

2. Diğer işlerin çekiciliğinin ve elde edilebilirliğinin değerlendirilmesi

3. Ayrılma niyetinin belirmesi

4. İşi bırakma

3.7.3. İş Doyumsuzluğunun Diğer Sonuçları

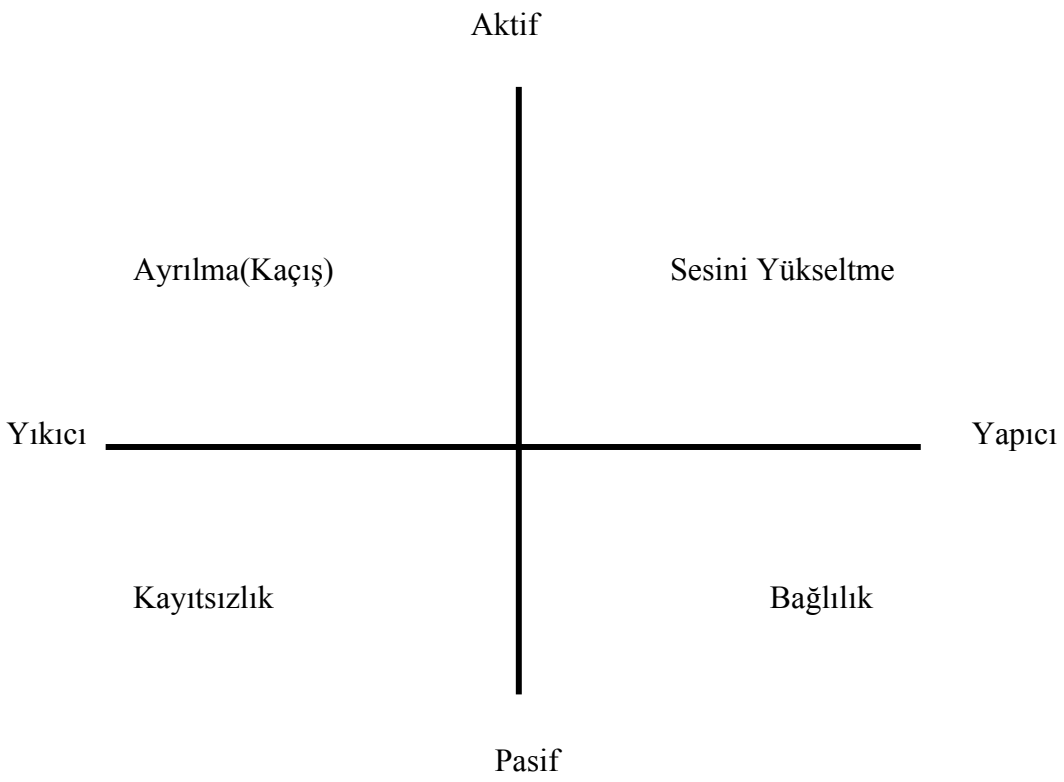
İş doyumsuzluğunun diğer başlıca sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akbal, 2010:83):

- İşe geç gelme,
- Yabancılaşma,
- Şikayetlerde artış,
- Emekliliği düşünme,
- Sendikalaşma,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık olaylarında artış,
- Makine ve tesislere zarar verme veya sabotaj yapılması,
- Uyuşturucu ve alkol bağımlılığı

3.8. ÇALIŞANLARIN İŞTEKİ DOYUMSUZLUKLARINI İFADE EDİŞ BİÇİMLERİ

İş doyumunun incelenmesinde önemli konulardan biri de çalışanların işten doyumsuzluklarını nasıl ifade ettikleridir. Şekil 3.1'de iki boyutlu bir sistem içinde

çalışanların doyumsuzluklarını ifade ediş biçimleri görülmektedir.. Bu iki boyuttan biri yapıcı/yıkıcı, diğeri ise aktif/pasif boyutudur (Özkalp ve Kırel, 2001:135-136):



Şekil 3.1: Çalışanların iş doyumunu ifade ediş biçimleri

Kaçış: İş doyumsuzluğu sonucunda örgütü terk etme biçimindeki davranış şeklidir. Bu kaçış işten istifa etmek veya yeni bir iş aramak şeklinde olabilir.

Sesini Yükseltme: Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve aynı zamanda yapıcı bir davranış şeklidir. İşteki mevcut durumu daha iyi hale getirmek için tavsiyeler vermek, amirlerle sorunları tartışmak, çeşitli sendikal faaliyetlerde bulunmak bu ifade ediş şekline birer örnek olarak sayılabilir.

Bağlılık: İyimser bir şekilde şartların ve durumların iyileşeceğini beklemek biçimindeki pasif bir ifade ediş şeklidir. Bu tür ifade ediş şekli örgütü dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilir.

Kayıtsızlık: Mevcut şartların daha da kötüleşmesine izin verme, ses çıkarmama şeklindeki davranışlardır. Bu durumda sürekli devamsızlık yapmalar, işe geç gelmeler, düşük verim ve yüksek hata oranları görülebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANTALYA İLİ UYGULAMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

4.1.1. Evren Ve Örneklem

Bu çalışma, Antalya ilinde faaliyet göstermekte olan banka çalışanlarının sahip olduğu kişilik özellikleri ve işten sağladıkları doyum arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Araştırmamızın anakütlesini Antalya Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde görevli banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yine Antalya merkezde çeşitli banka şubelerinde çalışan 300 katılımcı oluşturmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Yaklaşımı

Çalışmada tarama yaklaşımlarından gözatım (survey) araştırma yaklaşımı (birlikte değişim ilişkisi arayıcı araştırma yaklaşımı) kullanılmıştır. Çalışmamızın kuramsal çerçevesini oluşturmak için ilk önce literatür taraması yapılmıştır. Konumuz ile ilgili birçok çalışma ve YÖK Bilgi İşlem Merkezinde bulunan ilgili tezlerden yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler Korelasyon, Kısmi (tikel) Korelasyon, Cronbach's Alpha, Kolmogorov-Simirnov testi analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

4.1.3. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yazılı soru sorma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, çalışanların kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik soruların bulunduğu "Kişiliğin Beş Temel Özelliği Ölçeği", anketin ikinci bölümünde ise çalışanların iş doyumunu ölçmeye yönelik geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" yer almıştır.

Anketin ilk bölümünde yer alan "Kişiliğin Beş Temel Özelliği Ölçeği" 42 sorudan oluşmaktadır, John ve Srivastava'nın ölçeği baz alınarak Tomrukçu (2008) tarafından hazırlanmıştır. Katılımcıların cevapları 1 ve 5 arasında derecelendirilmiştir (Tomrukçu, 2008):

1) Kesinlikle Katılmıyorum
2) Katılmıyorum
3) Kısmen Katılıyorum
4) Katılıyorum
5) Kesinlikle Katılıyorum

Anketin ikinci bölümünü oluşturan ve Batıgün ve Şahin tarafından (2006) hazırlanan "İş Doyumu Ölçeği", iş doyumunu ölçmek amacıyla konuyla ilgili literatürün ve listelerin taranması yoluyla hazırlanmıştır. Ölçek 32 maddeden oluşan, 5'li Likert tipi bir ölçektir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin her birinin bireyi ne kadar tatmin ettiği sorulmaktadır. Katılımcılardan %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. Ölçek değerleri %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 olarak puanlanmaktadır. Puan aralığı 1-160'tır. Ölçekten alınan yüksek puanlar 75 ve üzeri puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Demirkan, 2006).

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında araştırmanın tamamlanabilmesi için örneklem grubumuzdaki banka çalışanlarına toplam 550 anket el ile dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden cevaplandırılarak geri dönen anket sayısı 340 geri dönen

anketlerden geçerli olan anket sayısı 300'dür. Bu anketlerin dağıtım ve geri dönüş süresi yaklaşık olarak 7-8 ayı bulmuştur.

4.2. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın analizleri için SPSS 13 istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Tüm denenceler için uygulanacak testlerin varsayımları kontrol edilerek uygun analiz yöntemi seçilmiş ve uygulanmıştır.

Çalışmada anketin genel olarak güvenilirliliği incelenmiş, bununla birlikte alt boyutların güvenilirliği de araştırılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha istatistiğinden yararlanılmıştır. Çizelge 4.1 Cronbach Alpha istatistiklerini ve çizelge 4.2 genel güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermek için verilmiştir.

Çizelge 4.1: Cronbach Alpha istatistikleri

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alfa	Madde Sayısı
.883	.895	74

Çizelge 4.2: Genel güvenilirlik analizi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm	263.0836	603.191	.203	.882
Kendimi çekingen birisi olarak görürüm	262.9632	607.754	.117	.883
Kendimi enerjik birisi olarak görürüm	262.9666	599.079	.364	.881
Kendimi sevk yaratan birisi olarak görürüm	263.2408	599.989	.306	.881

Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm (T)	263.0167	603.587	.197	.882
Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm	263.3110	603.302	.209	.882
Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm	262.7893	604.999	.228	.882
Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm (T)	263.0067	608.195	.110	.883
Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm	262.8896	611.427	.051	.884
Kendimi diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm (T)	262.5920	602.853	.251	.882
Kendimi affedici birisi olarak görürüm	263.0569	605.698	.183	.883
Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm	262.4381	604.442	.238	.882
Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm (T)	262.8863	601.524	.252	.882
Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm	262.9599	601.636	.310	.881
Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm (T)	262.9732	603.650	.203	.882
Kendimi diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm	262.8863	603.396	.275	.882
Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm	264.3512	624.786	-.233	.887
Kendimi gergin birisi olarak görürüm	264.4314	622.978	-.207	.886
Kendimi endişeli birisi olarak görürüm	264.4482	623.986	-.216	.887
Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm (T)	264.2207	626.314	-.268	.887
Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm	264.9298	620.502	-.142	.886
Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm (T)	264.4214	627.842	-.298	.887

Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm	264.2207	629.924	-.319	.888
Kendimi isini tam yapan birisi olarak görürüm	262.6990	602.869	.266	.882
Kendimi ihmalkâr birisi olarak görürüm (T)	262.7191	602.773	.217	.882
Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm	262.6020	602.328	.264	.882
Kendimi dağınık birisi gibi görürüm (T)	262.9164	604.949	.156	.883
Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm (T)	262.8729	601.011	.231	.882
Kendimi azimli birisi olarak görürüm	262.6421	600.029	.417	.881
Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm	262.6221	600.001	.413	.881
Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm	262.8963	598.227	.365	.881
Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görürüm (T)	263.2709	602.869	.182	.883
Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm	263.2040	602.190	.301	.881
Kendimi meraklı birisi olarak görürüm	263.2609	605.643	.183	.883
Kendimi bir düşünür olarak görürüm	263.5652	599.495	.306	.881
Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm	263.2274	605.908	.162	.883
Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm	263.1171	598.520	.362	.881
Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm	263.2843	600.412	.274	.882
Kendimi rutin islerden hoşlanan birisi olarak görürüm (T)	263.4415	621.395	-.150	.886
Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm (T)	263.1037	598.570	.382	.881
Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm (T)	264.2809	630.203	-.338	.888

Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm	263.4348	601.985	.231	.882
Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	263.4548	599.309	.342	.881
İşimde bana sağlanan yükselme imkânları	263.4548	591.531	.441	.880
İş yerimdeki idari politikalar	263.4415	585.731	.582	.878
İs yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)	263.3679	584.851	.587	.878
İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	263.1605	586.169	.567	.879
Amirlerin yöneticilik stili	263.2843	582.110	.610	.878
İş yerindeki kararlara katılma payım	263.3411	563.044	.275	.889
Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	263.0435	592.028	.474	.880
İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	262.6856	597.116	.451	.880
İş yerimin fiziksel koşulları	262.8696	589.490	.542	.879
İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	263.2074	583.883	.629	.878
İşimin kapsamı	263.0702	589.951	.540	.879
İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	263.0903	586.136	.545	.879
İş yerimdeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi	263.1906	589.135	.527	.879
İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	263.4649	582.236	.617	.878
İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	263.4482	592.147	.426	.880
İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş bicimi	263.2977	583.914	.627	.878
İdarenin personele karşı tavrı	263.2475	580.932	.663	.877
İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli	263.4080	581.383	.655	.877
Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	262.9666	589.603	.224	.884
İşimdeki çeşitlilik miktarı	263.1104	592.649	.480	.880

İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	263.0301	588.647	.567	.879
İş yerimdeki çalışma saatlerim	263.4114	589.485	.417	.880
İş yerimdeki gürültü düzeyi	263.7224	600.181	.237	.882
İş yerimdeki düzen ve temizlik	262.9064	589.193	.494	.879
İş yerimdeki teknolojik imkanlar	262.9699	590.942	.493	.879
İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	263.2174	587.426	.588	.879
İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	262.9632	586.666	.600	.878
İş performansımla ilgili olarak bana verilen bilgi (geri bildirim)	263.2642	583.195	.617	.878
Yaptığım isin yeteneklerime uygunluğu	262.9699	586.815	.576	.879
Yaptığım isin eğitimime uygunluğu	262.9431	588.839	.515	.879
Yaptığım isin kişiliğime uygunluğu	263.0334	586.475	.539	.879

Anketin genel güvenilirliğine bakıldığında Cronbach's Alpha değerinin 0.883 gibi yüksek bir değere sahip olması anketin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

Alfa katsayısı ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve 0 ile 1 arasında değerler alır. Alfa katsayısının 1'e yakın değerler alması anketin ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Item – total statistics tablosuna bakıldığında herhangi bir sorunun silinmesi alfa değerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığından soruların birbirleriyle tutarlı olduğu ifade edilebilir.

Kişiliğin beş temel özelliğinin her biri için güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdadır.

4.2.1. Dışadönüklülük Analizleri

Çizelge 4.3: Dışadönüklük Cronbach Alpha istatistiği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.763	7

Çizelge 4.4: Dışadönüklülük güvenilirlik istatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm	22.7667	13.223	.492	.732
Kendimi çekingen birisi olarak görürüm	22.6433	13.481	.472	.736
Kendimi enerjik birisi olarak görürüm	22.6467	14.169	.495	.732
Kendimi sevk yaratan birisi olarak görürüm	22.9200	13.927	.465	.737
Kendimi sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm (T)	22.6967	12.914	.546	.720
Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm	22.9933	13.271	.509	.728
Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm	22.4733	14.899	.396	.750

Dışadönüklülük için Cronbach's Alpha değeri 0.763 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Duygusal Dengelilik Analizleri

Çizelge 4.5: Duygusal dengelilik Cronbach Alpha istatistiği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.754	7

Çizelge 4.6: Duygusal dengelilik güvenilirlik istatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm	14.3500	14.235	.450	.728
Kendimi gergin birisi olarak görürüm	14.4300	13.704	.588	.700
Kendimi endişeli birisi olarak görürüm	14.4500	13.171	.614	.691
Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm (T)	14.2200	15.068	.335	.752
Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm	14.9300	14.192	.439	.731
Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm (T)	14.4200	14.920	.352	.749
Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm	14.2200	13.390	.528	.710

Duygusal dengelilik için Cronbach's Alpha değeri 0.754 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

4.2.3. Sorumluluk Analizleri

Çizelge 4.7: Sorumluluk Cronbach Alpha istatistiği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.795	9

Çizelge 4.8: Sorumluluk güvenilirlik istatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm	32.1967	21.744	.557	.767
Kendimi ihmalkar birisi olarak görürüm (T)	32.2167	20.859	.537	.767
Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm	32.1000	22.452	.427	.782
Kendimi dağınık birisi gibi görürüm (T)	32.4133	21.166	.442	.783
Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm (T)	32.3700	20.160	.560	.764
Kendimi azimli birisi olarak görürüm	32.1400	23.138	.482	.778
Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm	32.1200	22.862	.519	.774
Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm	32.3933	21.791	.523	.770
Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görürüm (T)	32.7700	21.148	.407	.790

Sorumluluk için Cronbach's Alpha değeri 0.795 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

4.2.4. Geçimlilik Analizleri

Çizelge 4.9: Geçimlilik Cronbach Alpha istatistiği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.722	9

Çizelge 4.10: Geçimlilik güvenilirlik istatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm (T)	32.0533	15.710	.413	.694
Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm	31.9400	16.879	.305	.713
Kendimi diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm (T)	31.6400	15.529	.517	.675
Kendimi affedici birisi olarak görürüm	32.1067	17.634	.199	.732
Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm	31.4867	15.956	.515	.678
Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm (T)	31.9333	15.889	.396	.698
Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm	32.0067	15.880	.527	.676
Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm (T)	32.0200	15.511	.438	.689
Kendimi diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm	31.9333	17.427	.288	.715

Geçimlilik için Cronbach's Alpha değeri 0.722 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

4.2.5. Açıklık Analizleri

Çizelge 4.11: Açıklık Cronbach Alpha istatistiği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.597	10

Çizelge 4.12: Açıklık güvenilirlik istatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm	30.8667	15.146	.516	.520
Kendimi meraklı birisi olarak görürüm	30.9233	14.847	.479	.521
Kendimi bir düşünür olarak görürüm	31.2267	13.895	.592	.487
Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm	30.8867	14.027	.551	.497
Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm	30.7767	14.167	.620	.488
Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm	30.9433	14.622	.448	.525
Kendimi rutin islerden hoşlanan birisi olarak görürüm (T)	31.1000	18.960	-.128	.675
Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm (T)	30.7633	15.004	.514	.518
Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm (T)	31.9500	24.001	-.626	.760
Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm	31.0933	15.503	.301	.564

Açıklık için Cronbach's Alpha değeri 0.597 bulunmuştur. Bu değer bu boyut için ölçeğin orta derecede güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi olarak "kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm" sorusunun bireyler tarafından farklı olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Eğer bu soru çıkarılsa boyutun güvenilirliği %76 değerine yükselecektir.

İş doyumu verilerine parametrik testlerin uygulanabilmesi için normallik ve eşit varyanslılık varsayımlarının sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla normallik için kolmogorov- simirnov testi uygulanmıştır.

Çizelge 4.13: Kolmogorov- simirnov testi sonuçları

		İş doyumu
N		300
Normal Parameters(a,b)	Mean	3.63865
	Std. Deviation	.669633
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.038
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435

H_0: İş doyumu verileri normal dağılımdan gelmektedir.

H_1: İş doyumu verileri normal dağılımdan gelmemektedir.

Kolmogorov-simirnov test istatistiği 0.435 değerini almıştır. Bu değer 0.05 değerinden büyük olduğundan Ho hipotezi red edilemez. İş doyumu verileri normal dağılmaktadır. Bu durumda iş doyumu verilerine parametrik testler uygulanabilmektedir.

İş doyumu ölçeğine ait yapılan analizler için öncelikle iş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar toplanıp her bir birey için bir iş doyum puan ortalaması hesaplanmıştır. Uygulamada kullanılan ölçekten elde edilen ortalama iş doyumu istatistikleri aşağıdaki çizelge 4.14'te verilmiştir.

Çizelge 4.14: İş doyumu istatistiği

N	Valid	300
	Missing	0
Mean		3.63865
Median		3.62500
Mode		3.563
Std. Deviation		.669633
Minimum		.000
Maximum		6.500

Her bir birey için hesaplanan ortalama iş doyumu değerlerinin ortalaması 3.63, medyanı 3.62, standart sapması ise 0.67 olarak bulunmuştur.

İş doyumunda puanlama %0=1, %25=2, %50=3, %75=4, %100=5 şeklinde yapılmıştır. Bu nedenle 3,62'lik değer çalışanların iş doyumunun ortalamanın üstünde olduğunu ifade etmektedir.

4.3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Bu çalışmada bulgular ve değerlendirmeler aşağıdaki başlıklar altında ele alınmıştır.

1. Kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasındaki bulgu ve değerlendirmeler
2. Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasındaki bulgu ve değerlendirmeler

3. Kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasındaki bulgu ve değerlendirmeler
4. Kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasındaki bulgu ve değerlendirmeler
5. Kişiliğin açıklılık özelliği ile iş doyumu arasındaki bulgu ve değerlendirmeler

Korelasyon analizinde, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hesaplanır. Fakat bu ilişki neden sonuç ilişkisi olmak zorunda değildir.

Kısmi korelasyon (tikel korelasyon), serbest (kontrol, bağımsız) değişkenlerden biriyle bağımlı olduğu düşünülen değişken arasındaki ilişkiyi diğer kontrol değişkenlerinin etkisinden arındırılarak (sabit tutularak) ortaya konulmasına dayanır. Kısmi korelasyonda, diğer serbest değişkenlerin etkisi ilişkisi aranan hem serbest değişken hem de bağımlı değişken üzerinden arındırılmaktadır. Sonuçta ilişkiye sokulan serbest ve bağımlı değişken arasında korelasyon net olarak bulunur. Bu korelasyonun karesi alındığında serbest değişkenin bağımlı değişkende açıkladığı varyansı (değişkenleri) verir.

Eğer kısmı korelasyon sıfıra yaklaşıyorsa, orijinal korelasyon yapma korelasyon diye adlandırılır. Yani diğer kontrol değişkenlerinin orijinal korelasyona direk etkisi yoktur veya belirlenemez durumdadır. Çünkü bu kontrol değişkenleri ya çok genel geçici bir etkiye sahiptir ya da bu etki kontrol değişkenleri dışında kalan diğer değişkenlerden kaynaklanabilir.

Çalışmamızda iş doyumu bağımlı, kişiliğin beş temel özelliği ise bağımsız değişkenler durumundadır.

4.3.1. Çalışanların Dışadönüklük Kişilik Özelliği İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Denence 1: Kişiliğin duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Çizelge 4.15: Kişiliğin beş temel özelliği ve iş doyumu arasındaki basit korelasyonlar

Korelasyonlar							
		İş Doyumu	Dışadönüklük	Geçimlilik	Duygusal Dengelilik	Sorumluluk	Açıklık
İş Doyumu	Pearson Correlation	1	,089	,126*	-,222*	,166*	,106
	Sig. (2-tailed)		,126	,029	,000	,004	,067
Dışadönüklük	Pearson Correlation	,089	1	,350*	-,396*	,397*	,375*
	Sig. (2-tailed)	,126		,000	,000	,000	,000
Geçimlilik	Pearson Correlation	,126*	,350*	1	-,506*	,496*	,239*
	Sig. (2-tailed)	,029	,000		,000	,000	,000
Duygusal Dengelilik	Pearson Correlation	-,222*	-,396*	-,506*	1	-,485*	-,160*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,005
Sorumluluk	Pearson Correlation	,166*	,397*	,496*	-,485*	1	,198*
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,001
Açıklık	Pearson Correlation	,106	,375*	,239*	-,160*	,198*	1
	Sig. (2-tailed)	,067	,000	,000	,005	,001	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Çizelge 4.15'te kişiliğin beş temel özelliği olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklılık ile iş doyumu arasındaki basit korelasyonlar görülmektedir. Dışadönüklük ile iş doyumu arasındaki basit korelasyon değeri 0,089'dur. Dışadönüklük ile iş doyumu arasındaki kısmi korelasyon ise 0,038'dir. Bu değer dışadönüklük ve iş doyumu arasındaki net ilişkiyi ifade etmektedir. Kişiliğin diğer özellikleri olan duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik ve açıklık özelliklerinin etkisi dışadönüklük ve iş doyumu arasındaki korelasyondan arındırıldığında ortaya çıkan değerdir. Diğer kişilik özellikleri arındırılmadan önceki korelasyon değeri 0,089 iken bu değişkenlerin etkisi arındırıldığında bu değer 0,038'e düşmüştür. Bu durumda dışadönüklük ve iş doyumu arasındaki ilişkiye, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.16: Dışadönüklük ve iş doyumu arasındaki korelasyon

Korelasyon				
Kontrol Değişkenleri			İş Doyumu	Dışadönüklük
Geçimlilik, Duygusal Dengelilik, Sorumluluk, Açıklık	İş Doyumu	Korelasyon	1,000	-,039
		P olasılığı (iki yönlü)	.	,504
		Serbestlik derecesi	0	294
	Dışadönüklük	Korelasyon	-,039	1,000
		P olasılığı (iki yönlü)	,504	.
		Serbestlik derecesi	294	0

H_0: Kişiliğin duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur.

H_1: Kişiliğin duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır.

Kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasındaki net ilişkiyi belirlemek için diğer kişilik özellikleri olan geçimlilik, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenlerinin etkisi arındırılmıştır. P olasılığı 0,504'dır ve bu değer 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir, H_1 red edilir. Yani geçimlilik, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenleri sabit tutulduğunda dışadönüklük ve iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur. Yani kontrol değişkenleri sabit tutulduğunda dışadönüklük ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Dışadönüklük ve iş doyumu arasında bir ilişki olsa bile bu iki değişken arasındaki ilişkinin şans eseri olarak meydana geldiğini söyleyebiliriz. Nitekim Demirkan (2006) yapmış olduğu çalışmasında dışadönüklük ve iş doyumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Bu durumda banka çalışanlarının pek fazla dışadönük olmadığı söylenebilir. Her ne kadar banka çalışanlarına bu çalışmaları bir saygınlık sağlasa da bu durum onların dışadönük olmalarını sağlayamamıştır. Burada banka çalışanlarına kendi çalışma arkadaşları yeterli olduğu için, banka çalışanları dışa açık olma gereği duymamış olabilir. Ya da banka sisteminin doğal yapısı bilgilerin ortaya dökülmemesi için çalışanların dışadönük olmamalarına sebep olmaktadır. Burada daha yüksek iş doyumu için çalışanların dışadönük olmaları sağlanabilir.

4.3.2. Duygusal Dengelilik Kişilik Özelliği İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Denence 2: Kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri kontrol altında tutulduğunda kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasındaki basit korelasyon değeri 0,222'dir. Duygusal dengelilik ile iş doyumu arasındaki kısmi korelasyon değeri 0,160'dır. Bu değer duygusal dengelilik ve iş doyumu arasındaki net ilişkiyi ifade etmektedir. Kişiliğin diğer özellikleri olan dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik ve

açıklık özelliklerinin etkisi duygusal dengelilik ve iş doyumu arasındaki korelasyondan arındırıldığında ortaya çıkan değerdir. Diğer kişilik özellikleri arındırılmadan önceki korelasyon değeri 0,222 iken bu değişkenlerin etkisi arındırıldığında bu değer 0,160'a düşmüştür. Bu durumda duygusal dengelilik ve iş doyumu arasındaki ilişkiye, dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.17: Duygusal dengelilik ile iş doyumu arasındaki korelasyon

Korelasyon				
Kontrol Değişkenleri			İş Doyumu	Duygusal Dengelilik
Sorumluluk, Açıklık, Dışadönüklük, Geçimlilik	İş Doyumu	Korelasyon	1,000	-,160
		P olasılığı (iki yönlü)	.	,006
		Serbestlik derecesi	0	294
	Duygusal dengelilik	Korelasyon	-,160	1,000
		P olasılığı (iki yönlü)	,006	.
		Serbestlik derecesi	294	0

H_0: Kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur.

H_1: Kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır.

Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasındaki net ilişkiyi belirlemek için diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık değişkenlerinin etkisi arındırılmıştır. P olasılığı 0,006'dır ve bu değer 0,05

anlamlılık değerinden küçük olduğu için H_0 hipotezi red edilir, H_1 kabul edilir. Yani dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, açıklık değişkenleri sabit tutulduğunda duygusal dengelilik ve iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır. Duygusal dengelilik ile iş doyumu arasındaki kısmı korelasyon değeri 0,160'tır. Bu korelasyon değerinin karesini aldığımızda 0,025 yapmaktadır. Bu değer ise bize duygusal dengelilik ile iş doyumunun birlikte ne kadarlık bir değişme gösterdiğini ifade eder. Duygusal dengelilik ve iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişki olmasını banka sektörünün yapısını, duygusal dengelilik özelliğine uymaması ile açıklayabiliriz. Bankacılık sektöründe, müşteri ile olan ilişkilerin yoğunluğu, uzun süreli ve dikkatli çalışma zorunluluğu, hizmetin müşteri ile aynı ortamda gerçekleştirilmesi ve müşteri tatmininden kaynaklanan zorluklar, stresli bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabilmektedir. Duygusal dengelilik özelliğine sahip kişiler ise kalıcı ve uzun süreli olumsuz duygulardan uzak kalmak isterler. Stresli ve yoğun bir iş ortamı duygusal dengeli kişilerin işten aldıkları doyumu olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü bu kişilik özelliğine sahip kişiler agresif, strese karşı oldukça tepkili kişilerdir. Demirkan'ın (2006) yapmış olduğu çalışmada da duygusal dengelilik ve iş doyumunun birbirini etkilediği bulunmuştur. Kınık (2007) ise çalışmasında duygusal dengelilik ve iş doyumu arasında negatif yönlü orta dereceli bir ilişki bulmuştur. Bu bulgu bizim çalışmamızdaki bulguyu desteklemektedir.

4.3.3. Sorumluluk Kişilik Durumu İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Denence 3: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasındaki basit korelasyonun değeri 0,166'dır. Sorumluluk ile iş doyumu arasındaki kısmi korelasyon 0,067'dir. Bu değer sorumluluk ve iş doyumu arasındaki net ilişkiyi ifade etmektedir. Kişiliğin diğer özellikleri olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik ve açıklık özelliklerinin etkisi iş doyumu ve sorumluluk arasındaki korelasyondan arındırıldığında ortaya çıkan

değerdir. Diğer kişilik özellikleri arındırılmadan önceki korelasyon değeri 0,166 iken bu değişkenlerin etkisi arındırıldığında bu değer 0,067'ye düşmüştür. Bu durumda sorumluluk ve iş doyumu arasındaki ilişkiye dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.18: Sorumluluk kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki korelasyon

Korelasyon				
Kontrol Değişkenleri			İş Doyumu	Sorumluluk
Açıklık, Dışadönüklük, Geçimlilik, Duygusal dengelilik	İş Doyumu	Korelasyon	1,000	,067
		P olasılığı (iki yönlü)	.	,250
		Serbestlik derecesi	0	294
	Sorumluluk	Korelasyon	,067	1,000
		P olasılığı (iki yönlü)	,250	.
		Serbestlik derecesi	294	0

H_0: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur.

H_1: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır.

Sorumluluk ile iş doyumu arasındaki net ilişkiyi belirlemek için diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık değişkenlerinin etkisi arındırılmıştır. P olasılığı 0,250'dır ve bu değer 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezi red edilemez. Yani dışadönüklük, duygusal dengelilik, geçimlilik, açıklık değişkenleri sabit tutulduğunda sorumluluk ve iş doyumu arasında

anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur. Bu iki değişken arasında bir ilişki olsa bile bu iki değişken arasındaki ilişki şans eseri olarak meydana gelmiştir. Demirkan (2006) yapmış olduğu çalışmasında sorumluluk ve iş doyumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Bu bulgu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu durumda sorumluluk iş doyumunu üzerinde etkili değildir denilebilir. Sorumluluk sahibi kişiler amaçlarına yönelik planlama yapmalarına, başarı için sabırlı bir şekilde çalışmalarına rağmen sıkıntıdan kaçma eğilimindedirler. Bu nedenle yoğun ve çok sıkı şartlarda çalışmak onların sıkıntı duymalarına ve işten aldıkları doyumun düşük olmalarına neden olabilir. Sorumluluk ile iş motivasyonu arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur ve örgüt içerisinde görevi, işi ve yetkileriyle ilgili olarak sorumluluk yönünde davranışlar sergiledikçe ödüllendirildiği ve buna paralel olarak da ödüllendirildikçe sorumluluk davranışlarının arttığı söylenebilir. Bu durumda eğer yeterli ödüllendirme yoksa kişi sorumluluk özelliğine sahip olsa bile iş doyumu bundan etkilenmeyecektir. Çalışanların kişilik özelliklerinin dikkate alındığı ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri de iş doyumunu yükseltmekte etkili olabilir

4.3.4. Geçimlilik Kişilik Özelliği İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Denence 4: Kişiliğin dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasındaki basit korelasyon değeri 0,126'dır. Geçimlilik ile iş doyumu arasındaki kısmi korelasyon değeri 0,014'dür. Bu değer geçimlilik ve iş doyumu arasındaki net ilişkiyi ifade etmektedir. Kişiliğin diğer özellikleri olan dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve açıklık özelliklerinin etkisi iş doyumu ve geçimlilik arasındaki korelasyondan arındırıldığında ortaya çıkan değerdir. Diğer kişilik özellikleri arındırılmadan önceki korelasyon değeri 0,126 iken bu değişkenlerin etkisi arındırıldığında bu değer 0,014'e düşmüştür. Bu durumda geçimlilik ve iş doyumu arasındaki ilişkiye dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.19: Geçimlilik kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki korelasyon

Korelasyon				
Kontrol Değişkenleri			İş Doyumu	Geçimlilik
Duygusal dengelilik, Sorumluluk, Açıklılık, Dışadönüklük	İş Doyumu	Korelasyon	1,000	-,014
		P olasılığı (iki yönlü)	.	,815
		Serbestlik derecesi	0	294
	Geçimlilik	Korelasyon	-,014	1,000
		P olasılığı (iki yönlü)	,815	.
		Serbestlik derecesi	294	0

H_0: Kişiliğin dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur.

H_1: Kişiliğin dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır.

Geçimlilik ile iş doyumu arasındaki net ilişkiyi belirlemek için diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenlerinin etkisi arındırılmıştır. P olasılığı (0,815), 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezi red edilemez. Yani dışadönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenleri sabit tutulduğunda geçimlilik ve iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur. Demirkan'ın (2006) geçimlilik ve iş doyumu arasında bir ilişki bulmaması bizim bulgumuzu desteklemektedir. Geçimli kişiler arkadaşça ortamları, işbirliği yapmayı çok severler. Uyumlu iş arkadaşları, sakin ve çatışmadan uzak çalışma

ortamı geçimli kişiler için son derece önemlidir. Geçimli kişiler çatışmaları, baskıları ve çatışmaların çözülmesi için güç kullanılmasını sevmezler. Banka sektörünün rekabetçi yapısı baskı ve çatışmalara yol açabilmektedir. Bu da geçimli kişilerin sahip olduğu özelliklerin iş doyumu üzerinde bir etkisi olmamasına yol açmıştır denilebilir.

4.3.5. Açıklık Kişilik İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Denence 5: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi var mıdır?

Kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasındaki basit korelasyon değeri 0,106'dır. Açıklık ile iş doyumu arasındaki kısmi korelasyon ise 0,075'dir. Bu değer açıklık ve iş doyumu arasındaki net ilişkiyi ifade etmektedir. Kişiliğin diğer özellikleri olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve geçimlilik özelliklerinin etkisi açıklık ve iş doyumu arasındaki korelasyondan arındırıldığında ortaya çıkan değerdir. Diğer kişilik özellikleri arındırılmadan önceki korelasyon değeri 0,106 iken bu değişkenlerin etkisi arındırıldığında bu değer 0,075'e düşmüştür. Bu durumda açıklık ve iş doyumu arasındaki ilişkiye dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.20: Açıklık kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki korelasyon

Korelasyon				
Kontrol Değişkenleri			İş Doyumu	Açıklık
Dışadönüklük, Geçimlilik, Duygusal Dengelilik, Sorumluluk	İş Doyumu	Korelasyon	1,000	,075
		P olasılığı (iki yönlü)	.	,199
		Serbestlik derecesi	0	294
	Açıklık	Korelasyon	,075	1,000
		P olasılığı (iki yönlü)	,199	.
		Serbestlik derecesi	294	0

H_0: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur.

H_1: Kişiliğin dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, geçimlilik özellikleri arındırıldığında (kontrol altında tutulduğunda) kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi vardır.

Açıklılık ile iş doyumu arasındaki net ilişkiyi belirlemek için diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenlerinin etkisi arındırılmıştır. P olasılığı 0,199'dır ve bu değer 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezi red edilemez. Yani dışadönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, açıklık değişkenleri sabit tutulduğunda açıklık ve iş doyumu arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi yoktur. Bu durumda açıklık ve iş doyumu arasında bir ilişki olsa bile bu tesadüf eseridir. Bunun nedeni çalışanların esnek, bağımsız ve özgün olmasını sağlayacak bir ortamın olmaması olabilir. Çünkü açıklık özelliğine

sahip kişiler için bağımsız bir ortam oldukça önemlidir. Açık kişiler entelektüel, sanata ve güzelliğe duyarlıdırlar. Bu özelliklerini yansıtabilecekleri bir iş ortamında işten aldıkları doyumun daha yüksek olması muhtemeldir. Bu kişiler genellikle yeni fikirlere ve deneyimlere açıktırlar. Kendi fikirlerini uygulayabilecekleri ve bu şekilde farklılık oluşturabilecekleri iş ortamı sağlanırsa bu özellikler iş doyumunu etkileyecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Antalya'da faaliyet gösteren bankalar örneği ele alınarak bu bankalarda çalışanların kişilik özellikleri ile onların iş doyumları arasındaki birlikte değişim ilişkisine bakılmıştır. Antalya'da faaliyet gösteren bankalarda çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik ve açıklık kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunmamışken, kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunmuştur. Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi olduğu bulgusunu Demirkan (2006) ve Kınık (2007) yaptıkları çalışmaları ile desteklemektedir.

Kişiliğin dışadönüklük özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda banka çalışanlarının pek fazla dışadönük olmadığı söylenebilir. Her ne kadar banka çalışanlarına bu çalışmaları bir saygınlık sağlasa da bu durum onların dışadönük olmalarını sağlayamamıştır. Burada banka çalışanlarına kendi çalışma arkadaşları yeterli olduğu için dışa açık olma gereği duymamış olabilirler. Ya da banka sisteminin doğal yapısı bilgilerin ortaya dökülmemesi için çalışanların dışadönük olmamalarına sebep olmaktadır. Ayrıca dışadönük kişiler için üstün olma ve ödül kazanma isteği temel motivasyon etkenleridir. Böyle bir ortam sağlanmadığında yine iş doyumu düşük olacaktır. Genel olarak iş yaşamında dışadönük özelliğine sahip kişilerin iş doyumunun yüksek bununla beraber işten ayrılma eğiliminin ise yüksek olduğu görülmektedir. İşten ayrılma eğilimin yüksek olması, çalışan için gerekli şartların sağlanmaması durumunda iş doyumunun da daha çabuk düşmesine neden olabilir. Bir çok araştırmada ise dışadönük bireylerin yaptıkları işlerin ücret, terfi gibi güdüleyici yönlerine daha duyarlı olduklarını ortaya koymuştur. Bu nedenle ücret ve terfi imkanları iş doyumunu olumlu yönde etkileyecek şekilde geliştirilmeye çalışılmalıdır.

Kişiliğin sorumluluk özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda sorumluluk özelliğinin iş doyumu üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir. Sorumluluk sahibi kişiler amaçlarına yönelik planlama yapmalarına, başarı için sabırlı bir şekilde çalışmalarına rağmen sıkıntıdan kaçma

eğilimindedirler. Yapılan araştırmalara göre sorumluluk ile iş motivasyonu arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur ve örgüt içerisinde görevi, işi ve yetkileriyle ilgili olarak sorumluluk yönünde davranışlar sergiledikçe ödüllendirildiği ve buna paralel olarak da ödüllendirildikçe sorumluluk davranışlarının arttığı söylenebilir. Bu durumda eğer yeterli ödüllendirme yoksa kişi sorumluluk özelliğine sahip olsa bile iş doyumu düşük olabilmektedir. Bu durumda çalışanların kişilik özelliklerinin dikkate alındığı ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri de iş doyumunu yükseltmekte etkili olabilir.

Kişiliğin geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunamamıştır. Geçimli insanlar iyi huylu, güvenilir, yardımsever, bağışlayıcı ve işbirliğinden yana olan uyumlu kişiler olmalarına rağmen içinde bulunduğu iş ortamı onların uyumlu olmalarına engel olmuş olabilir. Kendileri işbirliğinden ve uyumlu olmaktan yana olmalarına rağmen çalışma arkadaşları veya içinde bulunduğu grup bireysel çalışmayı tercih etmiş olabilir. Bu durumda geçimli kişilerin yine kendileri gibi geçimlilik özelliğine sahip kişiler ile bir grupta çalışmaları sağlanabilirse bu onların iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

Kişiliğin açıklık özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunamamıştır. Bunun nedeni çalışanların esnek, bağımsız ve özgün olmasını sağlayacak bir ortamın olmaması olabilir. Çünkü açıklık özelliğine sahip kişiler için bağımsız bir ortam oldukça önemlidir. Açık kişiler entelektüel, sanata ve güzelliğe duyarlıdırlar. Bu özelliklerini yansıtabilecekleri bir iş ortamında işten aldıkları doyumun daha yüksek olması muhtemeldir. Bu kişiler genellikle yeni fikirlere ve deneyimlere açıktırlar. Kendi fikirlerini uygulayabilecekleri ve bu şekilde farklılık oluşturabilecekleri iş ortamlarında daha yüksek iş doyumuna sahip olabilirler. Banka sisteminin bu özelliğe sahip kişiler için onların biraz daha bağımsız olabilecekleri ve esnek çalışabilecekleri pozisyonları vermeleri çalışanların işten doyumlarının sağlanmaları için etkili olabilir. Özetle kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, geçimlilik özelliği ile iş doyumu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda bir ilişki olsa bile bunun tesadüften kaynaklandığı söylenebilir.

Kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumu arasında ise bir birlikte değişim ilişkisi bulunmuştur. Bu durumda duygusal dengelilik özelliğine sahip kişilerin bu durumu işten doyum almalarını sağlamıştır. Duygusal dengeli kişilerin rahat,

özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı olma durumu yüksek, endişeli, gergin, çekingen olma durumları düşüktür. Bu özellikler duygusal dengeli kişilerin işten doyum almalarını sağlamış olabilir. Özellikle strese dayanıklı olmaları çalışma yaşamının zorluklarıyla kolay başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Duygusal dengeli kişilerin diğer bireylere göre daha sakin, sabırlı, olaylara karşı daha kontrollü oldukları için çalışma yaşamında daha çok doyuma sahip oldukları söylenebilir.

Banka sektöründe, müşteri ile olan ilişkilerin yoğunluğu, uzun süreli ve dikkatli çalışma zorunluluğu, hizmetin müşteri ile aynı ortamda gerçekleştirilmesi ve müşteri doyumundan kaynaklanan zorluklar, stresli bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabilmektedir. Bankacılık gibi son derece zor ve stresli bir işi gerçekleştiren banka çalışanları ve çalıştıkları kurumlar için iş doyumunun düşük ve yetersiz bir seviyede olması oldukça olumsuz bir durumdur. Ayrıca çalışanların özel yaşamlarında da iş doyumunun önemli olduğu bir gerçektir. Bu nedenle daha mutlu ve daha verimli bir çalısan profili için gerekli önlemlerin alınması bankacılık sektörü için kaçınılmazdır. Banka sektörü gibi hata kabul etmeyen bir meslek dalında çalışanların daha fazla verimli çalısmalarını sağlamak için eğitimden başlayarak çalışma ortamlarına kadar çesitli konularda düzenleme ve iyileştirmeler yapılmalıdır.

Bu çalışmanın literatüre bazı önemli katkıları olduğu düşünülmektedir. İlk olarak bu çalışmanın, durumsal etkenlerin iş doyumu üzerindeki etkisi ile ilgili bir çok çalışma yapılmasından dolayı, kişisel özellikler gibi bireysel etmenlerin rolünü açıklığa kavuşturması düşünülmüştür. Önceki araştırmalarda iş doyumunun kişilik özellikleri ile ilişkisi araştırılırken farklı değişkenlerin de bu ilişkiyle birlikte ele alındığı görülürken, bu çalışmada sadece kişilik özellikleri ile iş doyumunun birlikte değişim ilişkisi ele alınmıştır. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu düşünüldüğünde, ileride yapılacak araştırmalarda gerek bankacılık sektöründe gerekse farklı sektörde çalışanların üzerinde yapılmasının kuramsal ve uygulamalı alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüz bankacılığı sürekli bir değişim göstermektedir. Ayrıca banka sektörü hata kabul etmeyen bir meslek dalı durumundadır. Bu nedenle bu sektörde çalışanların daha fazla işten doyum sağlamaları için daha fazla araştırma yapılması ve işten doyumu

hangi etkenlerin daha çok etkilediği belirlenmelidir. Daha geniş örneklem gruplarıyla farklı değişkenlerin de araştırmaya dahil edildiği çalışmalar yapılabilir. Sadece bankalar değil diğer örgütlerin de iş doyumunu artırmaya yönelik önlemler alması zorunlu bir hal almaktadır.

İş doyumuyla ilgili diğer önemli bir nokta ise iş doyumunun dinamik bir olgu olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli belirti iş doyumunun düşük olmasıdır. Sadece bankalar için değil bütün örgütlerin iş doyumu taramalarını belirli zaman aralıkları ile yaparak doyumu artırmaya yönelik önlemler almalarının zorunlu bir hal aldığı söylenebilir. Çünkü örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için iş doyumu yüksek olan çalışanlardan yararlanmaları gerekmektedir.

Son olarak kişilik özellikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkinin etkisi ve derecesi bu konudaki çalışmaların artmasıyla birlikte daha belirgin hale gelecektir. İş doyumu kişiden kişiye değişen bir durum olduğu için iş doyumunun irdelenmesi söz konusu olduğunda kişilik özellikleri göz ardı edilmemeli ve araştırma kapsamına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akgemci, T. ve Çelik, A. ve Şimşek, Ş. M. (2007) Davranış Bilimlerine giriş ve Örgütlerde Davranış, Adım Matbaacılık Ofset: Konya

Başaran, İ. E. (2000) Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası: Ankara

Baysal, A. C. ve Tekarslan, A. (1998) Davranış Bilimleri, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri: İstanbul

Bingöl, D. (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım A.Ş: İstanbul

Çakır, Ö. (2001) İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık: Ankara

Erdoğan, İ. (1983) İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, İstanbul Üniversitesi Kitabevi: İstanbul

Eren, E. (2000) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım A.Ş: İstanbul

Eroğlu, F. (2004) Davranış Bilimleri, Beta Basım A.Ş: İstanbul

Ertekin, Y. (1978) Örgüt İklimi, Doğan Basımevi: Ankara

Güney, S. (2000) Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara

İnceoğlu, M. (2004) Tutum Algı İletişim, Elips Kitap: Ankara

İslamoğlu, A.H. (2002) Pazarlama İlkeleri, Beta Basım A.Ş: İstanbul

Koç, H. (2001) İş ve İnsan İlişkileri, Gazi Büro Kitabevi: Ankara

Mucuk, İ. (2002) Temel Pazarlama Bilgileri, Türkmen Kitabevi: İstanbul

Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi: Adana

Özkalp, E ve Kırel, Ç. (2001) Örgütsel Davranış, ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri: Eskişehir

Özkalp, E. (2003) Davranış Bilimlerine Giriş, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları: Eskişehir

Rızaoğlu, B. (2003) Turizm Davranışı, Detay Yayıncılık: Ankara

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi: Bursa

Şenatalar, F. (1978) Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, İ.Ü. Kitabevi: İstanbul

Tek, Ö. B. ve Özgül, E. (2008) Modern Pazarlama İlkeleri, İzmir

Tınaz, P. (2005) Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta Yayıncılık: İstanbul

Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2000) Davranış Bilimleri, Barış Yayınları Fakülteleri Kitabevi: İzmir

Zel, U. (2001), Kişilik ve Liderlik, Seçkin Yayıncılık: Ankara

DERGİLER VE MAKALELER

Akıncı, Z. (2002) "Turizm Sektörlerinde İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, c. 2, s. 4

Ardıç, K. ve Baş, T. (2001) "Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: İstanbul

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008) "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 13, s. 2

Aşık, N. A. (2010) "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişlin Kavramsal Bir Değerlendirme", Türk İdare Dergisi, s. 467

Ayhan, S. ve Kocacık F. ve Karakuş H. (2009) "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kuramsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği", Anadolu Psikiyatri Dergisi, c. 10, s. 1

Batıgün, A. D. ve Şahin, N. (2006) İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, Türk Psikiyatri Dergisi, c. 17, s. 1

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008) "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Doğuş Üniversitesi Dergisi, c. 9, s. 1

Burke, R.J. (1989) "Career Stayes, Satisfaction and Well Being, Among Police Officers", Psychological Peports, Vol 65(1)

Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005) " İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri" Doğuş Üniversitesi Dergisi, c. 6, s. 1

Çarıkçı, İ.H. (2000) "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 5, s. 2

Çarıkçı, İ. Kanten, S. ve Kanten, P. (2010) "Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.11

Çekmecelioğlu, H. (2005) "Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, c. 6, s. 2

Deniz, A. ve Erciş, A. (2008) "Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 22, s. 2

Dodson, T. A. and Borders, L. D. (2006) "Men in Traditional and Nontraditional Carees: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction", The Career Development Quarterly, Alexandria, Vol 54(4)

Doruk, N. M. ve Özdevecioğlu, M. (2009) "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 33

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

Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009) "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 23, s. 2

Kaşlı, M. (2007) "İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma", Doğuş Üniversitesi Dergisi, c. 8, s. 2

Keser, A. (2005) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum Dergisi, c. 4, s. 1

Kuru E. (2003) “Farklı Statüdeki Beden Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri”, G.Ü Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, c. 23, s. 1

Özdevecioğlu, M. (2002) “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 1

Örücü, E. ve Yumuşak, S. ve Bozkır, N. (2006), “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi: c. 13, s. 1

Soysal, A. (2008) Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, Çimento İşveren Dergisi, c. 22, s.1

Toker, B. (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, c. 8, s. 1

Üngören, E. ve Cengiz, F. ve Algür, S. (2009) İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c. 8, s. 27

Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. (1990), “The Matching Model: An Examination of the Processes Underlying Realistic Job Previews”, Journal of Applied Psychology, Vol 75(1).

Yelboğa, A. (2006), “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” , İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi ve İnsan Kaynakları Dergisi, c. 8, s. 2

Yürür, S. (2009) Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma, C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 10, s.1

TEZLER

Akbal, B. (2010) Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Anar, B. (2011) Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rolleri ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana

Arslan, E. (2007) Örgütlerde Yeniden Yapılandırma Süreci ve Örgütsel Davranış, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Biçer, M. (2005) "Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana

Boyraz, A. M. (2002) Personel Seçim Sürecinde Psikoteknik Yöntemin Kullanılması: Askeri Organizasyonlara Dönük Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Dede, B. (2009) Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon

Demirkan, S. (2006) Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Derin, N. (2007) Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir

Dorsan, H. (2007) Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep

Eronat, Z. (2004) İşletmelerde İş Tatmini Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobilerde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Isır, T. (2006) Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana

İbrahimoğlu, N. (2008) Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

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

Menteşe, M. (2007) İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya

Özarslan, G. (2002) Çalışan Kişiliği ile İş Tatmini ve Performans Etkinliği Üzerine Bir Sağlık Kurumunda Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

Özdayı, N. (1990) Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Özer, A. (2004) Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Polat, N. (2008) Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Sulu, H. (2007) Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

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

Şimşek, Ö. (2006) İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya

Taşbaş, E. (2009) Banka Çalışanlarının İş Doyumu: Fethiye İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Muğla

Taşçı, S.K. (2007) Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi: Afyonkarahisar

Tomrukçu, B. (2008) Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir

Yıldız, S. (2001) Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa

EK-1. Anket Formu

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER: BANKACILIK SEKTÖRÜ ANTALYA ÖRNEĞİ

ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
İŞLETME BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI

Bu proje, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve çalışanların kişilik özellikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Tezi Hazırlayan **Danışman**

Seda SARI **Prof.Dr.Bahattin RIZAOĞLU**

Bu anketin amacı 'Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği' adlı yüksek lisans tezi için bilgi toplamaktır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. 1.Form: Kişilik Özelliklerini, 2.Form: İş Doyumunu ölçmek için hazırlanmıştır. Sizin ve diğer banka çalışanlarının yardımları ile çalışanların işlerinden daha memnun olabilmesi için yapılması gerekenler belirlenmeye çalışılacaktır. Bu alana bir katkı sağlamayı, yardımlarınızla birlikte umuyoruz.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

FORM 1: KİŞİLİĞİN BEŞ TEMEL ÖZELLİĞİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. **Seçenekler**: **1-** Hiç Katılmıyorum **2-** Katılmıyorum - **3** Kısmen Katılıyorum **4-**Katılıyorum **5-** Kesinlikle Katılıyorum.

	KİŞİSEL ÖZELLİKLER	**1 Hiç Katılmıyorum**	**2 Katılmıyorum**	**3 Kısmen Katılıyorum**	**4 Katılıyorum**	**5 Kesinlikle Katılıyorum**
1	Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm.					
2	Kendimi çekingen birisi olarak görürüm(T).					
3	Kendimi enerjik birisi olarak görürüm.					
4	Kendimi şevk yaratan birisi olarak görürüm.					

5	Kendimi sessiz olamaya meyilli birisi olarak görürüm(T).					
6	Kendimi bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.					
7	Kendimi sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.					
8	Kendimi diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm(T).					
9	Kendimi diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.					
10	Kendimi diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm(T).					
11	Kendimi affedici birisi olarak görürüm.					
12	Kendimi güvenilir birisi olarak görürüm.					
13	Kendimi soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm(T).					
14	Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.					
15	Kendimi bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.(T).					
16	Kendimi diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.					
17	Kendimi hüzünlü birisi olarak görürüm.					
18	Kendimi gergin birisi olarak görürüm.					
19	Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.					
20	Kendimi duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm(T).					
21	Kendimi kaprisli birisi olarak görürüm.					
22	Kendimi en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm(T).					
23	Kendimi kolayca sinirlenebilen birisi olarak					

	görürüm.					
24	Kendimi işini tam yapan birisi olarak görürüm.					
25	Kendimi ihmalkar birisi olarak görürüm(T).					
26	Kendimi itimat edilir bir kişi olarak görürüm.					
27	Kendimi dağınık birisi gibi görürüm(T).					
28	Kendimi tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm(T).					
29	Kendimi azimli birisi olarak görürüm.					
30	Kendimi işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.					
31	Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.					
32	Kendimi dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum(T).					
33	Kendimi orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.					
34	Kendimi meraklı birisi olarak görürüm.					
35	Kendimi bir düşünür olarak görürüm.					
36	Kendimi hayal gücü olan birisi olarak görürüm.					
37	Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm					
38	Kendimi sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.					
39	Kendimi rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.(T).					
40	Kendimi fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.					
41	Kendimi çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm(T).					
42	Kendimi güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.					

FORM 2: İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun size ne kadar doyum verdiğine ilişkin % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup o konudan ne derece doyum sağladığınızı yanda işaretleyin.

	İŞ DOYUMU	**%0**	**%25**	**%50**	**%75**	**%100**
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkanları					
3	İş yerimdeki idari politikalar					
4	İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)					
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları					
6	Amirlerin yöneticilik stili					
7	İş yerindeki kararlara katılma payım					
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					
9	İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					
10	İş yerimin fiziksel koşulları					
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı					
12	İşimin kapsamı					
13	İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı					
14	İş yerimdeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi					
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi					
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
17	İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi					
18	İdarenin personele karşı tavrı					
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli					
20	Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim					
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı					
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					
23	İş yerimdeki çalışma saatlerim					
24	İş yerimdeki gürültü düzeyi					
25	İş yerimdeki düzen ve temizlik					
26	İş yerimdeki teknolojik imkânlar					
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük					

	derecesi					
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı					
29	İş performansımla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)					
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					
31	Yaptığım işin eğitimime uygunluğu					
32	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Seda SARI

Doğum Yeri ve Tarihi : Antalya

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi, İşletme Programı

Yüksek Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi, İşletme Programı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

İletişim

e-posta Adresi : sedasarii070@hotmail.com

Tarih :