GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Barış SARIGÜL

[MAYIS – 2019]

GÜMÜŞHANE

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Barış SARIGÜL

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ekrem CENGİZ

[MAYIS – 2019]
GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ danışmanlığında Barış SARIGÜL tarafından hazırlanan "Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanları Örneği" isimli bu çalışma, 23 / 05 / 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ (Danışman/Başkan)

[İmza]

Prof. Dr. Fazıl KIRKBİR (Üye)

[İmza]

Doç. Dr. Salih YILDIZ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

23/05/2019

[İmza]

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı Çalışanları Örneği" isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☐	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
☐	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
☐	Tezimin …… yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

…./…./……

Barış SARIGÜL

ÖNSÖZ

Bu günlere gelmemde en büyük pay sahibi olan ve her daim benden desteğini esirgemeyen değerli ve kıymetli annem ve babama şükranlarımı sunarım. Hayatın her anında beni bir an olsun yalnız bırakmayan, beni sürekli motive eden, destek olan ve bana bu dünyadaki en paha biçilmez hediyeyi; "Kızımız Ahsen Bahar"ı veren eşim Hayriye SARIGÜL'e sonsuz teşekkür ederim.

Tezin hazırlanma sürecinde benden hiçbir desteğini ve bilgi birikimini esirgemeyen; mütevazı kişiliği, bilgeliği, alçak gönüllülüğü ve eğitmenliği ile her daim yanımda olan değerli danışman hocam Prof. Dr. Ekrem CENGİZ'e minnetlerimi sunarım.

Ayrıca tezin hazırlanma sürecinde benden desteklerini esirgemeyen kıymetli akademisyen arkadaşlarım Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ, Öğr. Gör. Bayram İLTER ve Öğr. Gör. Nagehan AYDIN SARI'ya; Altınordu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında görev yaptığımız değerli mesai arkadaşlarıma ve kıymetli vakitlerinden ayırarak anket çalışmasına destek olan vakıf çalışanı dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Hazırlamış olduğum bu çalışmanın ileride yapılacak olan diğer çalışmalara katkı sağlamasını ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı çalışanlarının daha iyi çalışma koşullarında iş yaşantısına devam etmelerini temenni ederim.

Gümüşhane – 2019

Barış SARIGÜL

ÖZET

[SARIGÜL, Barış]. Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanları Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2019, (XVIII + 121)

Günümüz Türkiye'sinde, çalışanların yaptıkları işten üst düzeyde verim alınması için gerekli olan en temel etmenlerden birisi iş tatmini olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamında kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyinin tespit edilmesi üzerinde durulmuştur. Çalışmada beş faktör kişilik özelliği ölçeği ile iş tatmini ölçeği kullanılarak kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla Türkiye'de her il ve ilçede kurulu bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında farklı pozisyonlarda çalışan 75'i erkek 47'si kadın olmak üzere toplam 122 vakıf personeline anket uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; sorumluluk, duygusal denge ve dışadönüklük kişilik alt boyutlarının 0,05 önemlilik düzeyine göre anlamsız etkilerinin olduğu, bu üç alt boyutun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkide bulunmadığı, uyumluluk alt boyutunun iş tatminini pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilediği, zeka / hayal gücü alt boyutunun ise iş tatminini negatif yönde (olumsuz yönde) orta düzeyde etkilediği sonuçlarına varılmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Kişilik Özellikleri, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanları

ABSTRACT

[SARIGÜL, Barış]. The Effect Of Personality Features On The Job Satisfaction: Example Of Social Assistance And Solidarity Foundation Employees, Master's Thesis, 2019, (XVIII + 121)

Today in Turkey, one of the main factors necessary for receiving a high level of efficiency in their work emerges as the job satisfaction of employees. For this purpose, it was emphasized to determine the level of relationship between personality traits and job satisfaction. The aim of this study is to examine the relationship between personality traits and job satisfaction by using the five factor personality trait scale and job satisfaction scale.

For this purpose, the survey was administered to a total of 122 foundations in Turkey personnel working in different positions in each province and Social Assistance and Solidarity Foundation which is established in the county, including 75 men and 47 women.

As a result of the analysis; It was found that the sub-dimensions of responsibility, emotional balance and extraversion personality sub-dimensions had meaningless effects compared to 0.05 significance level, these three sub-dimensions did not have a significant effect on job satisfaction, while the compliance sub-dimension affected job satisfaction positively and lowly, while intelligence / imagination sub-dimension. It was concluded that job satisfaction was negatively affected in a negative way (negative). In the conclusion part, recommendations were made.

Keywords: Job Satisfaction, Personality Characteristics, Social Assistance and Solidarity Foundation Employees

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK
İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY II

BİLDİRİM III

ÖNSÖZ IV

ÖZET V

ABSTRACT VI

TABLOLAR LİSTESİ XI

GRAFİKLER LİSTESİ XV

ŞEKİLLER LİSTESİ XVIII

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ 3

1.1. Kişilik Kavramı 3

1.2. Kişiliğin Gelişimi 4

1.3. Kişiliği Belirleyen Faktörler 5

1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri 6

1.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler 6

1.3.3. Aile Faktörü 7
1.3.4. Sosyal Sınıf Faktörü 8
1.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler 8
1.3.6. Diğer Faktörler 8
1.4. Kişilik Tipleri 9
1.4.1. John L. Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı 9
1.4.2. Freud'un Kişilik Tiplemesi 11
1.4.3. Spranger'in Kişilik Tiplemesi 11
1.4.4. Eysenck'in Kişilik Tiplemesi 11
1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri 12
1.5.1. Beş Faktör Kişilik Kuramının Tarihsel Gelişimi 12
1.5.2. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları 14
1.5.2.1. Dışadönüklük Boyutu 14
1.5.2.2. Duygusal Denge Boyutu 15
1.5.2.3. Yeniliğe Açıklık Boyutu (Zeka/Hayal Gücü Boyutu) 15
1.5.2.4. Sorumluluk Boyutu 16
1.5.2.5. Uyumluluk Boyutu 17

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ 19
2.1. İş Tatmininin Tanımı 19
2.2. İş Tatmininin Önemi 20
2.2.1. Bireysel Önemi 21
2.2.2. Örgütsel Önemi 21
2.2.3. Yönetsel Önemi 22

2.3. İş Tatminin Benzer Kavramlarla İlişkisi 22
2.3.1. İş Tatmini ve Tükenmişlik 22
2.3.2. İş Tatmini ve Verimlilik 23
2.3.3. İş Tatmini ve Motivasyon 23
2.3.4. İş Tatmini ve Performans 24
2.4. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Faktörler 25
2.4.1. Bireysel Faktörler 25
2.4.2. Örgütsel Faktörler 26
2.5. İş Tatminini Artırmada Çözüm Önerileri 27
2.5.1. İş Zenginleştirme 27
2.5.2. İş Genişletme 27
2.5.3. İş Rotasyonu 28
2.5.4. İş Tasarımı 28
2.5.5. Çalışma Süresi 29
2.5.6. Esnek Zaman Uygulaması 29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ 30
3.1. Problemin Durumu 30
3.2. Konunun Önemi 30
3.3. Araştırmanın Amacı 30
3.4. Beklenen Yararlar 30
3.5. Araştırmanın Varsayımları 31
3.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları 31
3.7. Araştırmanın Modeli 31

3.8. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 31
3.9. Araştırmanın Veri Toplama Araç ve Yöntemi 32
3.10. Araştırmanın Hipotezleri 33

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI 34
4.1. Araştırma Bulgularının Analizi 34
4.2. Bulgular ve Yorum 34
4.2.1. Demografik Bulgular 34
4.2.2. Beş Faktör Kişilik Özelliği Anketi Sorularının Analizleri 39
4.2.3. İş Tatmini Anketi Sorularının Analizleri 74

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 102
KAYNAKÇA 106

ÖZGEÇMİŞ 114

EKLER 115
EK:1 DEMOGRAFİK BİLGİ SORULARI 116
EK: 2 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİĞİ ANKETİ 117
EK:3 İŞ TATMİNİ ANKETİ 119

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Soruları 32
Tablo 4.1. Anket Uygulanan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı 34
Tablo 4.2. Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Duruma Göre Dağılımı 35
Tablo 4.3. Anket Uygulanan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı 35
Tablo 4.4. Anket Uygulanan Kişilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 36
Tablo 4.5. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerindeki Pozisyonuna Göre Dağılımı 37
Tablo 4.6. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı 38
Tablo 4.7. Anket Uygulanan Kişilerin Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı 38
Tablo 4.8. Soru.1 39
Tablo 4.9. Soru.2 40
Tablo 4.10. Soru.3 40
Tablo 4.11. Soru.4 41
Tablo 4.12. Soru.5 42
Tablo 4.13. Soru.6 42
Tablo 4.14. Soru.7 43
Tablo 4.15. Soru.8 44
Tablo 4.16. Soru.9 45
Tablo 4.17. Soru.10 45
Tablo 4.18. Soru.11 46
Tablo 4.19. Soru.12 47
Tablo 4.20. Soru.13 48
Tablo 4.21. Soru.14 48
Tablo 4.22. Soru.15 49
Tablo 4.23. Soru.16 50
Tablo 4.24. Soru.17 51
Tablo 4.25. Soru.18 51
Tablo 4.26. Soru.19 52

Tablo 4.27. Soru.20 53
Tablo 4.28. Soru.21 53
Tablo 4.29. Soru.22 54
Tablo 4.30. Soru.23 55
Tablo 4.31. Soru.24 56
Tablo 4.32. Soru.25 56
Tablo 4.33. Soru.26 57
Tablo 4.34. Soru.27 58
Tablo 4.35. Soru.28 58
Tablo 4.36. Soru.29 59
Tablo 4.37. Soru.30 60
Tablo 4.38. Soru.31 61
Tablo 4.39. Soru.32 61
Tablo 4.40. Soru.33 62
Tablo 4.41. Soru.34 63
Tablo 4.42. Soru.35 63
Tablo 4.43. Soru.36 64
Tablo 4.44. Soru.37 65
Tablo 4.45. Soru.38 65
Tablo 4.46. Soru.39 66
Tablo 4.47. Soru.40 67
Tablo 4.48. Soru.41 67
Tablo 4.49. Soru.42 68
Tablo 4.50. Soru.43 69
Tablo 4.51. Soru.44 69
Tablo 4.52. Soru.45 70
Tablo 4.53. Soru.46 71
Tablo 4.54. Soru.47 72
Tablo 4.55. Soru.48 72
Tablo 4.56. Soru.49 73
Tablo 4.57. Soru.50 74
Tablo 4.58. Soru.1 75

Tablo 4.59. Soru.2 75
Tablo 4.60. Soru.3 76
Tablo 4.61. Soru.4 77
Tablo 4.62. Soru.5 78
Tablo 4.63. Soru.6 78
Tablo 4.64. Soru.7 79
Tablo 4.65. Soru.8 80
Tablo 4.66. Soru.9 80
Tablo 4.67. Soru.10 81
Tablo 4.68. Soru.11 82
Tablo 4.69. Soru.12 83
Tablo 4.70. Soru.13 83
Tablo 4.71. Soru.14 84
Tablo 4.72. Soru.15 85
Tablo 4.73. Soru.16 86
Tablo 4.74. Soru.17 86
Tablo 4.75. Soru.18 87
Tablo 4.76. Soru.19 88
Tablo 4.77. Soru.20 89
Tablo 4.78. Soru.21 89
Tablo 4.79. Soru.22 90
Tablo 4.80. Soru.23 91
Tablo 4.81. Soru.24 92
Tablo 4.82. Soru.25 92
Tablo 4.83. Soru.26 93
Tablo 4.84. Soru.27 94
Tablo 4.85. Soru.28 95
Tablo 4.86. Soru.29 95
Tablo 4.87. Soru.30 96
Tablo 4.88. Soru.31 97
Tablo 4.89. Soru.32 98
Tablo 4.90. Soru.33 98

Tablo 4.91. Tanımlayıcı İstatistikler 99
Tablo 4.92. Model Sonucu 99
Tablo 4.93. Anova Testi Sonucu 100
Tablo 4.94. Regresyon Katsayıları 100

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 4.1. Anket Uygulanan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı 34
Grafik 4.2. Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Duruma Göre Dağılımı 35
Grafik 4.3. Anket Uygulanan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı 36
Grafik 4.4. Anket Uygulanan Kişilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 36
Grafik 4.5. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerindeki Pozisyonuna Göre Dağılımı 37
Grafik 4.6. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı ... 38
Grafik 4.7. Anket Uygulanan Kişilerin Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı 39
Grafik 4.8. Soru.1 39
Grafik 4.9. Soru.2 40
Grafik 4.10. Soru.3 41
Grafik 4.11. Soru.4 41
Grafik 4.12. Soru.5 42
Grafik 4.13. Soru.6 43
Grafik 4.14. Soru.7 43
Grafik 4.15. Soru.8 44
Grafik 4.16. Soru.9 45
Grafik 4.17. Soru.10 46
Grafik 4.18. Soru.11 46
Grafik 4.19. Soru.12 47
Grafik 4.20. Soru.13 48
Grafik 4.21. Soru.14 49
Grafik 4.22. Soru.15 49
Grafik 4.23. Soru.16 50
Grafik 4.24. Soru.17 51
Grafik 4.25. Soru.18 52
Grafik 4.26. Soru.19 52
Grafik 4.27. Soru.20 53
Grafik 4.28. Soru.21 54

Grafik 4.29. Soru.22 54
Grafik 4.30. Soru.23 55
Grafik 4.31. Soru.24 56
Grafik 4.32. Soru.25 57
Grafik 4.33. Soru.26 57
Grafik 4.34. Soru.27 58
Grafik 4.35. Soru.28 59
Grafik 4.36. Soru.29 59
Grafik 4.37. Soru.30 60
Grafik 4.38. Soru.31 61
Grafik 4.39. Soru.32 62
Grafik 4.40. Soru.33 62
Grafik 4.41. Soru.34 63
Grafik 4.42. Soru.35 64
Grafik 4.43. Soru.36 64
Grafik 4.44. Soru.37 65
Grafik 4.45. Soru.38 66
Grafik 4.46. Soru.39 66
Grafik 4.47. Soru.40 67
Grafik 4.48. Soru.41 68
Grafik 4.49. Soru.42 68
Grafik 4.50. Soru.43 69
Grafik 4.51. Soru.44 70
Grafik 4.52. Soru.45 70
Grafik 4.53. Soru.46 71
Grafik 4.54. Soru.47 72
Grafik 4.55. Soru.48 73
Grafik 4.56. Soru.49 73
Grafik 4.57. Soru.50 74
Grafik 4.58. Soru.1 75
Grafik 4.59. Soru.2 76
Grafik 4.60. Soru.3 76

Grafik 4.61. Soru.4 77
Grafik 4.62. Soru.5 78
Grafik 4.63. Soru.6 79
Grafik 4.64. Soru.7 79
Grafik 4.65. Soru.8 80
Grafik 4.66. Soru.9 81
Grafik 4.67. Soru.10 81
Grafik 4.68. Soru.11 82
Grafik 4.69. Soru.12 83
Grafik 4.70. Soru.13 84
Grafik 4.71. Soru.14 84
Grafik 4.72. Soru.15 85
Grafik 4.73. Soru.16 86
Grafik 4.74. Soru.17 87
Grafik 4.75. Soru.18 87
Grafik 4.76. Soru.19 88
Grafik 4.77. Soru.20 89
Grafik 4.78. Soru.21 90
Grafik 4.79. Soru.22 90
Grafik 4.80. Soru.23 91
Grafik 4.81. Soru.24 92
Grafik 4.82. Soru.25 93
Grafik 4.83. Soru.26 93
Grafik 4.84. Soru.27 94
Grafik 4.85. Soru.28 95
Grafik 4.86. Soru.29 96
Grafik 4.87. Soru.30 96
Grafik 4.88. Soru.31 97
Grafik 4.89. Soru.32 98
Grafik 4.90. Soru.33 99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli 31

GİRİŞ

Günümüzde, insanların çalışma alanlarındaki koşulların ve zorlukların giderek artmaya başladığı yönünde bir eğilim olduğu bilinmektedir. Artık insanlar elindeki işlerinin kıymetini daha iyi anlamış, işini hem koruyabilmek hem de daha iyi yapabilmek adına daha özverili hareket etmeye başlamışlardır.

Özellikle ülkemizde istihdam sağlanan yüzlerce farklı iş kolu bulunmaktadır ve her işin kendine özgü yöntem ve teknikleri söz konusudur. Çalışan insanların işlerine daha da adapte olabilmeleri için hem iş yerindeki çalışma imkanlarının yeterli olması hem de çalışanların yaptıkları işten maksimum düzeyde tatmin olmaları büyük önem arz etmektedir.

İş tatmini, insanların yaptıkları işten aldığı hazzı ifade etmek için kullanılan bir tabirdir. Yani kişi yaptığı işten ne kadar memnun ve işini severek yapıyorsa o kişinin iş tatmini de aynı oranda yüksek olmaktadır. Bu da kişinin hem işine olan bağlılığını hem de yaptığı işten alınacak olan verimi olumlu yönde etkileyecektir.

Elbette iş tatminini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen çok farklı etkenler vardır. Bu araştırmada iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olan kişilik özellikleri incelenmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde kişilik kavramı, kişilik özellikleri ve kişilik tipleri üzerinde durulmuş, Beş Faktör Kişilik Ölçeğine yer verilmiştir.

İkinci bölümde iş tatmini kavramının tanımı, önemi, iş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğu, iş tatmin düzeyini artırmada ne gibi çözüm önerileri olduğu üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışmanın örneklemini oluşturan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının yapısı, işleyişi, faaliyetleri, idari ve yönetsel yapısı ve personel durumları hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerine etkilerinin belirlenmesine yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışması ile çalışanların kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu araştırma Türkiye genelinde faaliyet gösteren Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı çalışanları üzerinde yapılmış ve 75'i erkek 47'si kadın olmak üzere

122 vakıf çalışanının anket sorularına vermiş olduğu cevaplar üzerinden analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan analiz değerlerine göre sonuçların yorumlanmasına yer verilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı bireylerin gerçek hayatta içinde oldukları topluma karşı kendisini anlatmaya ve tanıtmaya yarayan ve tamamen kendisine has özelliklerden, değer ve yargılardan oluşmaktadır. Bu değer ve yargılar ilerleyen zamanlarda bireyin kendisini oluşturmakta ve çevresindekilere karşı ne yönde tutum ve davranışlar sergileyeceğini belirlemeye olanak sağlamaktadır.

Bu bağlamda kişilik olarak tabir edilen bu değer ve yargıların, psikoloji bilimiyle alakalı olduğunu görülmektedir. Psikoloji bilimine göre ise kişilik kavramı; bireylerin kendilerine özgü olarak sergiledikleri ve onu diğer bireylerden farklı kılan, dışarıdan bakıldığı zaman rahatlıkla izlenebilen tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Tabak vd., 2010: 543).

Bir başka ifade ile kişilik; bireylerin doğumu ile başlayıp yaşadığı olaylardan ve çevresindekilerden gördüğü tutum ve davranışlardan elde ettiği kazanımların kendi içerisinde şekil almasıyla oluşan kendine özgü bir yapıdır (Tiryaki ve Aykaç 2013: 608).

Kişilik; bireyin yaşadığı çevresindeki olaylar karşısında bir tepki gösterme halini alan ve onu diğer bireylerden farklı kılan tutum ve davranışları kapsamaktadır. Bu tutum ve davranışlar tamamen kendisine özgü olduğu için bireyi diğerlerinden farklı kılmaktadır (Selvi, 2011: 2).

Kişilik ile ilgili birden fazla tanımın olduğu bilinmektedir. Ancak oldukça geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle bilim insanları ve araştırmacılar tarafından uzlaşılmış genel bir tanımı olmadığı görülmektedir. Kişilikle ilgili yapılan tanımlara bakıldığı zaman en genel ifade ile bireylerin kendilerine özgü tutum ve davranışlarının yaşadıkları çevre ile uyum içerisinde olan yaşam biçimleridir şeklinde ifade etmek mümkündür (Tatlılıoğlu, 2014: 942).

1.2. Kişiliğin Gelişimi

Kişilik; bireyin dünyaya gözlerini açması ile başlayıp hayata gözlerini kapamasına kadar geçen süreç içerisinde, yaşadığı olaylardan elde ettiği kazanımlar ile çevresindekilerden gördüğü tutum ve davranışlar sonucu benimsediği tamamen kendisine özgü olarak inşa ettiği yaşama biçimidir. Bu süreç içerisinde kişilik, tanık olunan olaylara göre gelişim ve değişim göstermektedir.

Kişiliğin gelişim sürecine bakıldığında, bireyin özellikle aile içerisinde anne ve babalarından görüp örnek aldıkları tutum ve davranışların bireyin kişiliğinin özünü oluşturduğu ve gelecekte de kişiliğinin şekillenmesinde önemli derecede rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle kişiliğin en belirleyici faktörü olarak aile içi ilişkiler ele alınmaktadır (Yeşilyaprak, 1993: 3).

Kişiliğin kimlik gelişimi diye tabir edilen evresi özellikle bireylerin gençlik dönemlerini kapsamaktadır. Bu dönemde gençler, çocukluk zamanlarında örnek aldıkları anne ve babalarının davranışlarından tamamen sıyrılmaya çalışmaktadır. Bu sayede kendine özgü olan kişiliğini şekillendirmeye çaba sarf etmektedir. Bu dönemde özellikle anne babalara düşen görev çok büyüktür, yanlış bir yola sapmamaları için çocuklarını doğru olana yönlendirmelidirler (Coşgun, 2012: 3).

Freud'un bakış açısına göre anne, baba ve çocuk arasındaki ailevi ilişki oldukça önemlidir. Çünkü özellikle çocukların ahlaki gelişimlerinde anne babalarının çocuğuna verdiği güven duygusu oldukça etkilidir. Freud'un asıl ilgi alanının ahlaki gelişim olmadığı bilinmektedir ancak geliştirdiği kuramlar ışığında kişiliğin gelişmesinde ahlaki değerlerin rolünün büyük olduğunu belirtmektedir (Çam vd., 2012: 1212).

Bu bağlamda Freud için kişiliğin temelini bireyin çocukluk döneminin oluşturduğunu, ilerleyen dönemlerde de kişiliğinin kendine özgü bir hal almasında elde edilen kazanımlar ve yaşanan deneyimlerin kişiliğini şekillendireceğini söylemek mümkün olabilir.

Kişilik kuramcılarından olan Erikson'a göre insan, hayatında sekiz farklı gelişim sürecinden geçmektedir. Bu süreçlerin hepsinin birbirinden bağımsız amaçları vardır. Bu evreler ise şunlardır (Arslan ve Arı, 2008: 53-54):

1- Temel Güvene Karşı Güvensizlik (0-1 yaş)

2- Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanma (1-3 yaş)

3- Girişimciliğe Karşı Suçluluk (3-6 yaş)

4- Başarılı Olmaya Karşı Kısıtlılık (7-11 yaş)

5- Kimlik Elde Etmeye Karşı Kimlik Belirsizliği (11-17 yaş)

6- Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 yaş)

7- Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 yaş)

8- Benlik Bütünlüğüne Karşı Karamsarlık (60 ve üzeri yaş)

Genel olarak bu süreçlerin bireyin kişilik gelişiminde önemli birer etken olduğu ifade edilmektedir. Öncelikle anne, baba veya onların yerine benimsenen aile büyüklerinden başlayarak ilerleyen zamanlarda bireyin eğitimi, yaşadığı çevresi ve çevresindeki diğer kişiler bu süreçlerde diğer rol oynayan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Huzurlu bir toplum oluşturabilmek için bireylerin bu süreçlerdeki asıl gereksinimlerinin karşılanması önem arz etmektedir (Gürses ve Kılavuz, 2011: 159).

Erikson'a göre çocukluğun en önemli parçalarından birisi olan oyun, çocuğun yaşadığı tüm duyguları kendi dünyasında ve tamamen kendi kontrolünde sınamasına imkan sağlayan oldukça önemli bir araçtır. Birey oyun esnasında kendi kararlarını kendisi verdiğinden kontrol mekanizmasının gelişimine katkı sağlamaktadır (Arslan, 2000: 41).

Kendi otoritesini kurmak isteyen anne babalar ise çocuklarının kendilerinin istediği şekilde yetişmelerini arzu etmektedir. Bu tip bir aile ortamında yetişen çocuklar ise kendi davranış biçimlerini sergilemekten çekindikleri için kişisel gelişimleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durumun ise özellikle erkek çocuklarında hırçınlık ve agresiflik gibi kişilik özelliklerinin baskın olmasına neden olduğu düşünülmektedir (Özdemir vd, 2012: 569).

Kişiliğin gelişiminde ailenin rolü tartışmasızdır. Aileler çocuklarını yetiştirirken hem onları tanıma hem de onların kişisel gelişimine katkıda bulunmak için en doğru kararları almalı ve çocuklarını ona göre yönlendirmelidir. Son yıllarda aile içi eğitimin önemine varılmış ve bu doğrultuda çeşitli altyapı çalışmaları başlatılmıştır. Kısacası aile faktörü, bireyin kişilik gelişiminin en kilit dayanağını oluşturmaktadır (Şahin ve Kalburan, 2009: 2).

1.3. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliğin temel alt yapısını, bireyin kalıtımsal özellikleri ile yaşadığı çevrede etkili olan değişkenler oluşturmaktadır. Kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde rol

oynayan bu faktörler farklı kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasında etkilidir (Şenturan, 2014: 83).

Kişiliği belirleyen faktörler; dış görünüm, bireyin rolü veya görevi, bireyin potansiyel yetenekleri (zeka, enerji, arzu, ahlak vb.) ile bireyin içinde yaşadığı toplumun sahip olduğu özellikleri kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile o toplumun yaşam felsefesi, ahlak anlayışı, kültür seviyesi gibi toplumun temel özellikleri; kişilik üzerine etki eden ve bireyin tutum ve davranışlarına yansıyan faktörlerdir. Bu bağlamda, kişiliği oluşturan faktörler genel olarak; kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, sosyo-kültürel faktörler, aile faktörü, sosyal sınıf faktörü, coğrafi ve fiziki faktörler olmak üzere belirlenmiştir (Taştemur, 2018: 4-7).

1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kişiliğin belirlenmesinde önemli rol oynayan faktörlerin başında kalıtımsal (genetik) faktörler gelmektedir. Kalıtım, çevrenin etkisi ile köklü olarak değişmeyen, anne ve babanın genetik özelliklerinin kuşaklar boyu çocuklara aktarılması olup, bireyin tüm yaşamını biçimlendiren önemli bir etken olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, aynı zamanda kendi soyuna ve ailesine ait bazı kalıtımsal özellikleri de taşımaktadır (Şenturan, 2014: 84).

Çetin ve Beceren (2007)'e göre ise, kişinin fenotipik özellikleri olan; saç rengi, göz rengi, boyu, cinsiyeti, yüz hatları gibi özellikleri ile genotipik özellikler olan; kan grubu, taşıdığı veya ilerde yakalanabileceği hastalıklar gibi unsurlar ile bireyin kalıtımsal kişilik özellikleri de ailesinden kazandığı genetik miras olarak değerlendirilmiştir.

Eroğlu (2013) ise, kalıtımla bireye zihinsel, bedensel, psikolojik özelliklerin aktarıldığını, diğer bir ifade ile bireyin doğuştan getirdiği özelliklerin büyük bir bölümünün kalıtımsal olarak kabul edildiğini ancak; bu özelliklerin belirlenmesinde ve gelişmesinde sosyo-kültürel faktörlerin ve diğer faktörlerin de etkili olduğunu ifade etmiştir.

1.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kültür, aynı tarihsel dönem içerisinde var olmuş bireylerin ortak dil ve davranış biçimleri ile gelecek nesillere bırakılır. Kişilik hem kalıtımsal hem de toplumsal

olaylardan etkilenir. Bu iki etken arasındaki diğer önemli bir etken ise kültürel faktörlerdir (Triandis ve Suh, 2002: 135).

Özsoy ve Yıldız (2013)'a göre, bireylerin içinde bulunduğu topluma özgü değerler çocukluk döneminden başlayarak erişkinliğe erdiği döneme kadar olan süreçte bireyin yaşam tarzına, aile ortamına, çevre ile ilişkilerine etki etmektedir. Başka bir ifade ile sosyo-kültürel faktörler bireyin toplum içerisindeki tutum ve davranışlarını biçimlendirmektedir.

Bireyler içinde bulundukları sosyo-kültürel çevreleriyle farkında olmadan tamamen özdeşleşen tutum ve davranışlar gösterir. Bu sayede toplum içindeki birebir ilişkilerde kişi hakkında bir bilgi sahibi olmadan da içerisinde bulunduğu sosyo-kültürel yapıyla ilgili bazı çıkarımlarda bulunmak mümkün olmaktadır (Taştemur, 2018: 6).

Rohner'ın metaforuna göre, kültür bireyin yaşamında var olan ve çeşitli kaidelerden oluşan bir oyundur. Bireyler ise bu oyunun içerisindeki oyuncuları temsil etmektedir. Bu oyuncular oyunu istedikleri gibi oynayıp kendilerince kuralları dizayn edebilirler. Bu da bireylerin kendilerine özgü davranış ve ruhsal durumlarına göre oyunun değişmesi anlamını taşımaktadır (Martinez ve Oishi, 2006: 3-5).

Bu bağlamda, Eroğlu (2013) toplumda var olan bireylerin içinde bulundukları sosyokültürel çevreden etkilendiklerini ve bu durumun farklı kişilik yapılarının doğmasına neden olan bir etken olduğunu, ayrıca yine bu çevrenin birbiriyle benzerlik gösteren davranış biçimlerinin meydana gelmesine de öncülük ettiğini belirtmektedir.

1.3.3. Aile Faktörü

Kişiliği belirleyen önemli etmenlerden bir diğeri de aile faktörüdür. Toplum olmanın en temel dayanağını bireyin doğumundan ölümüne kadar içerisinde bulunduğu aile ortamı şekillendirmektedir. Aile, bireylerin ilk sosyal çevrelerini meydana getirmektedir, dolayısı ile bireyler anne ve babalarından öğrendikleri sosyokültürel değer yargılarını aile faktörü ile kazanmaktadırlar (Şenturan, 2014: 85).

Aile ortamında bireyler, farkında olmadan birçok değer yargısına sahip olmaktadır. Özellikle ebeveynlerinin göstermiş olduğu farklı davranış biçimleri çocukları tarafından kendilerine örnek alınmaktadır ve çocukları bunu ahlaki ve kültürel bir özellik olarak benimsenmektedirler. Örneğin; genellikle kız çocukları annesiyle, erkek çocukları ise babasıyla benzer özellikler sergilemektedir. Bu nedenle ailelerin çocuklarına karşı göstermiş olduğu davranış ve yaklaşımları çocukların kişilik

yapılarının şekillenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Diğer bir deyişle, anne ve babanın tutumu çocuklarda farklı kişilik özelliklerini ortaya çıkarmaktadır (Yeni, 2015:10).

1.3.4. Sosyal Sınıf Faktörü

Sosyal sınıf; bireyin eğitim, gelir, sosyal sermaye gibi kendini diğer sınıflardan farklı kılan ve bireyin kendi içerisinde yorumladığı bir sosyal kategori olarak ifade edilmektedir (Kraus ve Keltner, 2013: 1).

Eroğlu (2013) ise sosyal sınıfı, kişilik yapısının şekillenmesine önemli derecede etki eden bir etken olarak ele almaktadır. Şöyle ki, bireyin sürekli içerisinde var olduğu ve benimsediği sosyal sınıf ortamı; bireyin hayata bakış açısından başlayıp eğitimsel, düşünsel ve fizyolojik olanaklarına varıncaya kadar etkili olabilmektedir.

Çetin ve Beceren (2007), farklı sosyal sınıfların bireyin yetişme ve gelişme faktörleri bakımından farklı olanaklara sahip olmasını sağladığını ve bu farklılıkların, bireylerde çeşitli kişilik özelliklerini ortaya çıkardığını belirtmektedir.

1.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin meydana gelmesine etki eden bir başka önemli etken de bireyin içinde bulunduğu coğrafi ve fiziki faktörlerdir. Doğumundan ölümüne dek bireyin içerisinde bulunduğu çevreye özgü olan iklim tipi, doğal yapı, arazi yapısı gibi coğrafi ve fiziki özellikler o çevrede yaşayan toplumun kişilik yapısının gelişimine etki eden unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 116).

Eroğlu (2013)'na göre, coğrafi ve fiziki ortam bireyin kişilik özelliklerine doğrudan bir etkide bulunmasa dahi yaşanılan coğrafyanın etkisi ile şekillenen toplum kültürü sayesinde kişilik özelliklerine etki edebilmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin kişilik özelliklerindeki farklılıklar o coğrafyada yaşamaktan ziyade, o coğrafyada oluşan ve nesilden nesile aktarılan davranışsal özelliklerden de kaynaklanabilir.

1.3.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda biyolojik, ailevi, sosyal, kültürel, coğrafi ve fiziksel özelliklerin yanı sıra başka faktörlerin de etkisi görülmektedir. Bunlar; kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu, doğum sırası olarak düşünülebilir (Erdoğan, 1991: 242-244).

Kitle iletişim araçları, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve özellikle sosyal medyanın etkin kullanımıyla birlikte kişilik üzerinde güçlü bir etki kazanmıştır. İnternetin yanı sıra televizyon, kitaplar ve dergiler de kişiliğe etki eden diğer kitle iletişim araçlarındandır. Yetişkinler grubunda ise, kişinin bulunduğu çevresindeki yetişkin kişilerin bireyin geleceğine dair yönlendirmelerde bulunması, kişinin davranışlarını düzenlemede rolü oldukça önemlidir. Bireyler rol model olarak yetişkinleri temel alırlar ve bu da kişilik üzerinde etkili olmaktadır (Mert, 2018: 10).

1.4. Kişilik Tipleri

Soysal'a göre (2008) kişiliğe ilgi duyan birçok teorisyenin ve araştırmacının amacı, bireylerin spesifik özelliklerini tanımlamak ve onları bu özelliklere uyacak şekilde belirli kalıplarda gruplamaktır. Bununla birlikte, bu gruplama sadece teoriktir. Başka bir deyişle, kişilik modelleri, bilim insanlarının bireylerin davranışlarını analiz etmelerini ve açıklamalarını kolaylaştırmak için oluşturulmaya çalışılmıştır. İçe dönük kişilik ve dışa dönük kişilik gibi. Aslında, tamamen içe dönük veya dışa dönük bir birey bulma oranı düşüktür. Aslında, zaman içerisinde değiştiği için, bir kişinin kişilik kalıplarını belirlemek zordur.

Her bireyin ayrı bir kişiliği olması beklenen bir sonuç olmakla beraber belirli ortamda bulunan bireylerin kişiliklerinin ortak noktaları belirlenerek sınıflamalar yapmak da mümkündür. Kişilikleri ortak eğilim ve davranışlara göre sınıflamak, onların analiz edilmesini sağlayarak bireysel tahmin ve tahlillere de zemin hazırlamaktadır. Bireylerin belirli özellik, eğilim ve süreklilik gösteren davranışlarına göre sınıflandırılması "tip" kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bu sınıflandırmaya ise "tipolojik sınıflandırma" denilmektedir (Özcan, 2011: 72).

Literatür incelendiğinde, bilim adamları tarafından oldukça fazla kişilik tipi oluşturulduğu görülmektedir. Burada bu kişilik tiplerinden konuyla ilgili olarak ele alınan 4 tanesi incelenmektedir.

1.4.1. John L. Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı

Alanda yapılan en kapsamlı ve en çok ele alınmış teorilerden biri olarak ifade edilen seçim teorisi, bireylerin tanımlanan altı kişiden biri olma eğiliminde olduklarını ve mesleki tercihlerinin bu eğilimler doğrultusunda yapıldığını savunmaktadır. Holland'ın tipolojisine göre, bireylerin dâhil olduğu sosyokültürel çevre altı farklı

kategoriye ayrılır ve bireyin başarı durumu, içindeki kişilik özellikleriyle uyumluluğuna bağlıdır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010:112). Söz konusu kişilik tipleri ve özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir.

Gerçekçi: Gerçekçi kişiler, agresif davranış motor koordinasyon gerektiren aktivitelere duyulan ilgi, fiziksel dayanıklılık, erkeksi yönlerin ağır basması gibi özelliklerle karakterize edilirler. Bu kişiler düşünceden çok eyleme yatkındırlar ve soyut problemler yerine somut problemlerle çalışmayı, insanlar yerine nesnelerle uğraşmayı severler (Özcan, 2011, 81).

Araştırmacı: Araştırmacılar genel olarak doğal veya sosyal olayları anlamayı, araştırmayı, tahminde bulunmayı ve kontrol etmeyi isterler. Psikologlar, mikrobiyologlar, biyologlar, bilim adamları, mühendisler, kimyagerler de bu alana dahildirler. Ayrıca bir firmanın araştırma ve geliştirme bölümünde araştırma yapmak bu tür kişiliğe haiz araştırmacılar için çok idealdir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 112).

Sosyal: Sosyal olarak nitelendirilen bu kişiler genel olarak çevresindekilerle iletişim kurabilmeyi, onlarla uyum içerisinde çalışabilmeyi ve ihtiyaç halinde bir başkasına yardımcı olabilmeyi kendilerine sunan iş ortamlarını seçerler. Genellikle yapmayı istedikleri meslekler ise öğretmenlik, sosyal hizmetler, aile danışmanlığı ve psikoloji ile bağlantılı olan mesleklerdir (Atli ve Kaya, 2017: 334).

Girişimci: Girişimci olarak nitelendirilen bu kişilerin en belirgin olan özellikleri sözel ifade yeteneğinin kuvvetli olmasıdır. Bu sayede karşısındaki insanları kolayca etkileyerek bulunduğu ortamda kendi hakimiyetlerini sağlamaktadırlar. Tercih ettikleri meslekler ise genellikle yöneticilik, halkla ilişkiler ve hukukla alakalı mesleklerdir (Sarı, 2011: 36).

Geleneksel: Geleneksel diye tabir edilen bu tipteki kişilerin iş yaşantılarında olmasını istedikleri en belirgin özellikler etkinlik ve planlı çalışmalar yapmak olarak öne çıkmaktadır. Hesap kitap yapmak, raporlar hazırlamak onlar için çok önemlidir. Özellikle çalışma ortamlarında işlerini yapmaya yardımcı olacak teknolojik araç gereçlerin olmasını oldukça önemsemektedirler. Genellikle yönetim, muhasebe ve finansla alakalı meslekleri tercih etmektedirler (Atli ve Keldal, 2017:75).

Sanatçı: Sanatçı bireyler, edebiyat, sanat veya müzikle ilgilenirler. Bu içine kapanık, duygusal ve hassas insanlar oldukça kapsamlı bir hayal gücüne sahiptirler ve sanat, müzik, edebiyat ve estetiğe ilgi duyarlar. Bu bağlamda müzisyenlik, tiyatro

sanatı, sanatçılık, iç mimarlık, dekoratörlük, modelistlik ve bestecilik sevgi ile yapabilecekleri şeylerden sayılabilir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 113).

1.4.2. Freud'un Kişilik Tiplemesi

İd, ego ve süperego'dan oluşan Freud'un kişilik yapısında bireyler arasındaki kişilik farklılıklarının kaynağı bu üç kişilik biriminin aralarında farklı dengeler kurması ile açıklanmaktadır. Bu üç bölüm birbirleriyle bütünleşerek, dinamik bir bütün olan kişiliği oluşturmaktadır (Özdemir ve diğerleri, 2012:570).

1.4.3. Spranger'in Kişilik Tiplemesi

Bir Alman ruhbilimcisi olan Spranger, kişilik üzerine yaptığı araştırmalar neticesinde 6 tür kişilik tipi olduğunu savunmuştur. Genel özellikleri itibariyle bu 6 tür kişilik tipi aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Demir, 2012: 42-43):

- Teorik: Gerçeğin ne olduğunu anlamaya ve bulmaya eğilimlidir, asıl amacı ise bilgisini sistematik bir biçimde kullanmaktır.
- Ekonomik: Faydalı olduğunu düşündüğü şeylere karşı oldukça duyarlıdır. Zenginlik hep aklında var olmaktadır. Pratiktir ve estetikten uzaktır.
- Estetik: Estetiğe düşkündür, bulunduğu ortamdaki uyum ve düzene ilgi duyar. Yaptığı her işte bunların olmasına özen gösterir.
- Sosyal: Sıcakkanlı ve sevecendir, başkalarıyla etkileşimde bulunmaya oldukça önem verir, yardım etmeyi sever.
- Politik: Lider olmak ön plandadır. Güce önem verir, birilerini yönetmek onun için çok değerlidir.
- Dini: Genel manada herkes için daha iyi bir hayat düzenini sağlamaya çaba sarf eder. Bunun dini inançlar ile gerçekleşeceğine olan inancı tamdır. Belirtilen özelliklere birebir uyan pek az kişi vardır.

1.4.4. Eysenck'in Kişilik Tiplemesi

Eysenck, kişilik kuramının düzeylerini incelemesi sonucunda, başlangıçta nevrotizm ve dışa dönüklük olmak üzere iki boyut ortaya koymuş, daha sonra bu boyutlara, psikotisizm boyutunu da ilave ederek, günümüzde Üç Büyükler olarak ifade edilen kuramı elde etmiştir (Karancı vd., 2007: 2).

Dışa dönüklük, sosyalliği ve dürtüselliği temsil etmektedir. Dışa dönük bireyler; insanlarla iletişimi seven, girişken, birlikte olmayı tercih eden bireylerdir. Nevrotizm, duygusal tutarlılığı veya aşırı tepkiselliği işaret etmektedir. Bu bireyler; kaygılı, depresif, gergin, çekingen, aşırı duygusal ve düşük özgüvenli olabilir. Psikotisizm ise, soğuk, mesafeli, agresif, güvensiz, duygusuz, tuhaf, empati kuramamak, suçluluk ve diğer bireylere karşı duyarsızlık gibi daha çok sıra dışı kişilik özelliklerini temsil etmektedir (Alacatlı, 2013: 28-29).

1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Günümüze değin kişilik ve kişiliğin alt boyutları ile ilgili birden fazla görüş ileri sürülmüştür. Yapılan araştırmalar neticesinde her boyut birbirinden farklı adlarla ifade edilmiştir. Ancak "beş faktör kişilik kuramı" bu görüşlerin tamamını tek bir çatı altında toplamayı başarmıştır. Bu sayede Beş Faktör Kişilik Kuramı, son zamanlarda yapılan araştırmalarda en fazla faydalanılan kişilik modeli olma özelliğine sahip olmuştur (Doğar, 2016:1238).

Beş Faktör Kişilik Kuramı güvenilir bir kuramdır, beş kişilik alt boyutu ile boyutların birbiriyle olan ortak özellikleri tespit edebilmiştir. Bu durum Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın en fazla tercih edilen kuramlardan birisi olmasına olanak sağlamıştır (Widiger vd., 2013: 27).

1.5.1. Beş Faktör Kişilik Kuramının Tarihsel Gelişimi

Kişilik kavramının anlamlandırılmasına ve analiz edilmesine dair farklı görüşler savunulmuştur. Son zamanlarda yapılmış olan araştırmalar neticesinde; diğer kuramlara nazaran Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın el üstünde tutulduğu anlaşılmaktadır. Detaylı bakıldığında; kişilikle ilgili çalışmaların neredeyse tamamının Beş Faktör Kişilik Kuramına dayandığı görülmektedir (Şentepe ve Güven, 2015: 28).

Kişilik kavramını farklı açılardan araştıran analiz araçlarının temeli beş faktörden oluşmaktadır (Gültaş ve Tüzüner, 2017: 50). Bundan hareketle Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın diğer bütün kuramları bağdaştırıcı özellikle olduğunu söylemek mümkün olabilir. Sosyal ilişkiler ile kişiliğin etkileşimine dair bilinenlerin çoğu Beş Faktör Kişilik Kuramına dayanmaktadır (Çınar, 2011: 72).

Bu zamana kadar yapılmış ve yapılmakta olan çalışmalar oldukça geniş alanlara ulaşmıştır, dolayısıyla Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın yalnızca tek kişiye ait olduğunu

ifade etmek mümkün değildir. Galton, bu konu ile ilgili 1884 yılında yaptığı araştırmalar neticesinde örnekleme dili sayesinde bireylerin kişilik özelliklerine ait kısa listeler hazırlanabileceği görüşünü savunmuştur (Kapadia, 2014: 1).

Yaptıkları araştırmalar ile kişiliğin boyutlarını belirleme noktasında önemli sonuçlar elde eden McCrea ve Costa, Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın asıl mimarları olarak kabul edilmişlerdir. Kişilik kavramının hem yapısal hem de süreklilik yönünü analiz etmek maksadıyla bir faktör analiz yöntemi geliştirmişlerdir. İl olarak "dışadönüklük ve duygusal denge" alt boyutları ürerine yoğunlaşmışlardır, fakat kısa bir süre sonra ise "deneyime açıklık" olarak isimlendirdikleri yeni ve farklı bir boyut daha bulmuşlardır (Alacatlı, 2013: 29).

1985 yılına kadar bu üç boyuttan ibaret olarak kullanılan beş faktör kişilik kuramı, McCrea ve Costa'nın 1983-1985 yılları içerisinde devam ettirdiği yeni araştırmalar ve çalışmalar neticesinde beş boyut olarak geliştirilmiş ve kurama "sorumluluk ve uyumluluk" olarak ifade edilen alt boyutlar eklenmiştir. Bu çalışma neticesinde kişiliğin bu beş boyut kapsamında analiz edilebilmesi için bir test geliştirmişlerdir (Kardaş, 2018: 16).

"Özellikler Yaklaşımı"na dayanan bu kuram ile kişiliğin analiz edilmesinde kişinin kendisini ve diğer kişileri anlamlandırabilmesi için bir takım sıfatlar kullanılmaktadır. 1992 yılında McCerea ve Costa tarafından geliştirilen testin yapılan çalışmalarda öncelikli olarak kullanılması ve hemen herkes tarafından kabul edilmiş olması dört neden ile ifade ediliştir. Bu nedenlere kısaca bakacak olursak; kuramın dayanağının ampirik çalışmalar olması, elde edilen verilerin devamlılığını koruması, kullanımı ve yorumlanmasının basit olması ve farklı kesimlere hitap etmesidir (Doğan, 2013: 57).

Beş Faktör Kişilik Kuramının boyutlarının sağlam temellere dayandığı, bireylerin tutum ve davranışlarının kısa bir özeti olmadığı, aksine bireylerin daha duyarlı ve daha irdeleyici olmasını sağlayan kalıtımsal hisleri de kapsadığı kabul görmüştür (Şentepe ve Güven, 2015: 28).

Bu model sayesinde kişiliğin boyutları kısa ve kapsamlı bir yapıdan meydana gelen psikolojik döngünün çerçevesini açıklamaktadır. Bireylerin sosyal ilişkileri ve sergiledikleri davranışlarına yönelik yapılan analizler ve araştırmalar neticesinde bu özellikler ortaya çıkarılmıştır (Çetin ve Varoğlu, 2009: 59).

1.5.2. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları

Beş Faktör Kişilik Kuramının Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Denge ve Yeniliğe Açıklık (Zeka / Hayal Gücü) alt boyutları bu başlık altında açıklanmıştır.

1.5.2.1. Dışadönüklük Boyutu

Kuramın ilk boyutu "Dışadönüklük" boyutudur. Bu boyut ile ilgili bazı araştırmacılar tarafından farklı ifadeler kullanılmıştır. McCrea ve Costa bu boyut içerisindeki bireylerin özelliklerini sosyal, cana yakın, sıcakkanlı, konuşkan, sevecen, girişimci, dış dünyaya açık olan şeklinde ifade etmişlerdir (Tatar vd., 2013: 3).

Bu boyutun öne çıkan özelliği, diğer boyutlara nazaran daha basit analiz edilebilmesidir. Genel olarak bu boyut, dış dünyaya açık olmayı ifade etmektedir. Kişilerin birbirleriyle etkileşimine ek olarak yapılan organizasyonun kapsamını, kalitesini ve boyutlarını açıklamaktadır (Tozkoparan, 2013: 199).

Dışadönük olarak ifade edilen bu bireyler; etrafında gelişen olaylara karşı ılımlı hareket eden, enerjik, hayat dolu ve arzuludurlar (Doğan, 2013: 57). Genel olarak bu boyuttaki bireyler; daha fazla arkadaş kazanmayı arzu eden, yeniliği keşfetmeyi seven, sosyal aktivitelere katılmaktan zevk alan kişiler olarak ifade edilmektedir (Bulut, 2017: 1208).

Dışadönüklük seviyesi daha üst olan bireyler; diğer kişilerle daha kolay iletişim kurmaktadır, onlarla geçirdiği zamandan haz duyar, işbirliği ve dayanışmaya açıktır, karşısındaki kişiyi anlayabilecek yeterliliktedir. Bulundukları her ortamda bir şekilde dikkati kendi üzerlerinde toplayabilen, söylediklerinde kararlı ve ısrarcı olan bireylerdir. Bu bireyleri güçlü kılan en önemli faktörler ise sürekli başarılı olma ve daima en iyi olma beklentisidir. Dışadönüklük seviyesi düşük olan bireyler ise genelde sessiz ve sakin, karşısındaki ile arasına mesafe koyan, sıkılgan ve sosyallikten uzak olan bireyler olarak ifade edilirler (Doğan, 2013: 57).

Dışadönük olarak tanımlanan bireyler; genel olarak iddialı, azimli, istekli ve şaşaaya eğilimli yönde olan bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Dışadönüklük seviyesi yüksek bireylerin, yaptıkları işlerdeki başarılarının oldukça anlamlı ve pozitif seviyede olduğu tespit edilmiştir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18).

1.5.2.2. Duygusal Denge Boyutu

Kuramın ikinci boyutu "Duygusal Denge" boyutudur. McCrea ve Costa boyutun denge unsurlarını endişe, öfke, kaygı, kendine güven, kırılganlık, sıkılganlık ve depresiflik gibi nitelikler ile tanımlamıştır. Bu boyuttaki bireyler genel olarak; sosyal ilişkileri kuvvetli, olumsuzluklardan uzak duran, sakin, stresle başa çıkabilen, öz güveni yüksek, kolayca üzülmeyen ve öfkelenmeyen, güzel şeyler olmasını arzu eden duygusal denge seviyesi yüksek bireyler olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2013: 58).

Duygusal Denge boyutunun olumsuz yönünü oluşturan ise "Duygusal Dengesizlik"tir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18). McCrea ve Costa ise bu boyutun, bireyin psikolojik uyumdan ve duygusal dengeden yoksun olduğunu ifade ettiğini belirtmektedirler. Duygusal Denge seviyesi düşük bireylerin genel olarak hüzün, asabilik, endişe, suçluluk, kaygı gibi olumsuz duyguları yaşamaya daha meyilli oldukları görülmektedir (Ballı, 2013: 87).

Yine bu boyuttaki bireyler; sürekli bunalımla iç içe olan, hep bir şüphe ve kuşku halinde olan, sinir ve strese bağlı hisleri muhakkak fark eden ve bundan da ziyadesiyle haz duyan bireylerdir. Aşırı derecede mükemmeliyetçi, öz güveni ve kendine olan inancı düşük, karamsarlık duygusu ağır basan, duygusal olarak inişli-çıkışlı bir hayatı olan bireylerdir (Bulut, 2017: 1208).

1.5.2.3. Yeniliğe Açıklık Boyutu (Zeka/Hayal Gücü Boyutu)

Kuramın üçüncü boyutu "Yeniliğe Açıklık (Zeka/Hayal Gücü)" boyutudur. McCrea ve Costa bu boyuttaki bireyleri; analitik düşünebilen, geleneksellikten uzak olan, öz güveni yüksek, sanatsal bakış açısına sahip, yeniliğe açık, değişimden yana olan, enerjik ve içten olarak tanımlamaktadırlar (Develioğlu ve Tekin, 2013: 9).

Goldberg ve Peabody'ye göre ise bu boyuttaki bireyler; hayal gücü ve zekâ seviyesi yüksek, bilgili ve estetik bakış açısına haiz kişiler olarak ifade edilmektedir (Tatar vd., 2013: 3).

Yeniliğe açık olarak ifade edilen bu bireyler genel olarak verdiği sözden caymayan, insan ilişkilerinde kutuplaşmayı ve ayrışmayı istemeyen, kalıcılıktan yana olan bireylerdir. Bu boyut; duygu, düşünce, his, hayal etme, estetiklik gibi değerleri içine almaktadır (Çınar, 2011: 72).

Yeniliğe açık bireylerde hayal etme gücü oldukça kuvvetlidir, ilgi duydukları alanlar ise daha geniştir. İlgi duydukları alanların geniş olması nedeniyle bu bireyler

gezmeye ve çeşitli sosyal aktivitelere daha çok ilgi duymaktadırlar. Hatta yabancı ülkelerin yemek kültürlerine de hâkimdirler. Kendileri gibi farklı alanlara ilgi duyan ve bunlarla ilgili paylaşımlarda bulunan bir arkadaş ortamlarının olmasına özen gösterirler (Bulut, 2017: 1208).

Yeniliğe açıklık seviyesi daha düşük olan bireyler ise genel olarak dar kalıplı, genel değerlerin dışına çıkmayan, sabit fikirler ile yetinen, tutucu olmayı seven bireyler olarak tanınmaktadırlar (Doğan, 2013: 58).

Yeniliğe açık bireyler diğerlerinin tam aksine yeni tecrübelere ve farklı fikirlere önem veren, hayal gücü her daim aktif olan, sürekli değişimden yana olan ve kendi kendini sorgulama ve yargılama yetisine sahiptirler (Develioğlu ve Tekin, 2013: 19).

Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın boyutları içerisindeki en bilişsel boyut "Yeniliğe Açıklık" boyutudur. Bir durumla başa çıkma mekanizması ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu ve bu sayede duygusal bir duruma olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Ayrıca yaşanan farklı çatışma hallerinde karşısındakinin düşüncesini öğrenerek duygusal bir bağ kurmayı da içeren bu boyut, bu yönüyle bilişsel belirsizlik ve yaratıcılığı da ifade etmektedir. Bu özelliğinden ötürü hem anlaşılmasının hem de açıklanmasının oldukça zor olduğu ifade edilmektedir (Tozkoparan, 2013:199).

Yeniliğe Açıklık boyutu, sosyal ilişkilerde şeffaf olmaktan çok yeni fikirlere ve tecrübelere açık olma eğilimindedir. Bu boyuttaki bireyler; üretken, mücadeleci ve iddialı kişiler olarak tabir edilmektedirler. Kendisine sunulan tüm fikirlere karşı duyarsız ve saygısız olmaktan ziyade saygılı olmak ve işbirliğine gitmekten yana tavır alırlar. Dağınıklığı sevmezler, sanatsal değeri olan ve göze hoş görünen şeylere karşı duyarsız olamazlar. Yenilik onlar için her daim rutin olandan daha faydalıdır (Soto ve Jackson, 2013: 1).

1.5.2.4. Sorumluluk Boyutu

Kuramın dördüncü ve bir diğer boyutu ise "Sorumluluk" boyutudur. Çok geniş kapsamlı bir alanı etkilediğinden kişilik alt boyutları arasında şüphesiz en çok tartışma konusu olan boyuttur. Bu boyuttaki bireyler; genel olarak çevrelerinde zeki, güvenilir ve dürüst kişiler olarak tanınmaktadırlar. Yaptıkları işlerden keyif alırlar, motivasyonları yüksektir, sürekli başarma arzusu içerisindedirler, sistemli çalışmayı severler, azimli ve gayretlidirler. Ön plana çıkan en belirgin özelliklerinin ise sorumluluk sahibi, dürüst olma ve güven verme olduğu görülmektedir (Tatar vd., 2013: 3).

Sorumluluk seviyesi yüksek bireylerin sürekli başarılı, azimli ve hırslı olma eğiliminde oldukları; arkadaşlık kavramına daha fazla değer verdikleri ve çok iyi arkadaş olarak kendilerini benimsettikleri ifade edilmektedir. Bu bireylerin başarıya odaklandıkları zaman hedeflerine ulaşma noktasında kendilerine engel teşkil edeceğini düşündükleri bir durumla karşılaşmaları halinde bundan kaçındıkları saptanmıştır (Basım vd., 2009: 23).

Sorumluluk seviyesi düşük olan bireylerin ise; daha çok işten kaçan, sorumluluk almayan, güvenilmez, umursamaz, önemsemez, tedbirsiz vb. özellikleri ile ön planda oldukları görülmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 19).

Sorumluluk seviyesi düşük olan bireyler sorumluluk seviyesi yüksek olan bireylere nazaran; plan program yapmayan, düzensiz, dağınık, ümitsiz, hep öteleyen, dikkatini toplayamayan kişiler olarak tanınmaktadırlar (Basım vd., 2009: 23).

Güvenilirlik, dürüstlük, işini ciddiye alma, ısrarcı olma gibi nitelikler sorumluluk boyutunun olumlu yönünü oluştururken; ciddiyetsizlik, umursamazlık, vurdumduymazlık, bencillik, işten kaçma gibi nitelikler ise boyutun olumsuz yönünü oluşturmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 19).

Sorumluluk kişilik alt boyutunun mesleki başarılar, iş performansı ve istikrarlı olma kavramları ile olumlu yönde bir ilişkisi bulunmaktadır. Nitekim sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin barındırdığı özellikler bu kavramlarla doğrudan ilişkilidir (Tozkoparan, 2013: 200)

1.5.2.5. Uyumluluk Boyutu

Kuramın son boyutu ise "Uyumluluk" boyutudur. Uyumluluk boyutu da tıpkı diğer boyutlar gibi bazı araştırmacılar tarafından başka isimlerle ifade edilmektedir. McCrea ve Costa bu boyutta olan bireylerin genel olarak iyi huylu, yumuşak kalpli, kendinden ziyade başkalarını da düşünen, hoşgörülü, iyi niyetli, saygılı, fedakarlıktan kaçınmayan, merhamet sahibi bireyler olarak tanımlamışlardır. Karşısındaki kişiyle işbirliği yapmak, pozitif ilişkilerde bulunmak, ilgi alaka göstermek, saygı ve sevgide kusur etmemek bu boyutun diğer öne çıkan özellikleridir (Tatar vd., 2013: 3).

Diğer boyutlara nazaran uyumluluk boyutu, bireylerin insani yönlerini göstermektedir. Bu bireyler daha çok kurdukları sosyal bağları kaybetmemeyi amaç edinmiş ve bulundukları ortamda çatışmadan uzak durmayı benimsemiş kişiler olarak

tanınmaktadırlar. Bu da uyumluluk ile sosyal bağ kurma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ispat etmektedir (Çınar, 2011: 72).

Uyumluluk boyutu, bireylerin karşılıklı arzu, istek ve taleplerini kavrayabilmeyi ve bunu yaparken de karşısındakine anlayış gösterebilmeyi kendisine amaç edinmiştir (Tozkoparan, 2013: 199).

Uyumluluk seviyesi yüksek bireyler; genel olarak cana yakın, ılımlı, dürüst, güvenilir, merhametli, uzlaşmacı, uyumlu gibi niteliklere sahiptirler. Bunun yanı sıra diğer bireyler ile kolaylıkla duygusal bir bağ kurabilirler, yarışmaktan ziyade ortak hareket etmeyi tercih etmektedirler (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18).

Uyumluluk seviyesi düşük olan bireyler ise daha çok kendisi düşünen, agresif, yarışmayı seven, dürüstlükten yoksun, inatçı, güvenilmez ve saygısız olma eğiliminde olan kişilerdir. Ayrıca kinci, çatışmacı, bencil, asosyal gibi olumsuz özellikleri de bünyesinde barındırmaktadır (Doğan, 2013: 58).

Yapılan bazı çalışmalar ve elde edilen bulgular doğrultusunda, uyumluluğun rekabet ve çatışma kavramları ile olumsuz yönde; uzlaşma ve işbirliği kavramları ile ise olumlu yönde bir ilişkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda bu boyuttaki bireylerin daha sağlıklı problem çözme yöntemlerini benimsedikleri ve uyguladıkları gözlemlenmiştir (Basım vd., 2009: 22).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmininin Tanımı

Tatmin kavramı; bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre, iş yerindeki yönetici ve idareci, çalıştığı iş ortamı ve yer aldığı örgütten elde etmeye çalıştığı memnun edici bir his" olarak ifade edilmektedir (Türkoğlu, 2011: 3).

Yöneticiler, hem çalıştırdıkları bireylerden üst düzey verim almak hem de çalışanların motivasyonlarını yükseltmek amacıyla çeşitli uygulamalara yönelmektedirler. Yapılan bazı araştırmalar da çalışanların beklentilerinin ne ölçüde önem arz ettiğini ortaya koymuştur. Beklentileri yanıt alan çalışanlarda iş tatmin düzeyi de artma eğilimi göstermektedir. Bu da hem kendine hem de içinde bulunduğu örgüte fayda sağlamaktadır. İş tatmini için yapılan farklı tanımlamalar aşağıdaki gibi ifade edebilebilir (Mammadova, 2013: 14):

-İş tatmini; çalışan bireyin isteklerinin yaptığı iş ile uyum sağlaması halinde ortaya çıkan bir durumdur,

-Bireylerin yaptığı işe karşı gösterdikleri duygusal reaksiyonlardır:

-Bireylerin yaptıkları işten aldıkları memnuniyet düzeyidir.

-Bireylerin yaptıkları işle ilgili kendi içlerinde yaptıkları değerlendirmeler neticesinde anlam bulan duygusal bir ifadedir.

İş tatmini; örgüt bilimi ve insan kaynakları yönetimi alanlarında birçok araştırma yapılmış önem arz eden hususlardan birisidir. Tatmin kavramı kişinin hayatından, işinden, sosyal ve kültürel çevresinden ve kurduğu ilişkilerinden haz alması ve bunu duygusal yönde hissetmesini ifade etmektedir. Anlamsal açıdan iş tatmini ile ilgili birden fazla tanım karşımıza çıkmaktadır. Genel manada ise iş tatmini, çalışanların yaptıkları işlerden duyduğu hoşnutluğu veya hoşnutsuzluğu ifade etmektedir (Davran, 2014: 3-4).

İş tatmini, çalışma başarısını, iş bulma oranını, iş büyüme oranını, üretkenliği ve sonuçta örgütsel başarıyı etkileyen önemli faktörlerden biridir (Örücü ve Esenkal, 2005:

145). İş tatminsizliği, işin ve iş ortamının gereken ölçüde çalışanın arzularına göre karşılanmadığı durumda ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işçilerin verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte, iş taahhüdünü azaltmakta ve talebe bağlı olarak iş bulma oranını azaltmaktadır (Akıncı, 2002: 3).

2.2. İş Tatmininin Önemi

İş gören, iş ortamında memnuniyet yaşayarak doyuma ulaşmakta ve hayatın farklı zamanlarında da bunun faydasını görmektedir. İş görenin günlük hayatındaki duygusunu örgüt içerisinde çalışmasına, çalışma ortamındaki duygusunu da günlük hayatına yansıtması doğal bir olaydır. İnsanların günlük hayatlarındaki çalışma zamanları değerlendirildiğinde aile, arkadaşlar ve özel zamanlar toplamının neredeyse iki katı ve ya daha fazlasının çalışma ortamlarında geçtiği görülmektedir. Stresin fazla olduğu bu ortamda, sağlığı bozulan birey, çalışma motivasyonunu kaybetmekte ve çalışırken bir taraftan da iş aramaktadır. Kurum açısından düşünüldüğünde iş tatmini olmayan, motivasyonu düşük ve çalışırken bir taraftan da iş arayan çalışanların bulunduğu örgütün başarılı olmasından söz etmek mümkün değildir (Üçüncü, 2016: 9).

Bir örgütte çalışma şartlarının kötüleştiğinin kanıtı iş tatmin düzeyinin düşmeye başlamasıdır. 1930'lu yıllarda yapılan Hawthorne araştırmaları sayesinde, çalışanların iş ile ilgili tutum ve davranışlarının önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Örgütlerde iş tatminine yönelik artan ilgi farklı nedenlere dayanmaktadır. Bunlardan başlıcaları ise aşağıdaki gibidir (Türkoğlu, 2011: 6-7).

1. Toplumsal Gelişme ve Bilinçlenme; toplumların ekonomik gelişimlerine paralel olarak belirli bir maddi yaşam düzeyine ulaşan bireylerin gereksinimleri de değişmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile beklentiler de artmıştır.

2. Toplumsal gelişmeye ek olarak örgütsel gelişme de söz konusudur. İşletmelerde hâlihazırdaki iş biçimi ve gerekleri de değişim göstermeye başlamıştır. İlk etapta performansı iyileştirme isteği ile başlayan bu ilgi ilerleyen zamanlarda sosyal sorumluluk halini almıştır.

3. 1930'lu yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikal faaliyetlerin hareketlenmesi, daha donanımlı sendikaların kurulmaya başlanması ve 1937'de çıkarılan bir işçi-işveren yasası sayesinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yasal bir dayanak kazanması da iş tatminini ilgi odağı haline getirmiştir.

İş tatminini önemli kılan başlıca iki temel unsur bulunmaktadır. Birinci unsur; kişilerin yapmış oldukları işler ile ilgili ne hissettikleri ya da işlerinin mantıklı olduğunu düşünmeleri, hem kendileri hem de işleri için oldukça önem arz etmektedir. İkinci unsur ise; yöneticiler nezdinde çalışanların yaptıkları iş ile ilgili göstermiş oldukları tutum ve davranışlarının; iş motivasyonu, başarı düzeyi ve verimliliğe etki etmesi bakımından önemli olmasıdır. Çünkü örgütün asıl amaçlarından birisi ve en önemlisi çalışanların iş tatminleridir (Mamedov, 2013: 5).

2.2.1. Bireysel Önemi

İş tatmini, çalışan bireyin fiziki sağlığı ve ruh sağlığına direk etki ederek hem iş hem de iş dışındaki yaşantısını etkilemekte ve çalışanlar için hayati önem arz etmektedir. Çalışanların yaşam standartlarının artırılması ve iş tatminlerinin sağlanması ile işletmelerin hedeflerine ulaşması mümkün olabilmektedir. İş yaşam kalitesini yükseltmek, çalışma şartlarını ve iş çevresini iyileştirmek, çalışanların psikolojik, ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılayabilmelerini sağlamak ve iş yaşantısında ortaya çıkacak sorunları bertaraf edebilmek, çalışanların iş tatmininin sağlanması ile mümkündür (Tikici vd., 2008: 109).

İş tatmini sağlandığı takdirde stresin minimum seviyede olduğu bir yaşam tarzına ulaşılabilir. Çalışanın yaptığı işten duyduğu tatmin düzeyi ne yönde eğilim gösteriyorsa işine olan bağlılığı ve yaşam kalitesi de o yönde değişecektir. Dolayısıyla iş tatmini; bireyin hayatında hem maddi kayıpların önüne geçilmesi, hem de psikolojik sorunların önlenmesi bakımından önemli bir etkiye sahiptir (Demir, 2012: 54).

2.2.2. Örgütsel Önemi

Bu zamana kadar örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları arasında ne yönlü bir ilişki olduğunu analiz etmeye yönelik bir çok araştırma yapılmış olmasına rağmen bu ilişkinin ne yönlü olduğuna dair bir tespit hala yapılamamıştır. Genel olarak bakacak olursak, iş tatminine kıyasla örgütsel bağlılığın çok daha geniş kapsamlı bir kavram olduğu ifade edilebilir. İki kavram arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi amacıyla dört farklı model oluşturulmuştur. Bunlar:

1- İş tatmini örgütsel bağlılığa neden olmaktadır.

2- Örgütsel bağlılık iş tatminine neden olmaktadır.

3- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini karşılıklı olarak birbirleriyle ilişkilidir

4- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini birbirinden bağımsızdır.

Yapılan çalışmalar, bu iki kavram arasında kurulan modellerin ikisini büyük oranda desteklemektedir. Bu modelin ilki örgütsel bağlılığın nedenini iş tatmini olarak ifade eden modeldir. İkinci model ise, karşılıklı ilişkileri olduğunu ifade eden modelidir (Davran, 2014: 72-73).

2.2.3. Yönetsel Önemi

Yöneticilerin gözünde iş tatminini önemli kılan nedenlerden birisi; iş tatmin düzeyinin yüksek olmasının o örgütün sağlıklı bir şekilde yönetiliyor olduğunu kabul etmiş olmalarıdır. Yöneticiler, üç farklı açıdan çalışanların iş tatmin düzeylerine bakmaktadırlar. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir (Demir, 2012: 54-55).

1-İşinden tatmin olamayan çalışan işten uzaklaşır ve olabildiğince işi bırakmanın bir yolunu bulmaya çalışır. Bu durum örgütün yüksek düzeyde çalışmasını etkilemekte ve verimin azalmasına sebep olmaktadır.

2-İşinden tatmin olan çalışanların diğerlerine göre sağlık durumları daha iyidir ve uzun süre hayatlarını sürdürmektedirler. Bu durum örgütün daha uzun ömürlü olmasına olanak sağlamaktadır.

3-Tatmin olan çalışanlar pozitif tutum ve davranışlarını hem iş ortamlarında hem sosyal yaşantılarında, hem de aile çevrelerinde sürdürebilmektedirler. Bunun sonucu olarak, bireyler hayata daha olumlu ve iyimser bakmaktadır.

2.3. İş Tatminin Benzer Kavramlarla İlişkisi

2.3.1. İş Tatmini ve Tükenmişlik

Günümüze dek çoğu bilim insanı tarafından tükenmişlik kavramının tanımlaması yapılmıştır. İlk olarak 1970'li yıllarda, insanlar ile ilişkili meslek gruplarını ilgilendiren bir sorunu açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişliğin tanımını ilk yapan kişi Freudenberger'dir. Sonrasında ise Maslach ve Jackson tükenmişliğin tanımını yapmıştır. Tükenmişlik, insanların istediği başarıya ulaşamamaları durumunda ortaya çıkan ve kişinin içten içe kendisini yıpratmasına sebebiyet veren bir durumdur. Başka bir ifade ile tükenmişlik, kişileri negatif duygulara sürükleyen psikolojik bir durumdur. İş tatmini ise tükenmişliğin aksine çalışan bireylerin yaptıkları işe karşı çalışma ortamından aldığı pozitif dönütler sonucu hissettiği memnuniyet duygusu olarak ifade edilmektedir (Mammadova, 2013: 19-20).

2.3.2. İş Tatmini ve Verimlilik

İş tatmininin verimlilik üzerindeki etkisine yönelik bir takım çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında ise genellikle birbiriyle çeliştikleri görülmüş, ancak sonrasında yapılan analizlerden elde edilen veriler iş tatmini ile verimlilik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bir başka araştırma sonucuna göre ise iş tatminiyle iş performansı arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu tespitine varılmıştır (Aksoy, 2014: 47).

Uzunca bir süredir verimlilik ve iş tatmini kavramları arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını kanıtlamaya yönelik araştırmalar yapılmaktadır. İlk etapta Hawthorne tarafından yapılan araştırmalar bu yönde bir ilişkinin var olduğunu göstermiş, devamında ise Crakett, Vroom ve Brayfield gibi bazı araştırmacılar da bu iki kavram arasında pozitif yönde nitelendirilebilecek bir ilişkiden söz etmenin mümkün olduğu kanaatine varmışlardır (Pekel, 2001: 96).

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin verimlilik düzeylerinden fazla olması durumunda o iş yerinde huzurlu ancak verimin düşük olduğu bir çalışma ortamı olduğundan söz etmek mümkündür. Bu tarz bir örgüt içerisinde yer alan çalışanlar işlerini yapmak istemeyecek derecede mutludurlar. Tam tersi bir durumda ise iş verimlilik düzeyi yüksektir ancak çalışanlar huzursuzdur. Bu da uzun vadede verimsizlik ve huzursuzluk durumlarını söz konusu haline getirmektedir (Yıldırım, 2014: 59).

2.3.3. İş Tatmini ve Motivasyon

İş tatmini ile motivasyon kavramları her ne kadar birbirlerinden farklı kavramlar olsa da tamamen birbirlerinden bağımsız değildir, kesiştikleri noktalar da bulunmaktadır. Örneğin, bir işletmede yöneticiler tarafından çalışanlara başarılarının karşılığı olarak verilmesi planlanan ödüller konulur. Bu ödüller çalışanların beklentilerini pozitif yönde etkiler ve uygun bir çalışma ortamı sağlar. Böylelikle başarıya dayalı bu ödüller doğrudan çalışanların motivasyonlarında yükselme meydana getirir (Altuğ, 1997: 90).

Çalışanlar ödüllerin gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığını ve adil olup olmadığını kıyaslar. Kıyaslamalar neticesinde ödüllerin amacına uygun olduğu kanısına vardığında motivasyon pozitif yönde, tersi durumda ise negatif yönde etkilenir. Bu da iş

tatminini aynı doğrultuda etkileyecektir. İş tatmini azaldığında motivasyon düşecek, iş tatmini arttığında ise motivasyon yükselecektir (Pekel, 2001: 88-89).

Motivasyon, bir hedefe ulaşmak maksadıyla kişilerin bir takım davranışlar sergilemesi için dürtülenmesi, sürdürülmesi ve yönlendirilmesini barındıran bir süreçtir. Tatmin ise ulaşılmak istenen hedefe yönelik olarak sergilenen davranışlardan kaynaklanan bir tutumdur. Bu ifadeler ışığında, çalışanın tatmin düzeyinin sağlanabilmesi bakımından öncelikli olarak motive edilmesi artırıcı bir etki oluşturacaktır (Özgen vd., 2002: 337).

Bu iki kavram arasındaki ilişki düzeyini araştırmak amacıyla yapılmış olan bir dizi çalışma mevcuttur. Genel olarak bakıldığında bu çalışmaların ortak sonucu; motivasyonun iş tatminini olumlu etkilediği yönündedir. Bir örnek verecek olursak; 2008 yılında Liu'nun Çin'de yapmış olduğu kamu görevlilerinin motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini araştıran çalışmasında, motivasyonun iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyen belirleyici bir değişken olduğu görülmüştür (Demir, 2012: 59).

Yapılan farklı araştırmalara bakıldığı zaman genel kanı, bu iki kavram arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu ancak bu ilişkinin gerçekleşme olasılığının her birey için eşit derecede olmayacağı yönündedir. Başka bir ifade ile bu iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu ancak bu ilişkinin içinde bulunulan durumlara ve kişisel özelliklere göre değişiklik göstereceği düşünülmektedir (Yıldırım, 2014: 59).

2.3.4. İş Tatmini ve Performans

İş tatmini ile ilişkili olan bir çok farklı kavram vardır ancak bunlardan belki de en önemli olanı performanstır. Çalışanın, kendisine verilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için sarf ettiği gayret ve çabaların oluşturduğu başarı düzeyine performans denir. Bir başka ifade ile verilen görevin elde edilmesi istenen başarıya ulaşma derecesi de denebilir. (Mammadova, 2013: 21).

Performans teriminin, Fransızca "performance" kelimesinden gelerek dilimize yerleştiği tahmin edilmektedir, sözlükteki karşılığının ise "başarım" olduğu görülmektedir. Başarım sözünden kastedilmek istenen ise kişinin ulaşmak istediği hedefler ışığında kendine özgü kabiliyetlerini ne oranda icra ettiğidir. Kısacası

performans kavramının çalışma hayatındaki en somut karşılığı elde edilen sonuçlarıdır (Taştemur, 2018:75)

Hawthorne Araştırmaları'nı takip eden 1930'lu yıllarda, işinden tatmin olmuş kişilerin tatmin olmayan kişilere nazaran daha fazla üreteceği ve bunun sonucu olarak da performans düzeylerinin daha üst seviyede olacağı düşüncesi uzunca bir zaman yerini korumuştur (Saklan, 2010: 49).

1955 yılında ise Crockett ve Brayfield'in yapmış olduğu bazı çalışmalar ile Vroom tarafından yapılan araştırmalar neticesinde bu iki kavram arasındaki ilişki düzeyinin beklenenden daha da düşük olduğu ve iş tatmini kavramının genel olarak işle alakalı gelişmeler üzerinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur. Loveland ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalara göre ise kişilik özellikleriyle iş performansı arasında önemli sayılabilecek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Demir, 2012: 57).

2.4. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Faktörler

2.4.1. Bireysel Faktörler

Kişilerin doğuştan sahip olduğu özellikleridir. Yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet ve medeni durum kişinin bireysel faktörlerini kapsamaktadır (Aliyeva, 2013: 55). Yaş grupları arasındaki iş tatmini seviyeleri incelendiğinde, yaş grubu yüksek olan bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişki de kuvvetlidir. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, iş tatminleri de artmaktadır (Alsat, 2016: 46).

İş tatmini üzerinde etkili olan ve kişisel faktörlerin içerisinde yer alan cinsiyet etkeni en fazla araştırma yapılan konular arasındadır. Yapılan araştırmalar sonucunda iki farklı sonuca ulaşılmıştır. Erkeğin ve kadının çalışma hayatında farklı şekillerde tatmin oldukları düşünülmektedir. Kadınların öncelikle anne rollerine sahip olmalarından dolayı, yaptıkları iş karşılığında ödüllendirmeleri onlar için yeterli olmaktadır. Kimi araştırmalarda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tatmin oldukları doğrultusundadır (Kantar, 2010: 59).

Çalışanların medeni durumlarına bağlı olarak işten tatmin olma durumları da değişmektedir. Evli çalışanlar ve bekâr çalışanlar arasında iş tatminine yönelik yapılan araştırmalarda, evli çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılması ve evli çalışanların iş yaşamından

beklentilerinin farklı olmasından dolayı, evli bireylerin iş yaşamında yüksek doyuma sahip oldukları görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

İşin kendisi ile ilgili olan unsurlar örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Çalışanların iş tatmin durumlarını etkileyen örgütsel faktörler oldukça fazladır. Bu faktörler arasında en önemlileri ise ücret, terfi olanakları, işin niteliği, çalışma arkadaşları ve çalışma koşullarıdır. Bu faktörler çalışanların tatmin düzeylerini yükseltmek amacıyla yöneticilerin üzerinde değişiklikler yapabileceği türdendir (Yıldırım, 2014:50).

Ücret, kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve geçimlerini sağlayabilmeleri için gerekli olan paradır. Ücret çalışanlar açısından hem maddi hem manevi bir öneme sahiptir. Çalışanların elde ettikleri gelir seviyeleri yükseldikçe iş tatminleri de yükselmektedir. Örgütlerin ücret dağılımını eşit bir şekilde yapmaları önem arz etmektedir. Çalışan bireyler kendi aldıkları ücretleri diğer çalışanların aldıkları ücretler ile kıyaslayacaklardır. Kendisinin diğer çalışanlara nazaran daha az ücret aldığını öğrenen çalışanın iş tatmini de buna bağlı olarak azalacaktır (İşcan ve Sayın, 2010: 199).

Terfi anlam olarak kişiden kişiye değişmektedir. Kimi çalışana göre aldığı ücrette artış anlamına gelirken kimi çalışana göre ise bulunduğu mevkide yükselme anlamına gelmektedir. Bu nedenle kişilerin tatmin olma durumları da beklentilerine göre değişmektedir (Başaran, 1991: 203).

İşin niteliği çalışanların kendileri tarafından yapamayacakları, yalnızca yöneticileri tarafından yapılacak olan parametrelerdir. Yapılacak olan işin çalışanları sıkmaması onların motivasyonunu arttırıcı bir etmendir. Yapılacak işlerin kararını verme yetkisinin işgörene verilmesi yine işgörenin tatminini arttıracak bir diğer etmendir (Keser, 2005: 79).

Çalışanlar gün içerisinde en çok çalışma arkadaşları ile iş yerlerinde vakit geçirmektedirler. Bu sebeple bireyin çalışma arkadaşları ile uyumu, iş tatminlerini de arttıracaktır. Çalışma arkadaşları ile uyumlu olmanın yanında çalışma arkadaşları arasında kabul görmek de iş tatmini açısından önemlidir (Silah, 2005: 107).

Çalışma ortamının çalışanlar için ergonomik koşullarda olması iş tatmini açısından önemlidir. Çalışma ortamının ısısı, aydınlatması, temizliği, gürültü seviyesi çalışma koşullarını belirleyen faktörlerdir (Horozoğlu, 1995: 34).

Çalışma ortamında çalışanların fazla mesailer ile uzun süreli çalışmaları kendilerine ve ailelerine fazla zaman ayıramamalarına sebep olmaktadır. Bu durum çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşmesine sebep olacaktır (Luthans, 1973: 122).

2.5. İş Tatminini Artırmada Çözüm Önerileri

2.5.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, çalışanın işini dikeyine uzatarak bir işi başından sonuna kadar uygulayıp bitirmesinin sağlanmasıdır (Başaran 1985: 40). Bir başka şekilde açıklanacak olursa; işte mücadelenin sağlanması etkinlik alanının genişletilmesi ve sorumluluğun yükseltilmesidir (Hersey ve Blanchard, 1982: 61).

İş zenginleştirme, halihazırdaki işlerin artırılmış yetkiler, teşvik edici nitelikler ve yeni tecrübeler elde etmek amacıyla yeniden tasarlanması ve gözden geçirilmesi programıdır. Bu sayede çalışanlar, yaptıkları işe karşı daha fazla sorumluluk alma veya işlerini yaparken uyguladıkları yöntemleri tekrardan gözden geçirme noktasında daha özgür hareket ettirilirler. Bu da çalışanların iş tatmin düzeylerinin artmasını sağlayacaktır (Eren, Tokgöz ve Saylan, 2014: 93).

2.5.2. İş Genişletme

İş genişletme; çalışanın sadece bir tek alan üzerinde tecrübe kazanması ve uzman olmasından ziyade değişik alanlarda ve işlerde tecrübe kazanması anlamına gelmektedir. İş görenlerin yaptığı işlerde genişleme yapmak uzmanlaşma problemlerini yok ederek çalışanın işinden sıkılma düzeyini en aza indirir. İş genişletmenin ana düşüncesi iş görenler ve örgüt bakımından motive edici düzeyde yükselmenin ve iş başarımının olması, çalışanın işinde tatmin duygusu yaşadığı için verimliliğini artırarak çalışma faaliyetlerine en üst seviyede katılması şeklinde ifade edilebilir (Sezgin, 2009: 75).

İş genişletme kavramı, yoğun iş bölümü ve uzmanlaşma neticesinde ortaya çıkan stres ile mücadele edebilmek amacıyla, çalışan bireyleri basit ve tek bir işi yapmaktan ziyade, birbirleriyle örtüşen nitelikteki işleri yapmasına olanak sağlayacak özgün bir planlamaya başvurmak şeklinde ifade edilebilir. Asıl amaçlanan ise, bireyin basit ve tek

bir işe bağlı kalmadan birden çok işi yapmasına imkan vererek; işlerin sıkıcı olmasını bertaraf etmek ve buna bağlı olarak da bireyin iş motivasyon düzeyini artırmaktır (Boyalı, 2011: 73).

2.5.3. İş Rotasyonu

Firmaların üst, orta ve alt çalışma departmanlarında sıklıkla uygulayageldikleri eğitim yöntemlerinden biri olarak iş rotasyonunun da önemli bir yeri vardır. Çalışanlara iş kollarında belli sürelerde iş verilir. Böylelikle farklı işlerde çalışanlar firmadaki diğer iş kolları ile alakalı teknik bilgiye sahip olurlar. Birbirleri ile bağlantılı olan işler bu teknik bilgi sayesinde sorunsuz ve kalitesi artarak devam eder. Değişik fonksiyonlarda çalışanlar firmanın başarı yolunda ilerleyişinde teknik bilgilerini her zaman firmanın yararına kullanabilirler (Çetiner, 2014: 67).

2.5.4. İş Tasarımı

İş tasarımı, işletmelerde hem iş tatminini hem de verimlilik düzeyini artırmak için o işletmede var olan iş kalemlerinin yapısını ve niteliğini farklılaştırma ve yeniden dizayn etme aşaması olarak ifade edilmektedir. Daha yaygın bir ifade ile iş tasarımı; "iş ve insan arasındaki en iyi uyumu sağlayabilmek amacıyla yapılacak işin içeriğinde, niteliğinde ve başarı sonrası verilecek olan ödüllendirmelerde bir takım düzenlemelerde bulunmak" şeklinde tanımlanmaktadır. Bunların sağlanması akabinde, çalışanlar yaptıkları işten elde ettikleri başarı ve kazanımlardan ötürü daha yüksek düzeyde tatmin hissine erişebilirler (Davran, 2014: 48).

İş tasarımında en temel unsur insan faktörüdür. Bu nedenle işin yapılmasında uygulanan yöntemlerin, üretim unsurlarının ve çalışma şartlarının düzenlenmesinde insanın psikolojik, sosyolojik ve fiziksel özelliklerinin yanı sıra beceri ve kısıtlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır (Ekşi ve Pamuk, 2019: 2).

Çalışanı motive etmenin en önemli yöntemlerinden birisi de, işletme içerisinde yapmakta olduğu işin ona en uygun olacak şekilde dizayn edilmesidir. Yönetim biliminde iş tasarımı olarak ifade edilen kavram, işletmenin gereksinimlerinin karşılanabilmesi kadar çalışanların da kişisel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için işlerin şekil, nitelik, yöntem ve ilişkilerinin tespit edilmesi anlamına gelir. Eğer işletmede iş tasarımına gidilmesi planlanıyorsa yöneticiler, is tasarımının ne yönde yapılacağını, işin gerçekleştirilmesinde izlenecek yol ve yöntemlerle kullanılacak olan

makine, araç ve gereçleri ve işin yapılması esnasında uyulacak olan görev ve iş akış şemasını belirler (Boyalı, 2011: 73-74).

2.5.5. Çalışma Süresi

Çalışma süresi ile ilgili genel varsayımlara göre, örgüt içerisindeki çalışanın çalışma süresi arttıkça hem örgüte olan sadakat ve bağlılığının hem de işini yaparken gösterdiği gayret ve özverinin artacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin çalışan bireylerin örgüt içerisindeki çalışma sürelerini uzatmaları beraberinde hem çalışan tatmin düzeyini hem de motivasyonunu artırıcı bir etki sağlayacaktır (Selvi, 2011:47).

2.5.6. Esnek Zaman Uygulaması

Rutin iş yaşantısı döngüsünde çalışanlar için mesai başlangıç ve bitiş saatleri standarttır ve değişmemektedir. Ancak esnek zaman uygulanması durumunda, çalışanlar iş yeri tarafından belirlenen mecburi çalışma saatleri haricindeki mesaiye başlama ve bitiş saatlerini gün içerisinde kendi istedikleri saatler içerisinde kullanma hakkına sahiptirler. Bu uygulamanın hem çalışanlara hem de işletmeye çeşitli faydaları vardır (Can, 1997: 190).

Çalışanlar açısından bakıldığında; kendilerine ayıracak vakitleri olduğundan özel hayatlarıyla ilgili bazı konuları daha sağlıklı yerine getirecekleri için işlerine devamsızlıkları azalır. Kişi kendisini daha özgür hissettiğinden, çalışanın işine karşı daha fazla sorumluluk ve aidiyet duymasını sağlar, böylelikle iş tatmin düzeyinde de olumlu bir artma gözlenir. Bu da çalışanın işine daha sadık olması ve dört kolla sarılması yönünde bireyin motive olmasını sağlar (Boyalı, 2011: 74).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ

3.1. Problemin Durumu

Türkiye'nin her il ve ilçesinin merkezlerinde kurulu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda görev yapmakta olan vakıf çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi.

3.2. Konunun Önemi

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda yürütülen ayni/nakdi yardım ve aylık bağlama işlemlerinin birden fazla türünün olması ve hitap edilen kesimin yaşlı, engelli ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlardan oluşması nedeniyle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aşırı yoğun ve stresli bir iş alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yoğunluğu ve stres faktörleri vakıflarda çalışanların duydukları tatmin düzeyine etki etmektedir. İş tatmininin yüksek olması iş performansını artırarak iş etkinlik ve verimliliğinde yükselmeye sebep olacaktır. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi belirlenerek, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların iş tatminleri geliştirilebilir ve iş performansı artırılabilir.

3.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye'de faaliyet gösteren Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında farklı pozisyonlarda çalışan personelin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir.

3.4. Beklenen Yararlar

Bu araştırmanın sonucunda elde edilecek bulgular ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda farklı pozisyonlarda çalışan kişilerin kişilik özellikleriyle iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilerek personelin iş performansı artırılabilir. Farklı kişilik özelliklerine sahip personelin farklı iş geliştirme süreçleri vasıtasıyla tatmin düzeyleri dolayısıyla iş çıktıları olumlu yönde artırılabilir.

3.5. Araştırmanın Varsayımları

Uygulanan ankete katılım gösteren kişilerin değişmesi halinde verilen cevapların değişmeyeceği ve deneklerin doğru cevap verdikleri varsayılmıştır. Çok farklı kişilik gruplandırmaları mümkün olmakla ve literatürde bu konuda farklı gruplandırmalar bulunmakla birlikte bu çalışmada beş grupta toplanmıştır ve bu beş kişilik alt boyutunun bütün kişilik tiplerini içerdiği varsayılmıştır.

3.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

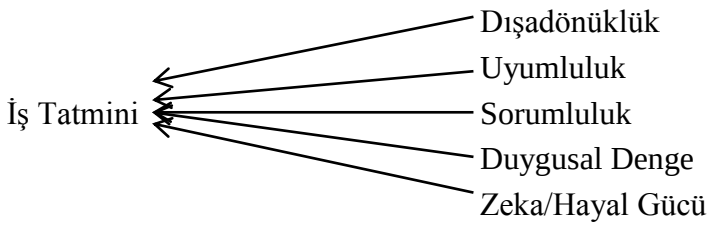
Zaman ve maliyet kısıtlı olmasından dolayı araştırma evreni sadece farklı il ve ilçelerden anket uygulanan 122 vakıf çalışanı ile sınırlandırılmış olup, Türkiye genelini kapsayacak şekilde ele alınmamıştır. Bu araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme metotlarından biri kullanılmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları yalnızca kapsam içindeki anket uygulananlar için geçerli olup genelleme yapılamaz.

3.7. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimleyici istatistik teknikleri (frekans analizi, tablo ve grafikler) ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın modeli Şekil 3.1'de görülmektedir.

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



3.8. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma farklı il ve ilçelerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda çalışan kişilere tesadüfi olmayan örnekleme metotlarından biri olan kolayda örnekleme metoduyla belirlenmiş deneklere uygulanmıştır. Farklı il ve ilçelerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan kişiler üzerinde 18.02.2019-15.03.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Anket verileri elektronik ortamda deneklere iletilmiş ve elektronik ortamda geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmacı bizzat

kendisi anket sürecini tamamlamıştır. Toplamda 122 kişiye ulaşılmıştır. Doldurulan anketlerde eksik ve hata görülmemiş olup analize 122 deneğin hepsi dâhil edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Veri Toplama Araç ve Yöntemi

Birinci bölümde demografik özelliklerle ilgili bilgilere (7 soru), ikinci bölümde kişilik özellikleriyle ilgili sorulara (50 soru), üçüncü bölümde ise iş tatmini ile ilgili sorulara yer verilmiştir (33 soru). Ankete katılanlardan sorulan her bir ifadeye kendi görüşlerine uygun cevap vermeleri istenmiştir. Demografik bulgular, kişilik özellikleri ve iş tatmini tablo ve grafiklerle değerlendirilmiştir. Kişilik özellikleri ve iş tatmini sorularında kullanılan seçenekler Beşli Likert Ölçeğine (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) göre düzenlenmiştir.

Anket sorularından olumsuz şekilde sorulan sorular ters çevrilmiş ve tekrar kodlanmıştır. Olumsuz şekilde sorulmuş anket soruları 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 36, 38, 39, 44, 46, 49. sorulardır. Ayrıca kişilik anketindeki soruların bulundukları faktörler ise şöyledir: Dışadönüklük (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46), Uyumluluk (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47), Sorumluluk (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48), Duygusal Dengelilik (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49), Zeka/hayal Gücü (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50). Bu faktörlerin altındaki değişkenlerin aritmetik ortalamasını alıp yeni değişkenler elde edilmiş ve regresyon analizi için bunlar kullanılmıştır. Ayrıca iş tatmini anketindeki 33 sorunun da aritmetik ortalaması alınıp yeni, tek değişkenli iş tatmini değişkeni oluşturulmuş ve regresyon analizi için bu değişken kullanıldı.

Tablo 3.1. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Soruları

	Soru Numarası
Kişilik Özellikleri	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23.24 .25.26.27.28.29.30.31.32.33.34.35.36.37.38.39.40.41.42.43.44. 45.46.47.48.49.50.
İş Tatmini	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23.24 .25.26.27.28.29.30.31.32.33.

Araştırma anketinin hazırlanmasında Tatar (2016), Demir (2012), Taştemur (2018), Kardaş (2018) ve Yıldırım (2014)'dan yararlanılmıştır.

3.10. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Dışadönüklük kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler.

H2: Duygusal denge kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler.

H3: Zeka / Hayal gücü kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler.

H4: Sorumluluk kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler.

H5: Uyumluluk kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

4.1. Araştırma Bulgularının Analizi

Verilerin analizinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analiz metodu olarak frekans analizi, regresyon testi, tablolar ve grafikler halinde gösterilmiştir.

4.2. Bulgular ve Yorum

Analize tabi tutulan verilerden aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

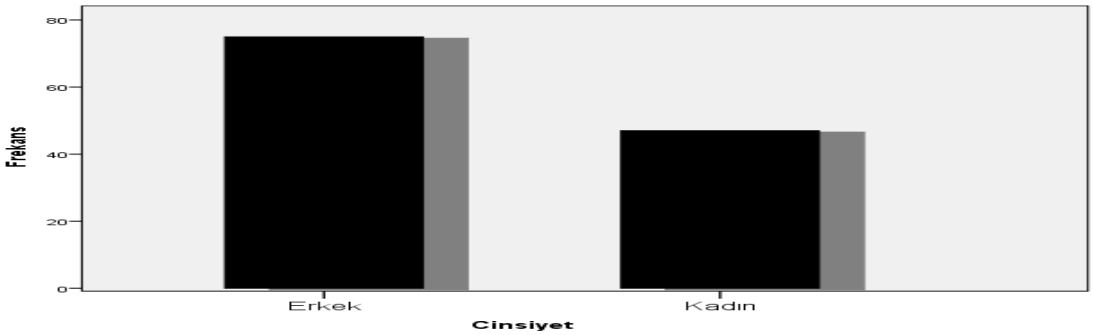
4.2.1. Demografik Bulgular

Anket, farklı il ve ilçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda görev yapan 122 kişiye uygulanmıştır. Ankete katılan 122 kişiden 47'si kadın (%38,5), 75'i erkektir (61,5). (Tablo 4.1.; Grafik 4.1.)

Tablo 4.1. Anket Uygulanan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	47	38,5
Erkek	75	61,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.1. Anket Uygulanan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

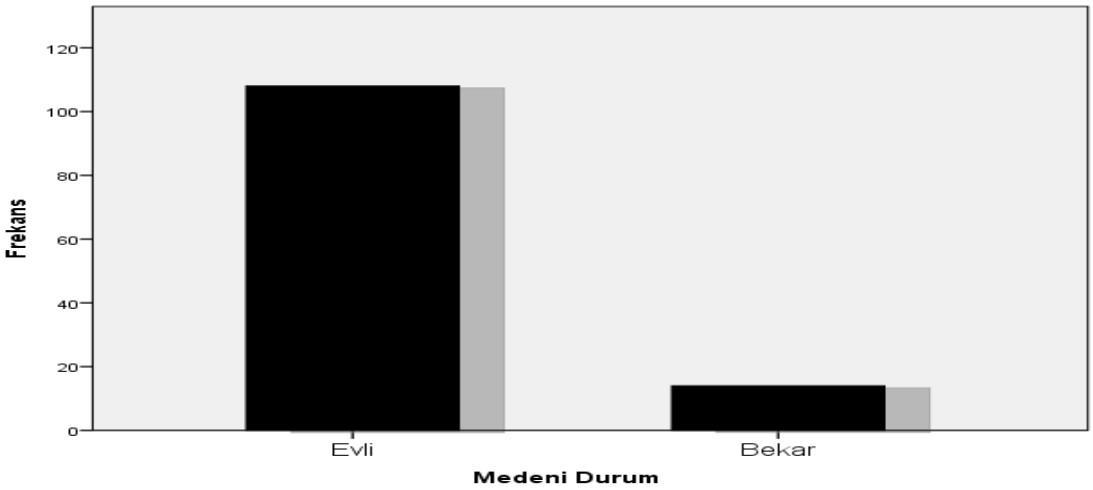


Ankete katılan kişilerin medeni durumu göz önüne alındığında 108 kişinin evli (%88,5), 14 kişinin bekâr (%11,5) olduğu görülmüştür (Tablo 4.2.; Grafik 4.2.).

Tablo 4.2. Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evli	108	88,5
Bekâr	14	11,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.2. Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

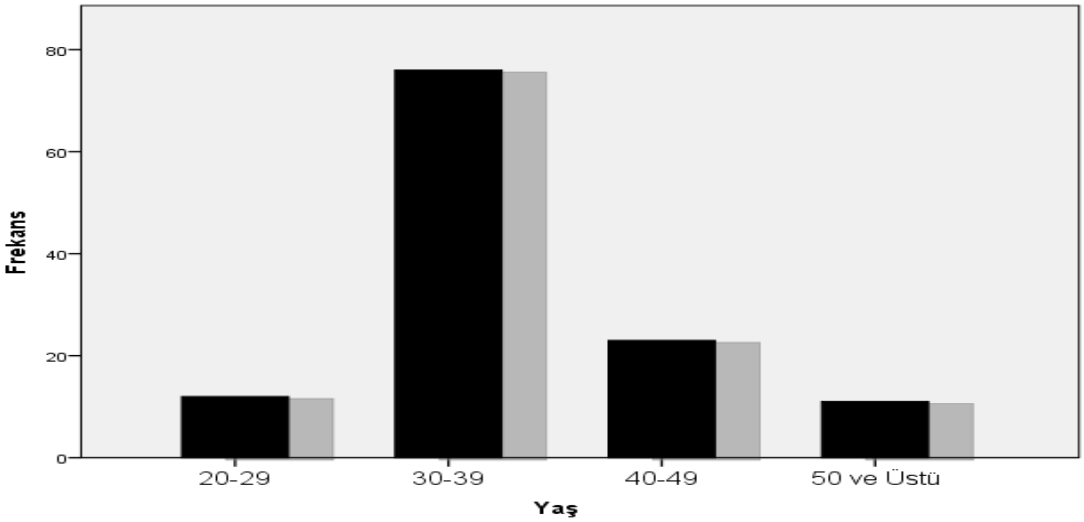


Ankete katılan kişilerin yaş grupları dikkate alındığında 12 kişi 20-29 yaş aralığında (%9,8), 76 kişi 30-39 yaş aralığında (%62,3), 23 kişi 40-49 yaş aralığında (%18,9) ve 11 kişi de 50 yaş ve üzerindedir (%9,0) (Tablo 4.3.; Grafik 4.3.).

Tablo 4.3. Anket Uygulanan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
20-29	12	9,8
30-39	76	62,3
40-49	23	18,9
50 ve üzeri	11	9,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.3. Anket Uygulanan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı

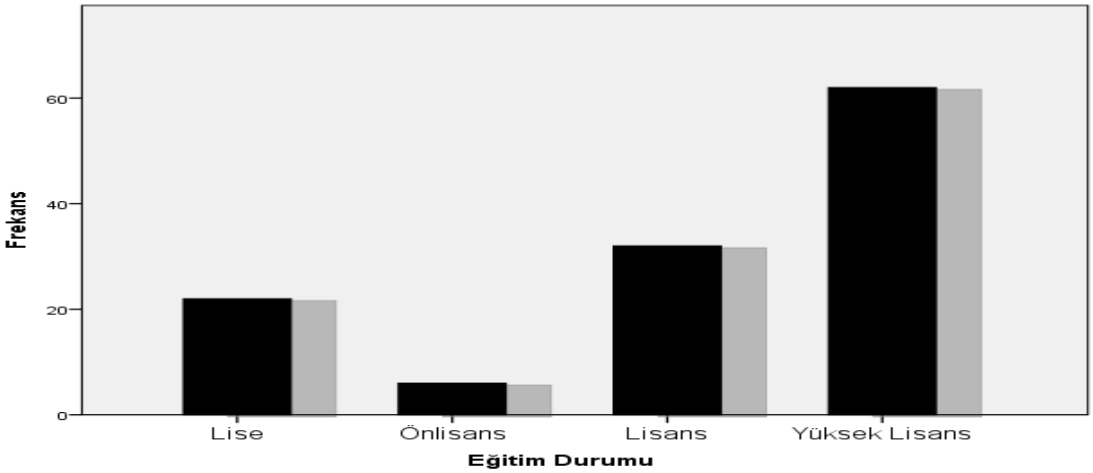


Ankete katılan 122 kişiden 22'si lise (%18,0), 6'sı ön lisans (%4,9), 32'si lisans (%26,2) ve 62'si yüksek lisans (%50,8) eğitimi almıştır (Tablo 4.4., Grafik 4.4.).

Tablo 4.4. Anket Uygulanan Kişilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Lise	22	18,0
Ön lisans	6	4,9
Lisans	32	26,2
Yüksek Lisans	62	50,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.4. Anket Uygulanan Kişilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

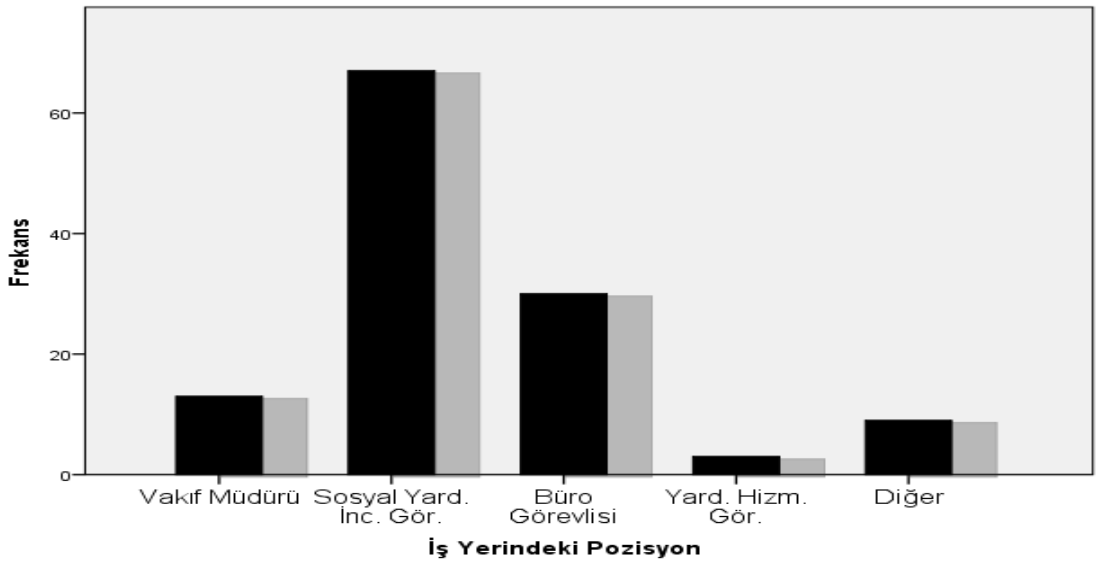


Ankete katılan 122 kişinin 13'ünün Vakıf Müdürü (%10,7), 67'sinin Sosyal Yard. İnc. Gör. (%54,9), 30'unun Büro Görevlisi (%24,6), 3'ünün Yard. Hizm. Gör. (%2,5) ve 9'unun Diğer (7,4) pozisyonlarda görev yaptığı görülmüştür (Tablo 4.5.; Grafik 4.5.).

Tablo 4.5. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerindeki Pozisyonuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Vakıf Müdürü	13	10,7
Sosyal Yard. İnc. Gör.	67	54,9
Büro Görevlisi	30	24,6
Yard. Hizm. Gör.	3	2,5
Diğer	9	7,4
Toplam	122	100,0

Grafik 4.5. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerindeki Pozisyonuna Göre Dağılımı

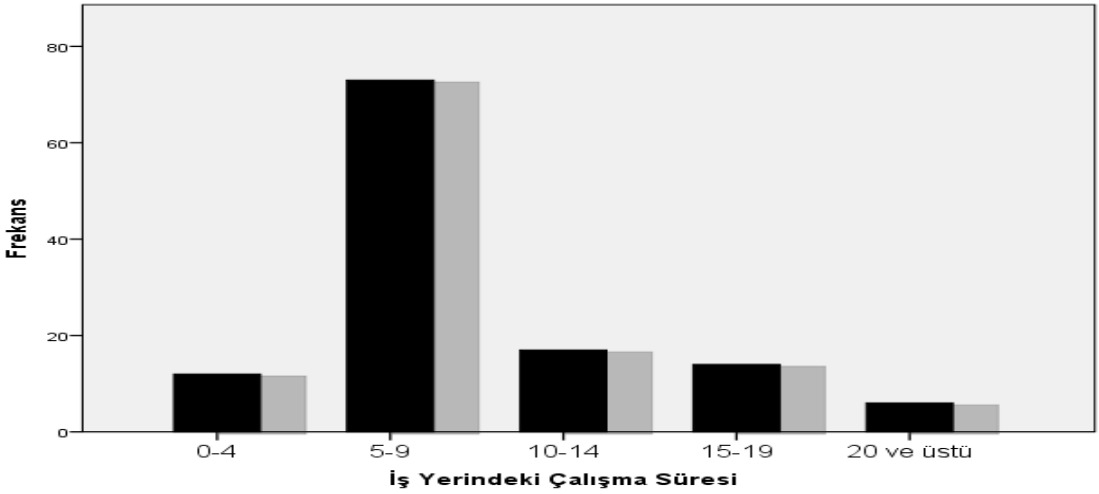


Ankete katılan 122 kişiden 12'si 0-4 yıl (%9,8), 73'ü 5-9 yıl (%59,8), 17'si 10-14 yıl (%13,9), 14'ü 15-19 yıl (%11,5) ve 6'sı 20 yıl ve üzeri (%4,9) süredir iş yerinde çalışmaktadır (Tablo 4.6.; Grafik 4.6.).

Tablo 4.6. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-4	12	9,8
5-9	73	59,8
10-14	17	13,9
15-19	14	11,5
20 ve üzeri	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.6. Anket Uygulanan Kişilerin İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

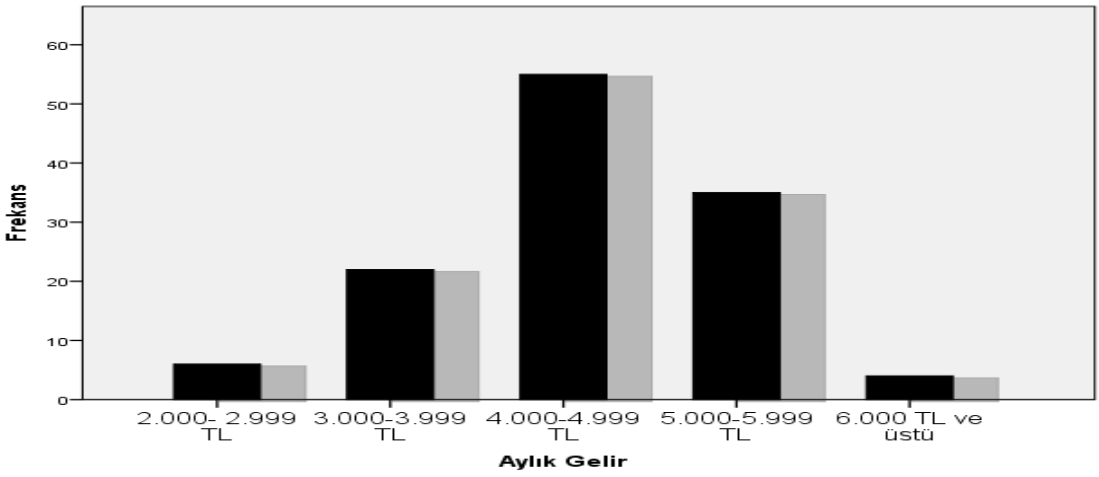


Ankete katılan 122 kişinin gelir durumları incelendiğinde geliri 2000-2999 TL arasında olan kişi sayısının 6 (%4,9), 3000-3999 TL arasında olan kişi sayısının 22 (%18,0), 4000-4999 TL arasında olan kişi sayısının 55 (%45,1), 5000-5999 TL arasında olan kişi sayısının 35 (%28,7) ve 6000 TL ve üzerinde olan kişi sayısının ise 4 (%3,3) olduğu görülmüştür (Tablo 4.7.; Grafik 4.7.).

Tablo 4.7. Anket Uygulanan Kişilerin Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

	FREKANS	YÜZDE
2000-2999 TL	6	4,9
3000-3999 TL	22	18,0
4000-4999 TL	55	45,1
5000-5999 TL	35	28,7
6000 TL ve üst	4	3,3
TOPLAM	122	100,0

Grafik 4.7. Anket Uygulanan Kişilerin Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı



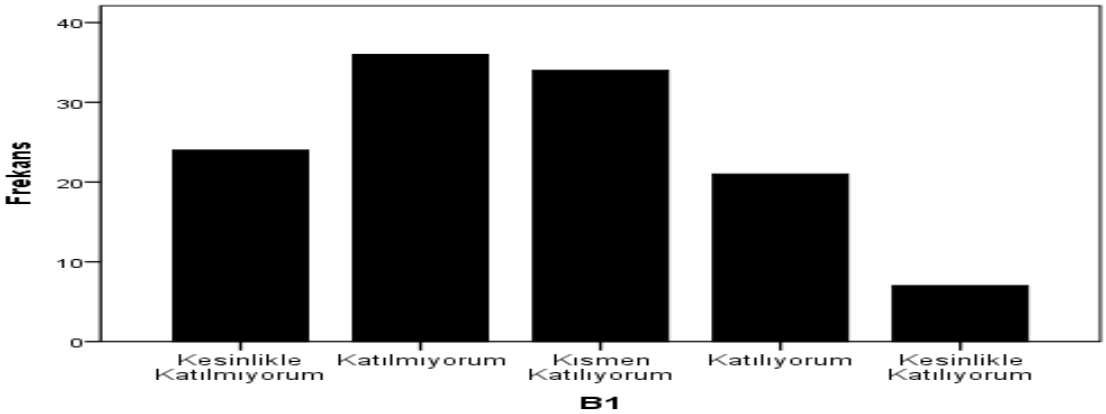
4.2.2. Beş Faktör Kişilik Özelliği Anketi Sorularının Analizleri

Soru 1. "Toplantıların gözdesiyimdir" sorusuna 24 kişi (%19,7) kesinlikle katılmıyorum, 36 kişi (%29,5) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 21 kişi (%17,2) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.8.; Grafik 4.8.).

Tablo 4.8. Soru.1

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	24	19,7
Katılmıyorum	36	29,5
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	21	17,2
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.8. Soru.1

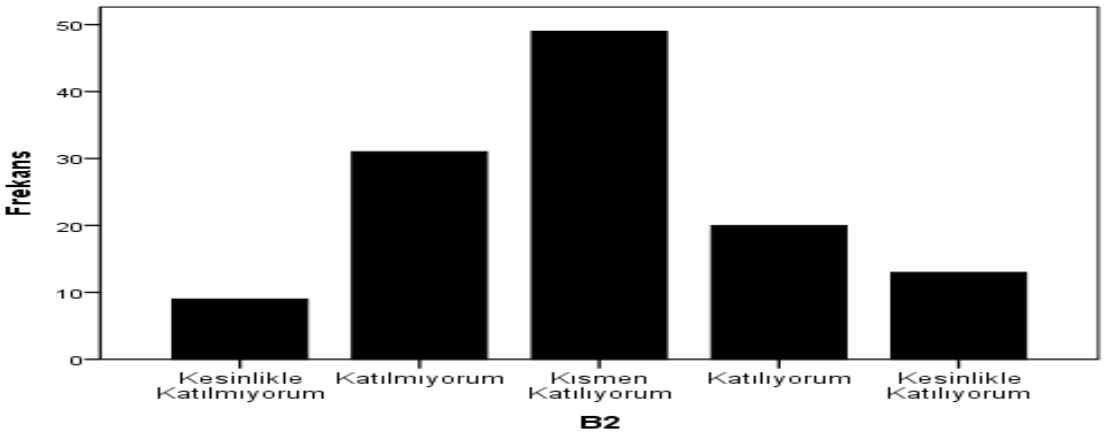


Soru 2. "Başkalarına pek ilgi duymam" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) katılmıyorum, 49 kişi (%40,2) kısmen katılıyorum, 20 kişi (%16,4) katılıyorum ve 13 kişi (%10,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.9.; Grafik 4.9.).

Tablo 4.9. Soru.2

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	31	25,4
Kısmen Katılıyorum	49	40,2
Katılıyorum	20	16,4
Kesinlikle Katılıyorum	13	10,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.9. Soru.2

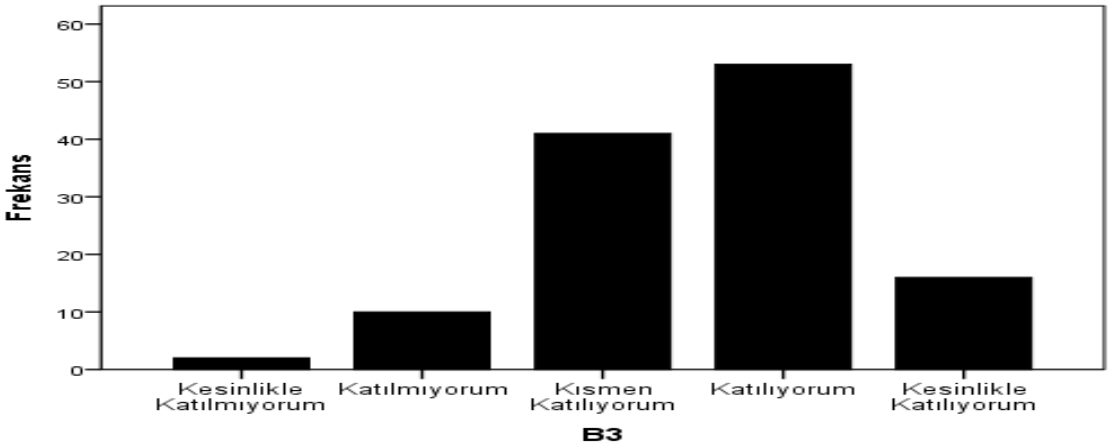


Soru 3. "Her zaman hazırlıklıyımdır" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) katılmıyorum, 41 kişi (%33,6) kısmen katılıyorum, 53 kişi (%43,4) katılıyorum ve 16 kişi (%13,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.10.; Grafik 4.10.).

Tablo 4.10. Soru.3

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	10	8,2
Kısmen Katılıyorum	41	33,6
Katılıyorum	53	43,4
Kesinlikle Katılıyorum	16	13,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.10. Soru.3

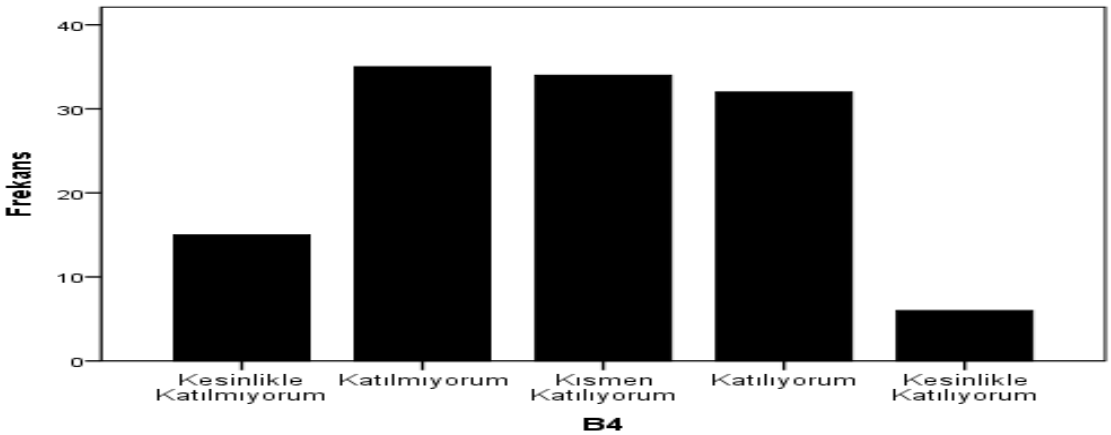


Soru 4. "Kolayca kendimi baskı altında hissederim" sorusuna 15 kişi (%12,3) kesinlikle katılmıyorum, 35 kişi (%28,7) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%26,2) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.11.; Grafik 4.11.).

Tablo 4.11. Soru.4

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	15	12,3
Katılmıyorum	35	28,7
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	32	26,2
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.11. Soru.4

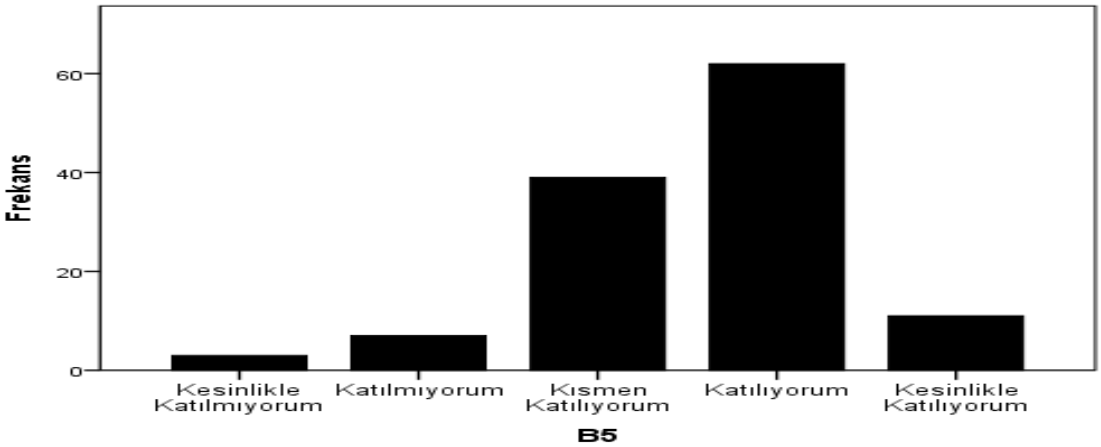


Soru 5. "Kelime hazinem zengindir" sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%5,7) katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) kısmen katılıyorum, 62 kişi (%50,8) katılıyorum ve 11 kişi (%9,0) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.12.; Grafik 4.12.).

Tablo 4.12. Soru.5

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	7	5,7
Kısmen Katılıyorum	39	32,0
Katılıyorum	62	50,8
Kesinlikle Katılıyorum	11	9,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.12. Soru.5

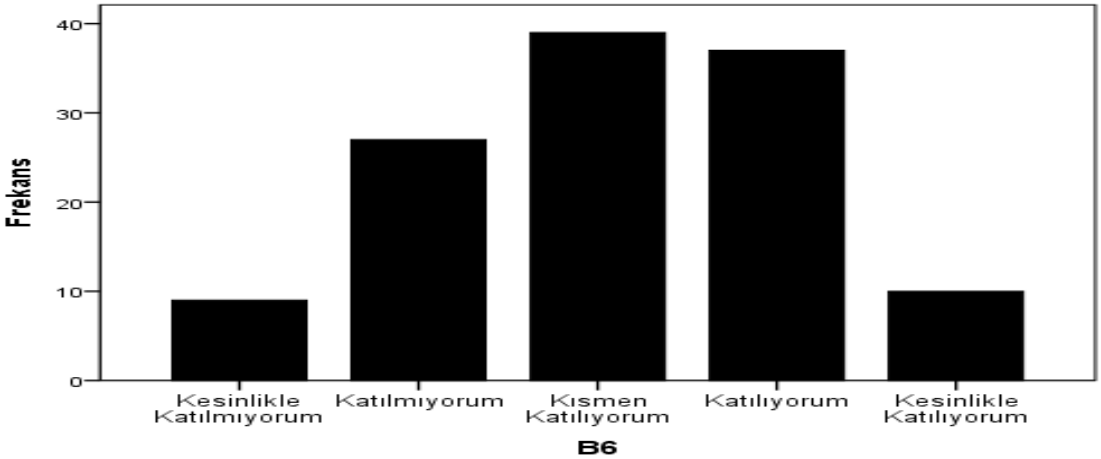


Soru 6. "Çok konuşmam" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 27 kişi (%22,1) katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) kısmen katılıyorum, 37 kişi (%30,3) katılıyorum ve 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.13.; Grafik 4.13.).

Tablo 4.13. Soru.6

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	27	22,1
Kısmen Katılıyorum	39	32,0
Katılıyorum	37	30,3
Kesinlikle Katılıyorum	10	8,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.13. Soru.6

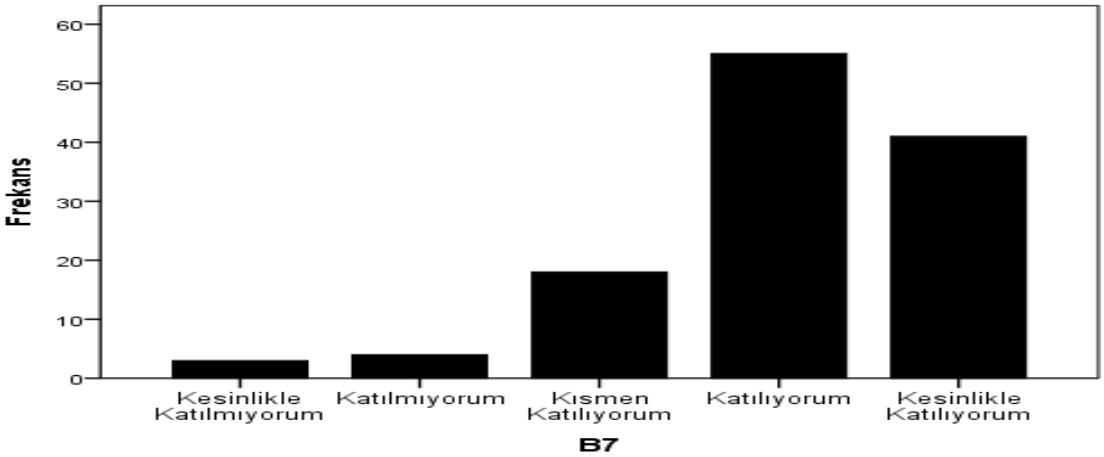


Soru 7. "İnsanlarla ilgilenirim" sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%3,3) katılmıyorum, 18 kişi (%14,8) kısmen katılıyorum, 55 kişi (%45,1) katılıyorum ve 42 kişi (%34,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.14.; Grafik 4.14.).

Tablo 4.14. Soru.7

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	4	3,3
Kısmen Katılıyorum	18	14,8
Katılıyorum	55	45,1
Kesinlikle Katılıyorum	42	34,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.14. Soru.7

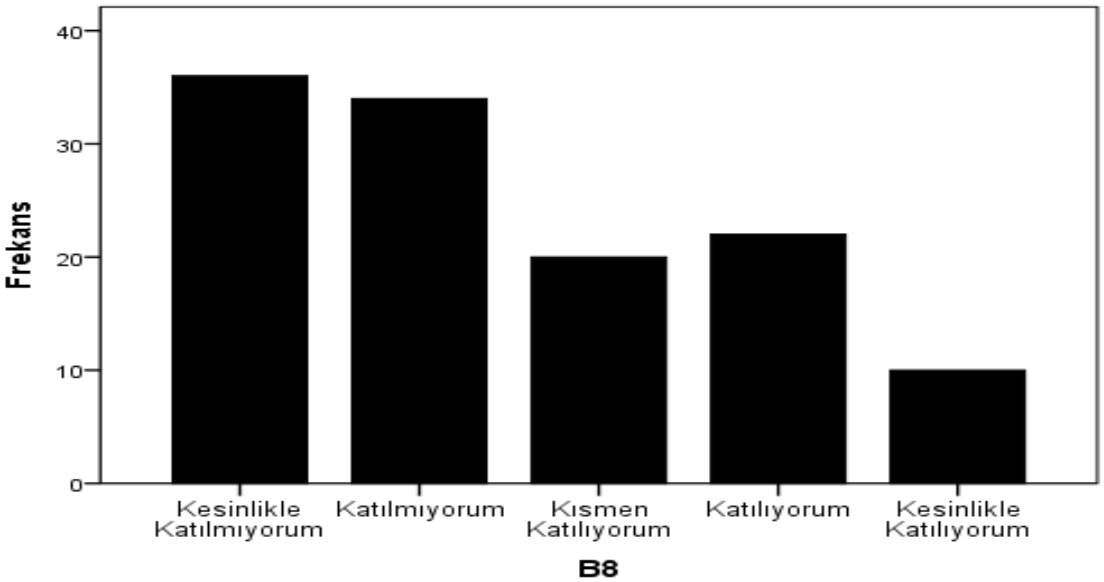


Soru 8. "Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım" sorusuna 36 kişi (%29,5) kesinlikle katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) katılmıyorum, 20 kişi (%16,4) kısmen katılıyorum, 22 kişi (%18,0) katılıyorum ve 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.15.; Grafik 4.15.).

Tablo 4.15. Soru.8

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	36	29,5
Katılmıyorum	34	27,9
Kısmen Katılıyorum	20	16,4
Katılıyorum	22	18,0
Kesinlikle Katılıyorum	10	8,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.15. Soru.8

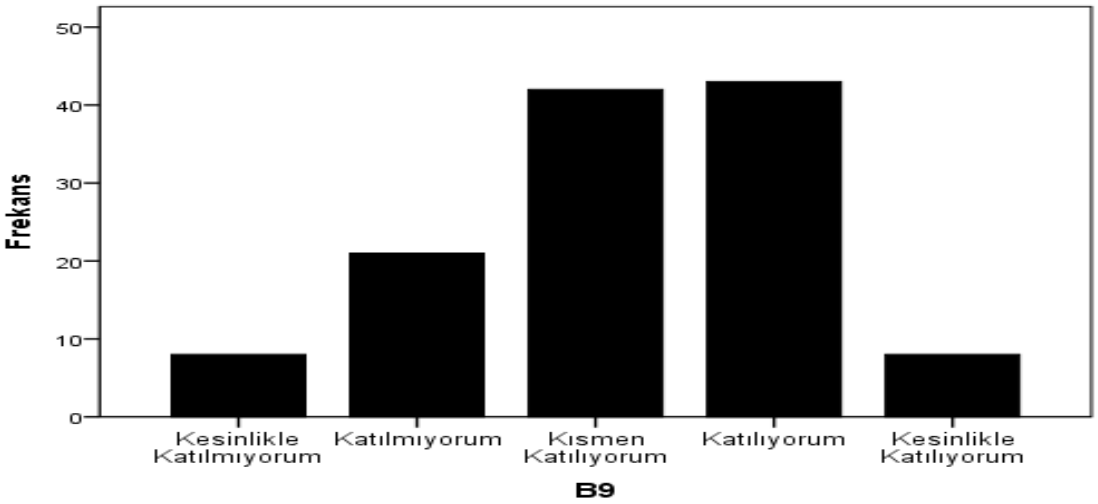


Soru 9. "Genelde rahatımdır" sorusuna 8 kişi (%6,6) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%17,2) katılmıyorum, 42 kişi (%34,4) kısmen katılıyorum, 43 kişi (%35,2) katılıyorum ve 8 kişi (%6,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.16.; Grafik 4.16.).

Tablo 4.16. Soru.9

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	8	6,6
Katılmıyorum	21	17,2
Kısmen Katılıyorum	42	34,4
Katılıyorum	43	35,2
Kesinlikle Katılıyorum	8	6,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.16. Soru.9

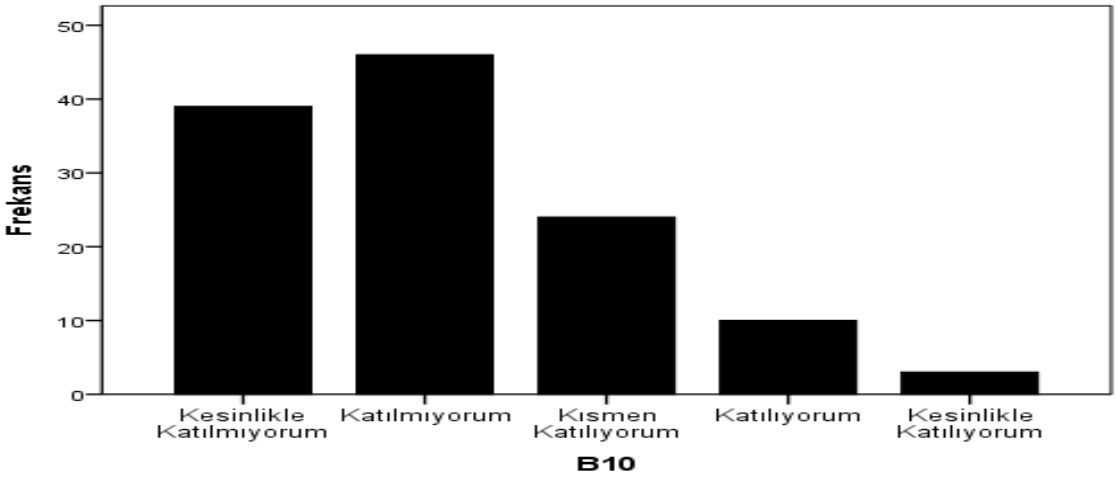


Soru 10. "Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım" sorusuna 39 kişi (%32,0) kesinlikle katılmıyorum, 46 kişi (%37,7) katılmıyorum, 24 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 10 kişi (%8,2) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.17.; Grafik 4.17.).

Tablo 4.17. Soru.10

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	39	32,0
Katılmıyorum	46	37,7
Kısmen Katılıyorum	24	19,7
Katılıyorum	10	8,2
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.17. Soru.10

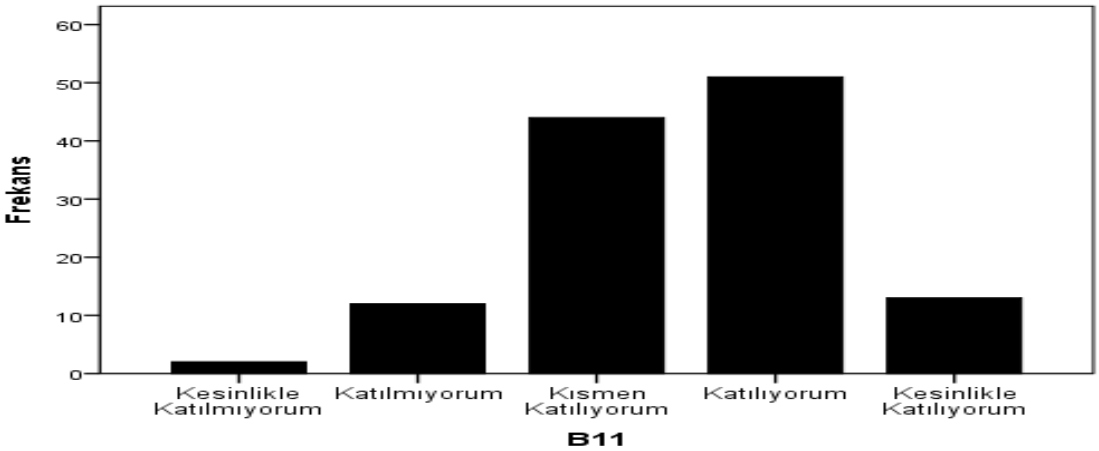


Soru 11. "İnsanların arasında kendimi rahat hissederim" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%9,8) katılmıyorum, 44 kişi (%36,1) kısmen katılıyorum, 51 kişi (%41,8) katılıyorum ve 13 kişi (%10,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.18.; Grafik 4.18.).

Tablo 4.18. Soru.11

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	12	9,8
Kısmen Katılıyorum	44	36,1
Katılıyorum	51	41,8
Kesinlikle Katılıyorum	13	10,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.18. Soru.11

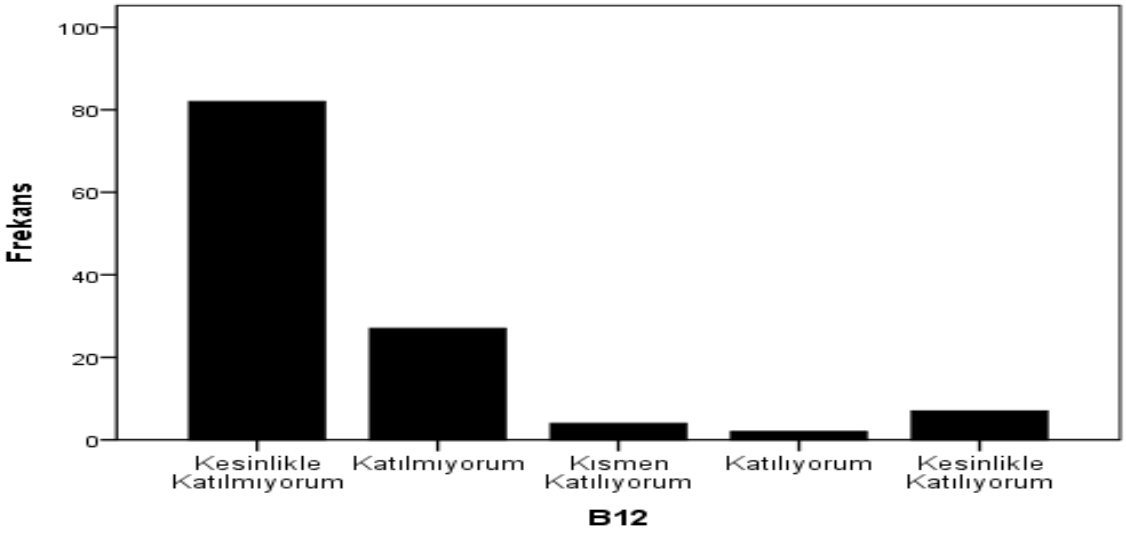


Soru 12. "İnsanlara hakaret ederim" sorusuna 82 kişi (%67,2) kesinlikle katılmıyorum, 27 kişi (%22,1) katılmıyorum, 4 kişi (%3,3) kısmen katılıyorum, 2 kişi (%1,6) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.19.; Grafik 4.19.).

Tablo 4.19. Soru.12

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	82	67,2
Katılmıyorum	27	22,1
Kısmen Katılıyorum	4	3,3
Katılıyorum	2	1,6
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.19. Soru.12

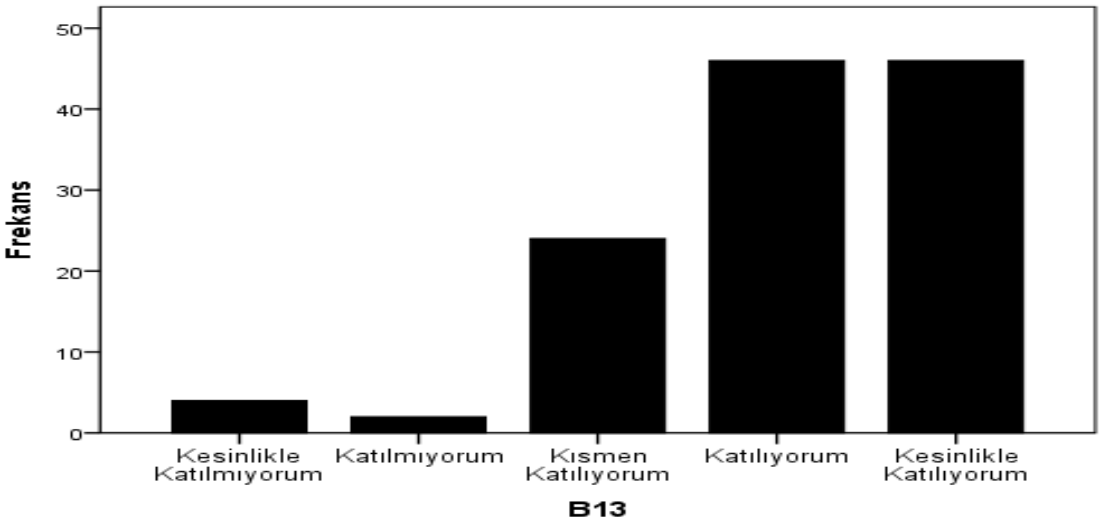


Soru 13. "Detaylara dikkat ederim" sorusuna 4 kişi (%3,3) kesinlikle katılmıyorum, 2 kişi (%1,6) katılmıyorum, 24 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 46 kişi (%37,7) katılıyorum ve 46 kişi (%37,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.20.; Grafik 4.20.).

Tablo 4.20. Soru.13

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	3,3
Katılmıyorum	2	1,6
Kısmen Katılıyorum	24	19,7
Katılıyorum	46	37,7
Kesinlikle Katılıyorum	46	37,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.20. Soru.13

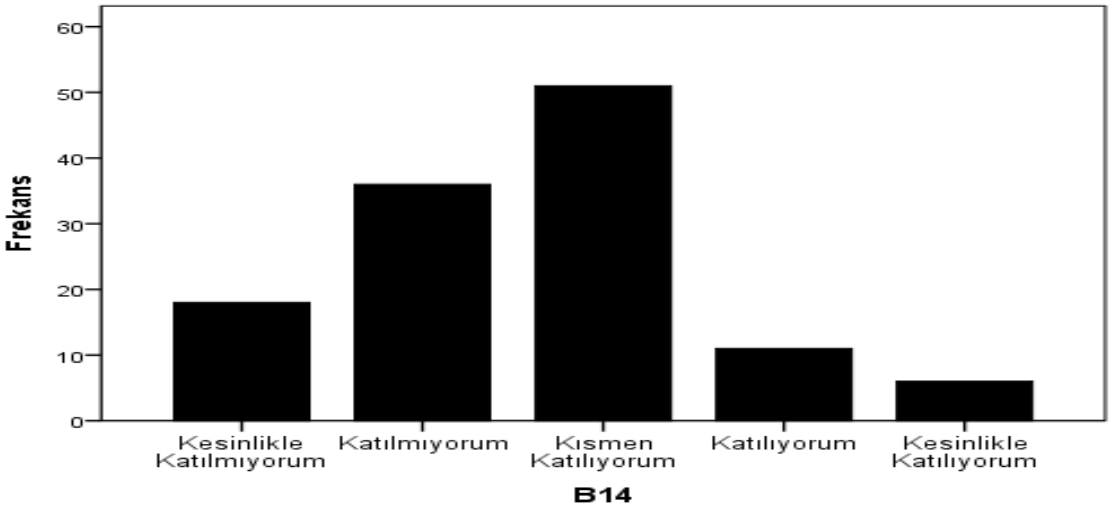


Soru 14. "Her şeye endişelenirim" sorusuna 18 kişi (%14,8) kesinlikle katılmıyorum, 36 kişi (%29,5) katılmıyorum, 51 kişi (%41,8) kısmen katılıyorum, 11 kişi (%9,0) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.21.; Grafik 4.21.).

Tablo 4.21. Soru.14

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	18	14,8
Katılmıyorum	36	29,5
Kısmen Katılıyorum	51	41,8
Katılıyorum	11	9,0
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.21. Soru.14

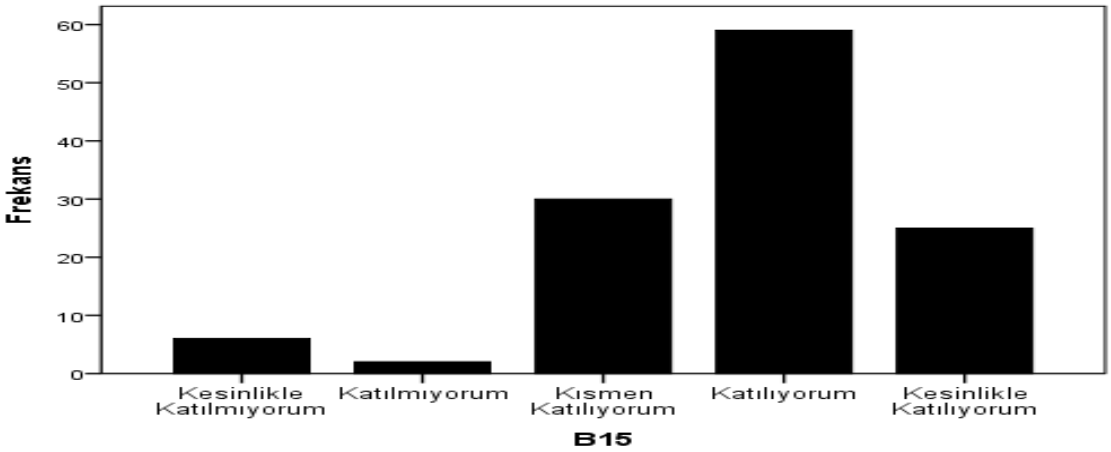


Soru 15. "Olayları zihnimde canlandırırım" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 2 kişi (%1,6) katılmıyorum, 30 kişi (%24,6) kısmen katılıyorum, 59 kişi (%48,4) katılıyorum ve 25 kişi (%20,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.22.; Grafik 4.22.).

Tablo 4.22. Soru.15

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	2	1,6
Kısmen Katılıyorum	30	24,6
Katılıyorum	59	48,4
Kesinlikle Katılıyorum	25	20,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.22. Soru.15

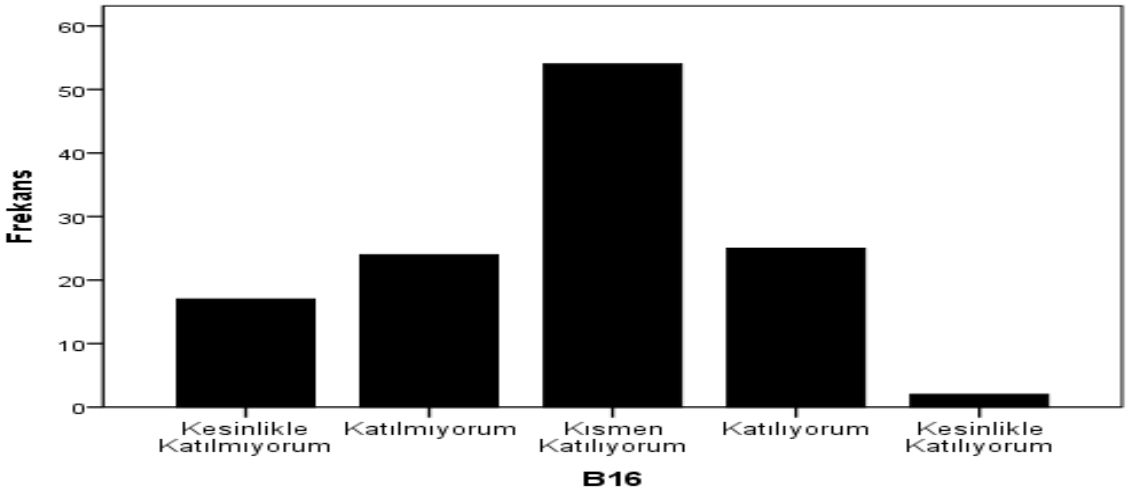


Soru 16. "Arka planda kalmayı tercih ederim" sorusuna 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılmıyorum, 24 kişi (%19,7) katılmıyorum, 54 kişi (%44,3) kısmen katılıyorum, 25 kişi (%20,5) katılıyorum ve 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.23.; Grafik 4.23.).

Tablo 4.23. Soru.16

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	13,9
Katılmıyorum	24	19,7
Kısmen Katılıyorum	54	44,3
Katılıyorum	25	20,5
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.23. Soru.16

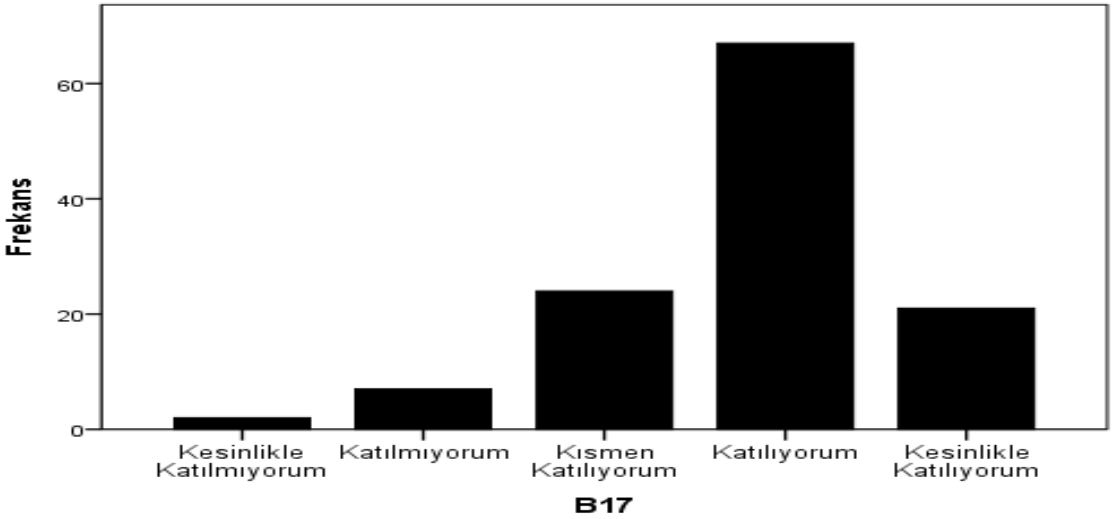


Soru 17. "Başkalarının duygularını anlayıp paylaşırım" sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%5,7) katılmıyorum, 24 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 67 kişi (%54,9) katılıyorum ve 21 kişi (%17,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.24.; Grafik 4.24.).

Tablo 4.24. Soru.17

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	7	5,7
Kısmen Katılıyorum	24	19,7
Katılıyorum	67	54,9
Kesinlikle Katılıyorum	21	17,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.24. Soru.17

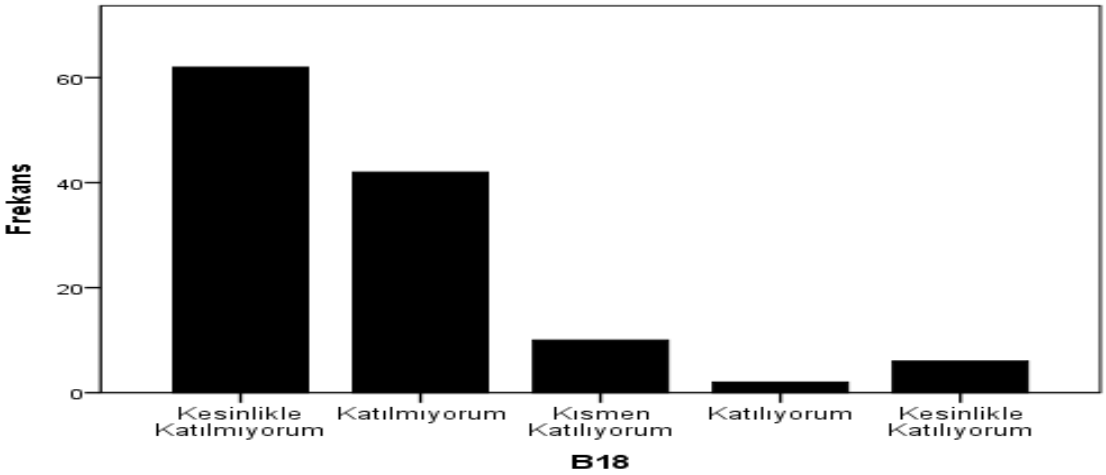


Soru 18. "İşleri karmakarışık yaparım" sorusuna 62 kişi (%50,8) kesinlikle katılmıyorum, 42 kişi (%34,4) katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) kısmen katılıyorum, 2 kişi (%1,6) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.25.; Grafik 4.25.).

Tablo 4.25. Soru.18

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	62	50,8
Katılmıyorum	42	34,4
Kısmen Katılıyorum	10	8,2
Katılıyorum	2	1,6
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.25. Soru.18

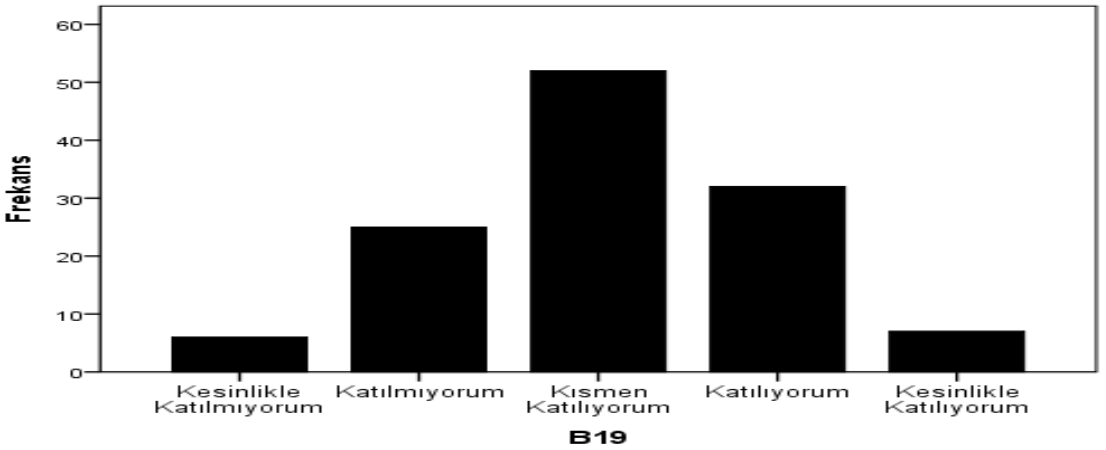


Soru 19. "Nadiren kendimi keyifsiz hissederim" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 25 kişi (%20,5) katılmıyorum, 52 kişi (%42,6) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%26,2) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.26.; Grafik 4.26.).

Tablo 4.26. Soru.19

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	25	20,5
Kısmen Katılıyorum	52	42,6
Katılıyorum	32	26,2
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.26. Soru.19

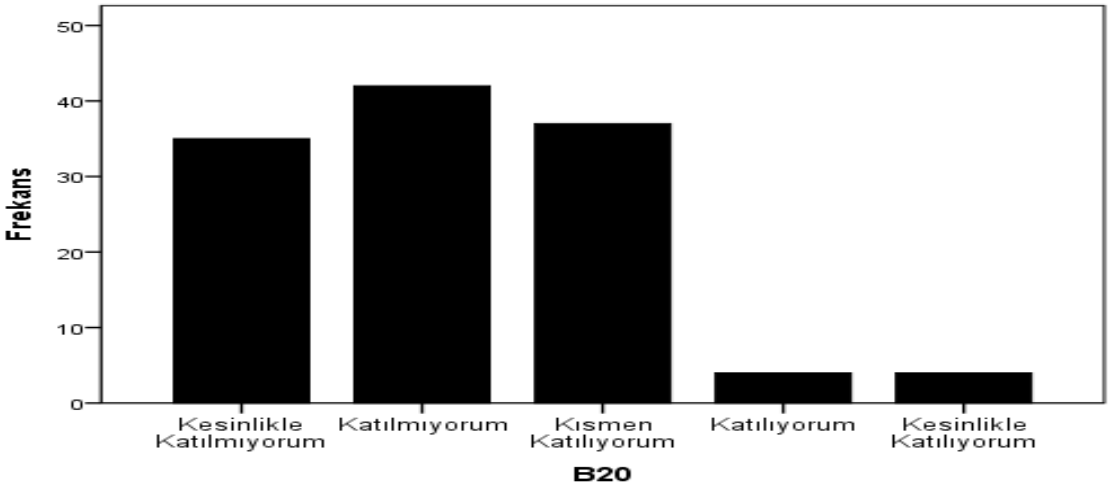


Soru 20. "Soyut fikirlerle ilgilenmem" sorusuna 35 kişi (%28,7) kesinlikle katılmıyorum, 42 kişi (%34,4) katılmıyorum, 37 kişi (%30,3) kısmen katılıyorum, 4 kişi (%3,3) katılıyorum ve 4 kişi (%3,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.27.; Grafik 4.27.).

Tablo 4.27. Soru.20

	FREKANS	YÜZDE
Kesinlikle Katılmıyorum	35	28,7
Katılmıyorum	42	34,4
Kısmen Katılıyorum	37	30,3
Katılıyorum	4	3,3
Kesinlikle Katılıyorum	4	3,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.27. Soru.20

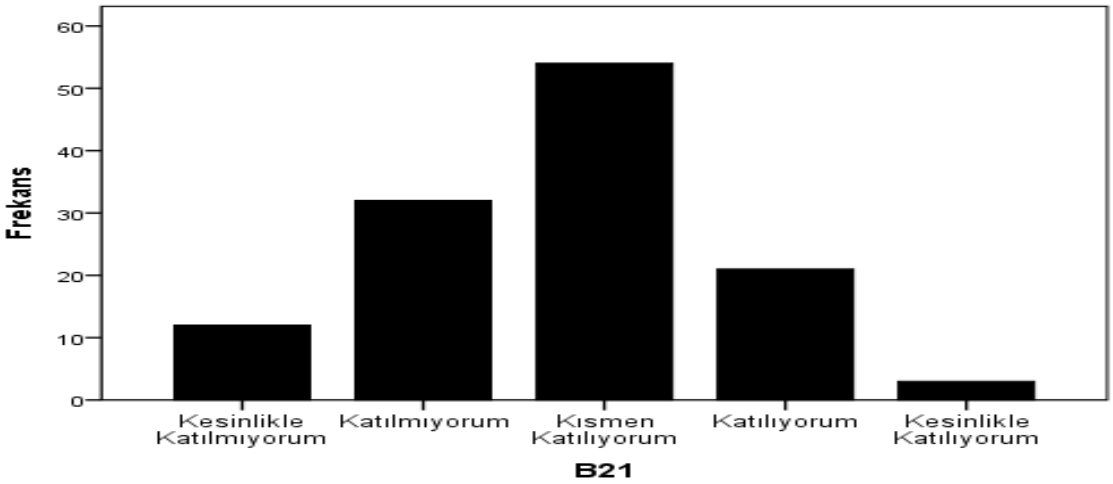


Soru 21. "Konuşmayı genelde ben başlatırım" sorusuna 12 kişi (%9,8) kesinlikle katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) katılmıyorum, 54 kişi (%44,3) kısmen katılıyorum, 21 kişi (%17,2) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.28.; Grafik 4.28.).

Tablo 4.28. Soru.21

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	12	9,8
Katılmıyorum	32	26,2
Kısmen Katılıyorum	54	44,3
Katılıyorum	21	17,2
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.28. Soru.21

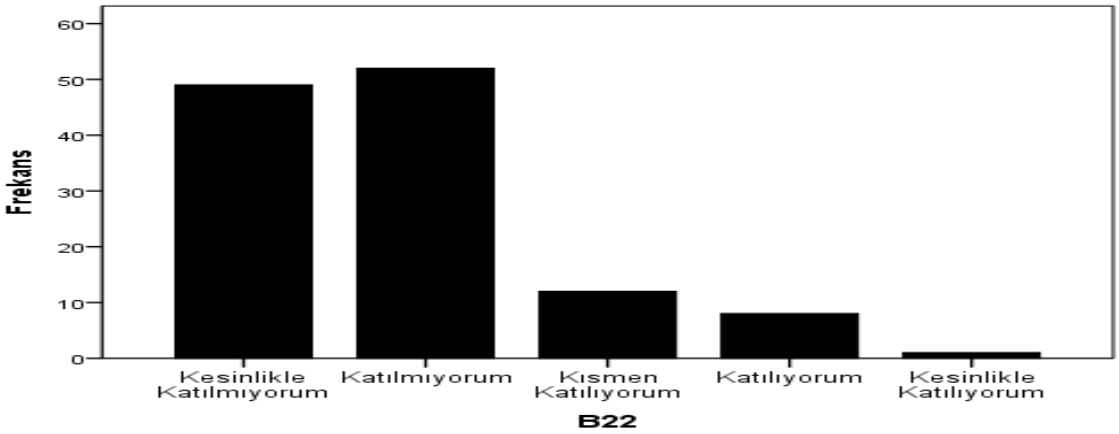


Soru 22. "Başka insanların problemleriyle ilgilenmem" sorusuna 49 kişi (%40,2) kesinlikle katılmıyorum, 52 kişi (%42,6) katılmıyorum, 12 kişi (%9,8) kısmen katılıyorum, 8 kişi (%6,6) katılıyorum ve 1 kişi (%0,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.29.; Grafik 4.29.).

Tablo 4.29. Soru.22

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	49	40,2
Katılmıyorum	52	42,6
Kısmen Katılıyorum	12	9,8
Katılıyorum	8	6,6
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.29. Soru.22

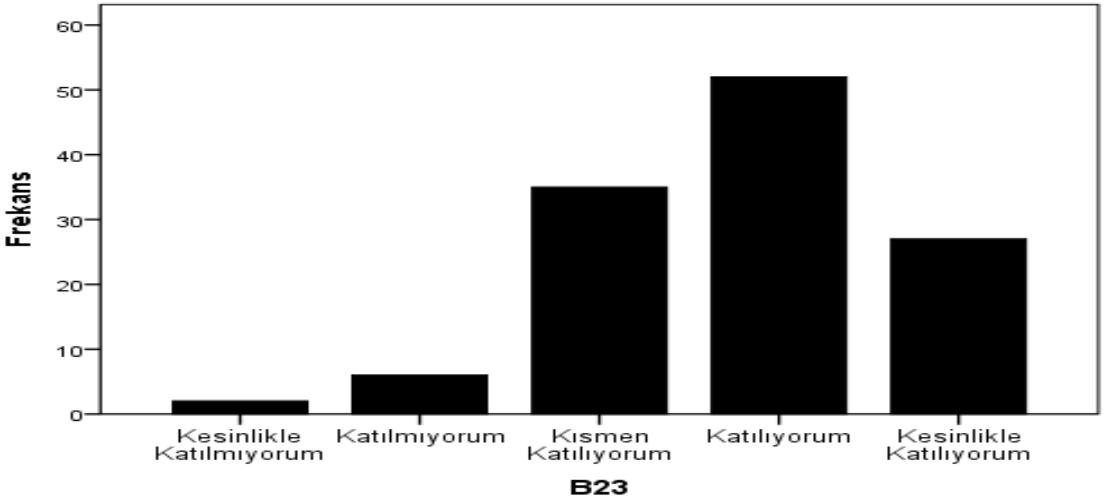


Soru 23. "İşleri hemen hallederim" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 6 kişi (%4,9) katılmıyorum, 35 kişi (%28,7) kısmen katılıyorum, 52 kişi (%42,6) katılıyorum ve 27 kişi (%22,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.30.; Grafik 4.30.).

Tablo 4.30. Soru.23

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	6	4,9
Kısmen Katılıyorum	35	28,7
Katılıyorum	52	42,6
Kesinlikle Katılıyorum	27	22,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.30. Soru.23

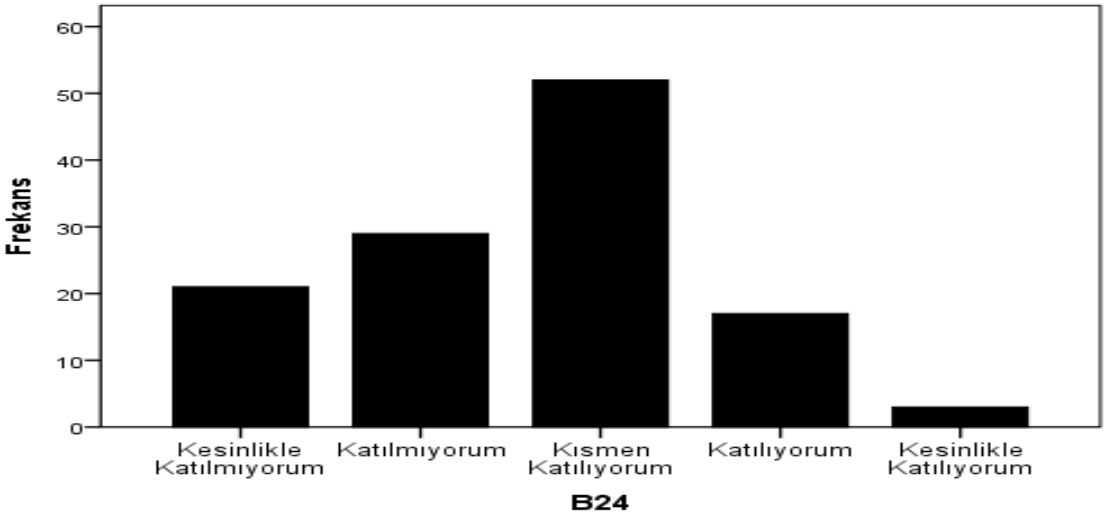


Soru 24. "Kolayca huzursuz olurum" sorusuna 21 kişi (%17,2) kesinlikle katılmıyorum, 29 kişi (%23,8) katılmıyorum, 52 kişi (%42,6) kısmen katılıyorum, 17 kişi (%13,9) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.31.; Grafik 4.31.).

Tablo 4.31. Soru.24

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	21	17,2
Katılmıyorum	29	23,8
Kısmen Katılıyorum	52	42,6
Katılıyorum	17	13,9
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.31. Soru.24

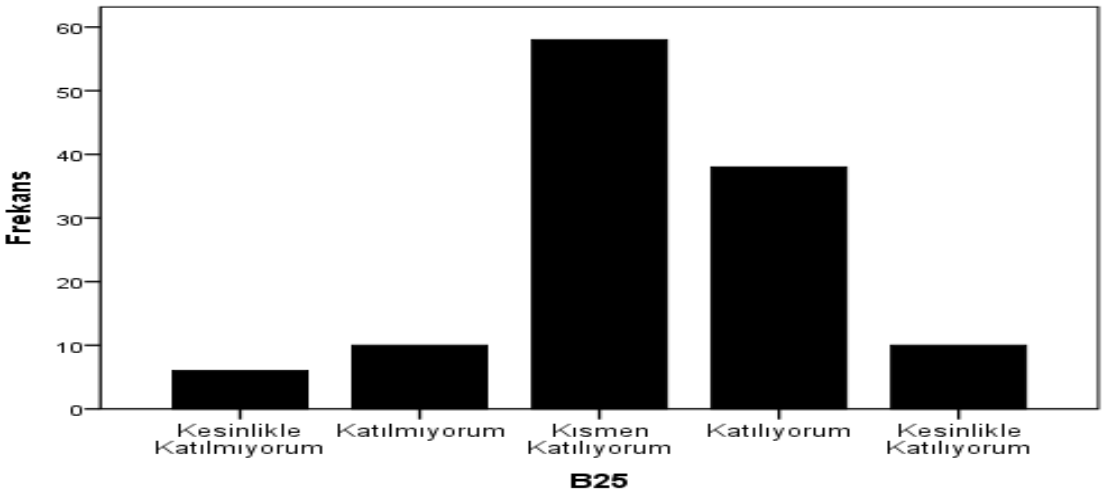


Soru 25. "Mükemmel fikirlerim vardır" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) katılmıyorum, 58 kişi (%47,5) kısmen katılıyorum, 38 kişi (%31,1) katılıyorum ve 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.32.; Grafik 4.32.).

Tablo 4.32. Soru.25

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	10	8,2
Kısmen Katılıyorum	58	47,5
Katılıyorum	38	31,1
Kesinlikle Katılıyorum	10	8,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.32. Soru.25

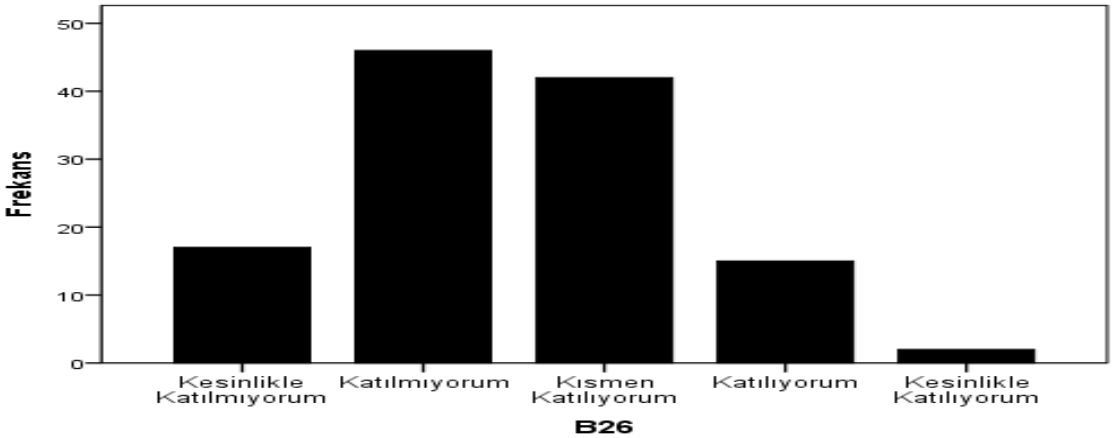


Soru 26. "Söyleyecek çok şeyim yoktur" sorusuna 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılmıyorum, 46 kişi (%37,7) katılmıyorum, 42 kişi (%34,4) kısmen katılıyorum, 15 kişi (%12,3) katılıyorum ve 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.33.; Grafik 4.33.).

Tablo 4.33. Soru.26

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	13,9
Katılmıyorum	46	37,7
Kısmen Katılıyorum	42	34,4
Katılıyorum	15	12,3
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.33. Soru.26

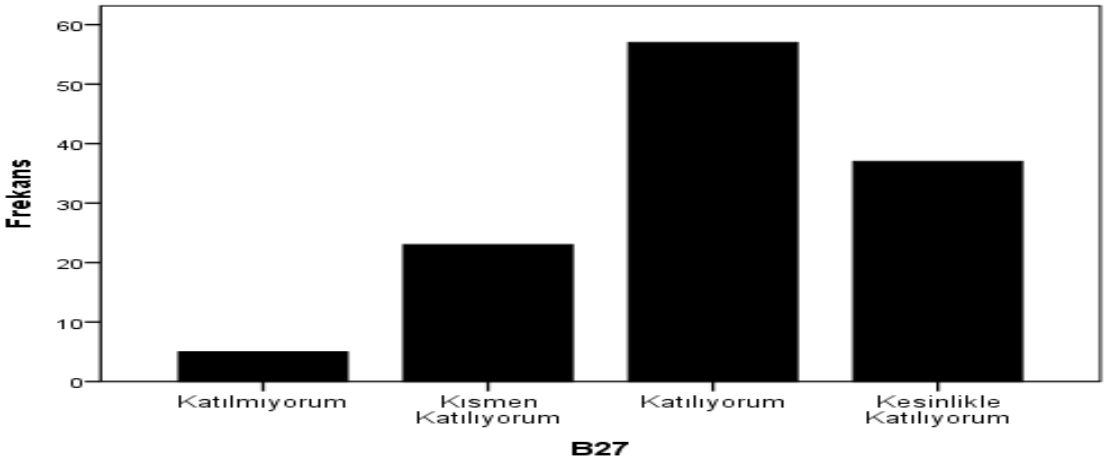


Soru 27. "Yumuşak kalpliyim" sorusuna 5 kişi (%4,1) katılmıyorum, 23 kişi (%18,9) kısmen katılıyorum, 57 kişi (%46,7) katılıyorum ve 37 kişi (%30,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.34.; Grafik 4.34.).

Tablo 4.34. Soru.27

	Frekans	Yüzde
Katılmıyorum	5	4,1
Kısmen Katılıyorum	23	18,9
Katılıyorum	57	46,7
Kesinlikle Katılıyorum	37	30,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.34. Soru.27

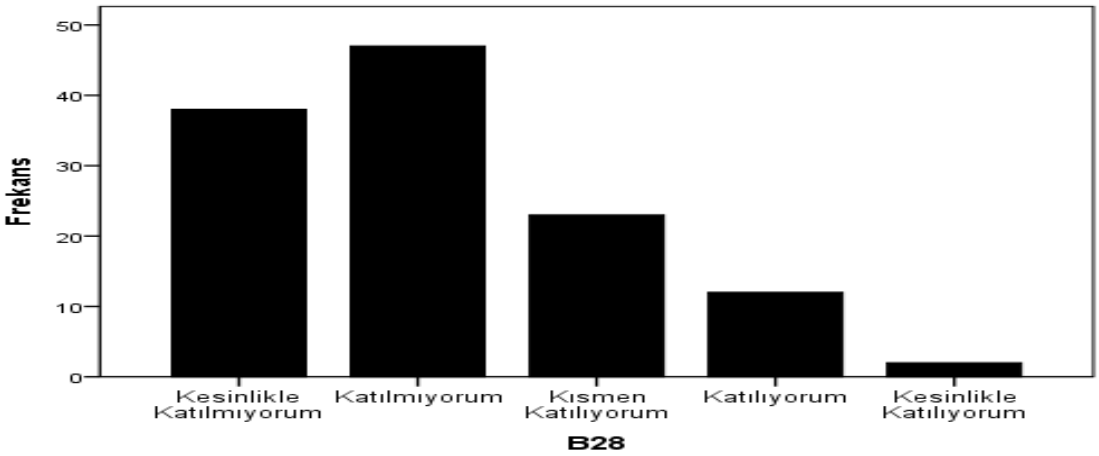


Soru 28. "Genellikle eşyaları yerine koymayı unuturum" sorusuna 38 kişi (%31,1) kesinlikle katılmıyorum, 47 kişi (%38,5) katılmıyorum, 23 kişi (%18,9) kısmen katılıyorum, 12 kişi (%9,8) katılıyorum ve 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.35.; Grafik 4.35.).

Tablo 4.35. Soru.28

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	38	31,1
Katılmıyorum	47	38,5
Kısmen Katılıyorum	23	18,9
Katılıyorum	12	9,8
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.35. Soru.28

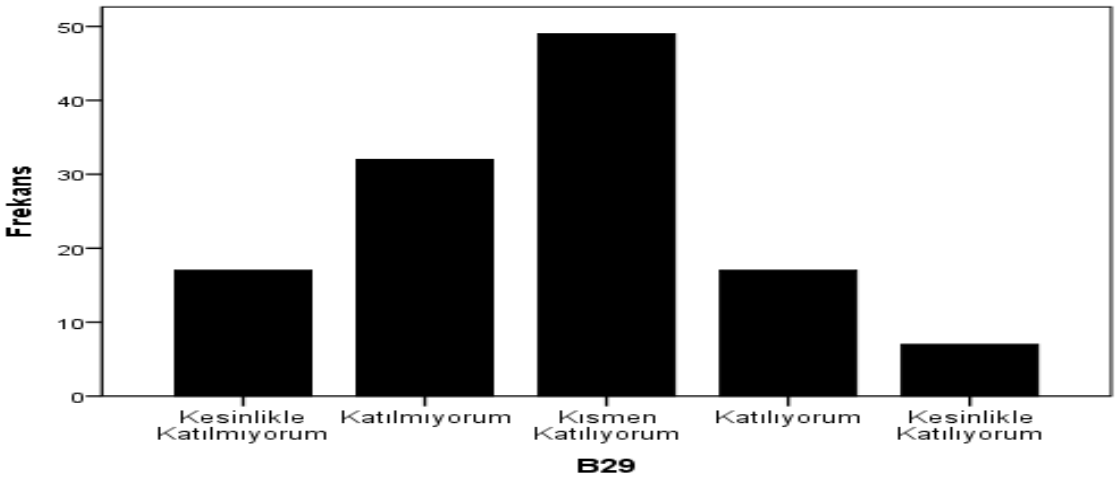


Soru 29. "Moralim çabuk bozulur" sorusuna 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) katılmıyorum, 49 kişi (%40,2) kısmen katılıyorum, 17 kişi (%13,9) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.36.; Grafik 4.36.).

Tablo 4.36. Soru.29

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	13,9
Katılmıyorum	32	26,2
Kısmen Katılıyorum	49	40,2
Katılıyorum	17	13,9
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.36. Soru.29

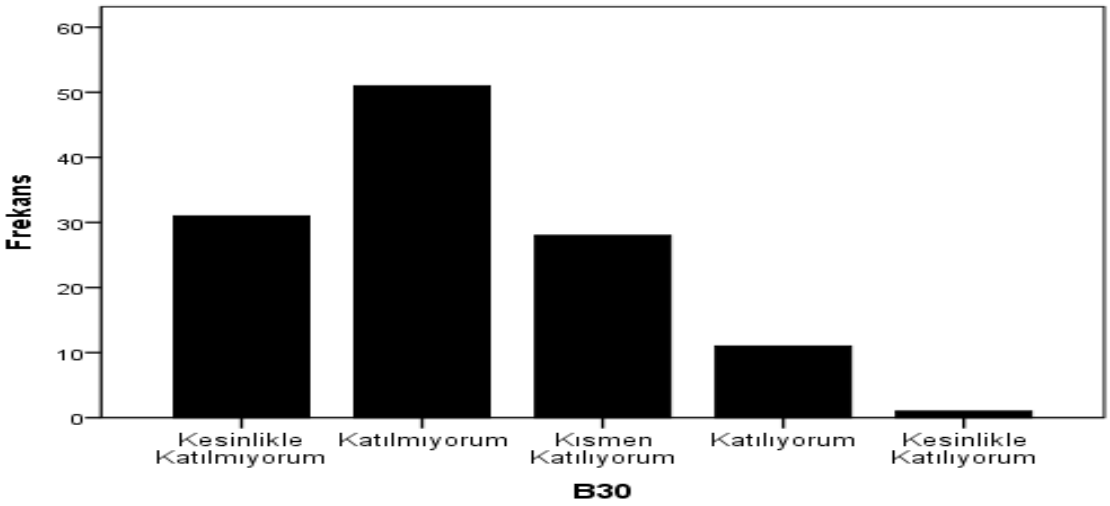


Soru 30. “Hayal gücüm kuvvetli değildir” sorusuna 31 kişi (%25,4) kesinlikle katılmıyorum, 51 kişi (%41,8) katılmıyorum, 28 kişi (%23,0) kısmen katılıyorum, 11 kişi (%9,0) katılıyorum ve 1 kişi (%0,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.37.; Grafik 4.37.).

Tablo 4.37. Soru.30

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	31	25,4
Katılmıyorum	51	41,8
Kısmen Katılıyorum	28	23,0
Katılıyorum	11	9,0
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.37. Soru.30

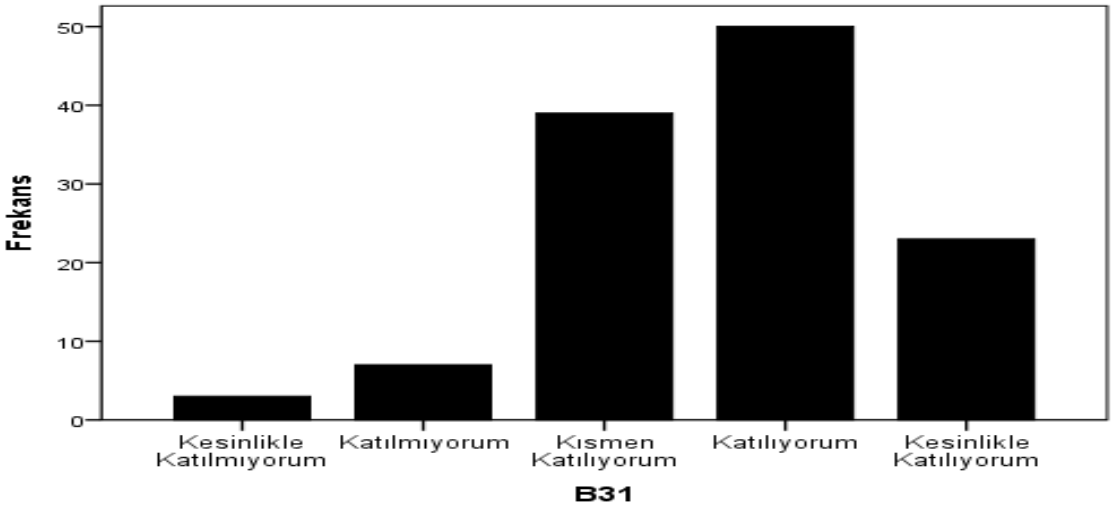


Soru 31. “Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim” sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%5,7) katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) kısmen katılıyorum, 50 kişi (%41,0) katılıyorum ve 23 kişi (%18,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.38.; Grafik 4.38.).

Tablo 4.38. Soru.31

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	7	5,7
Kısmen Katılıyorum	39	32,0
Katılıyorum	50	41,0
Kesinlikle Katılıyorum	23	18,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.38. Soru.31

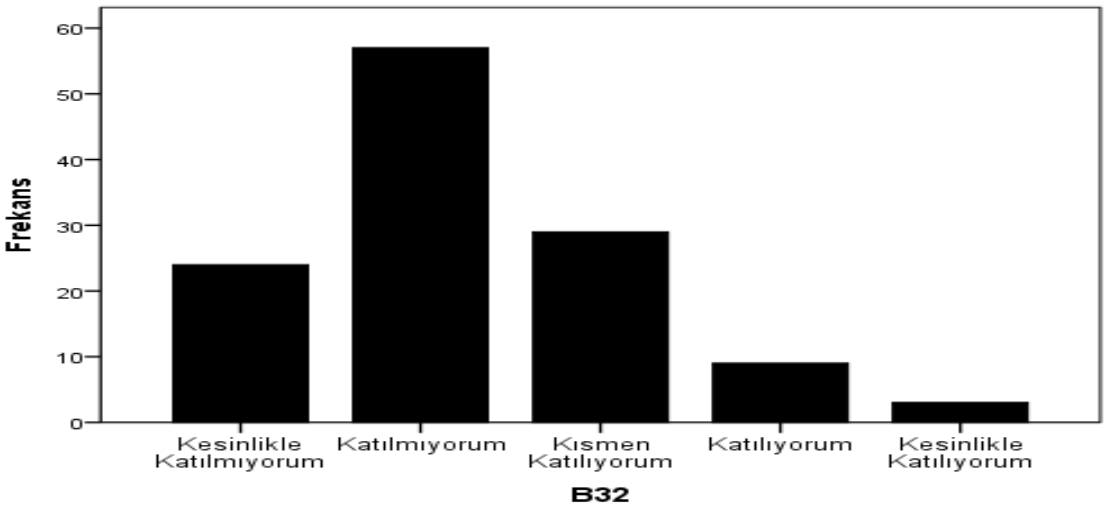


Soru 32. "Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem" sorusuna 24 kişi (%19,7) kesinlikle katılmıyorum, 57 kişi (%46,7) katılmıyorum, 29 kişi (%23,8) kısmen katılıyorum, 9 kişi (%7,4) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.39.; Grafik 4.39.).

Tablo 4.39. Soru.32

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	24	19,7
Katılmıyorum	57	46,7
Kısmen Katılıyorum	29	23,8
Katılıyorum	9	7,4
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.39. Soru.32

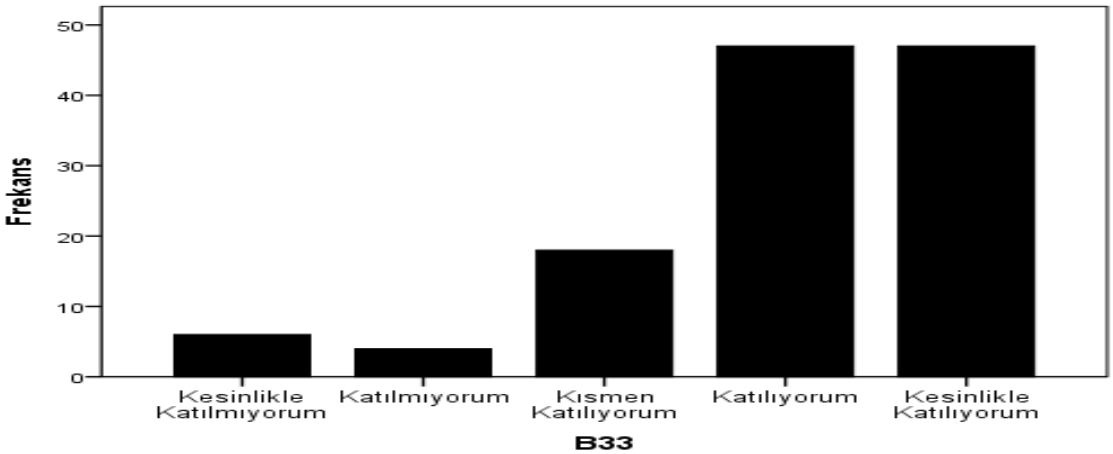


Soru 33. "Düzeni severim" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 4 kişi (%3,3) katılmıyorum, 18 kişi (%14,8) kısmen katılıyorum, 47 kişi (%38,5) katılıyorum ve 47 kişi (%38,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.40.; Grafik 4.40.).

Tablo 4.40. Soru.33

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	4	3,3
Kısmen Katılıyorum	18	14,8
Katılıyorum	47	38,5
Kesinlikle Katılıyorum	47	38,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.40. Soru.33

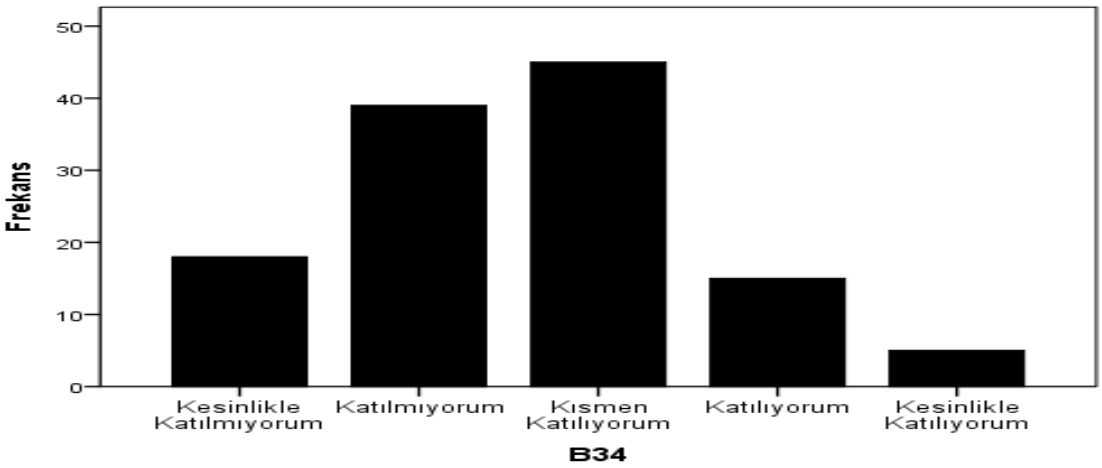


Soru 34. "Ruh halim çok sık değişir" sorusuna 18 kişi (%14,8) kesinlikle katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) katılmıyorum, 45 kişi (%36,9) kısmen katılıyorum, 15 kişi (%12,5) katılıyorum ve 5 kişi (%4,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.41.; Grafik 4.41.).

Tablo 4.41. Soru.34

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	18	14,8
Katılmıyorum	39	32,0
Kısmen Katılıyorum	45	36,9
Katılıyorum	15	12,3
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.41. Soru.34

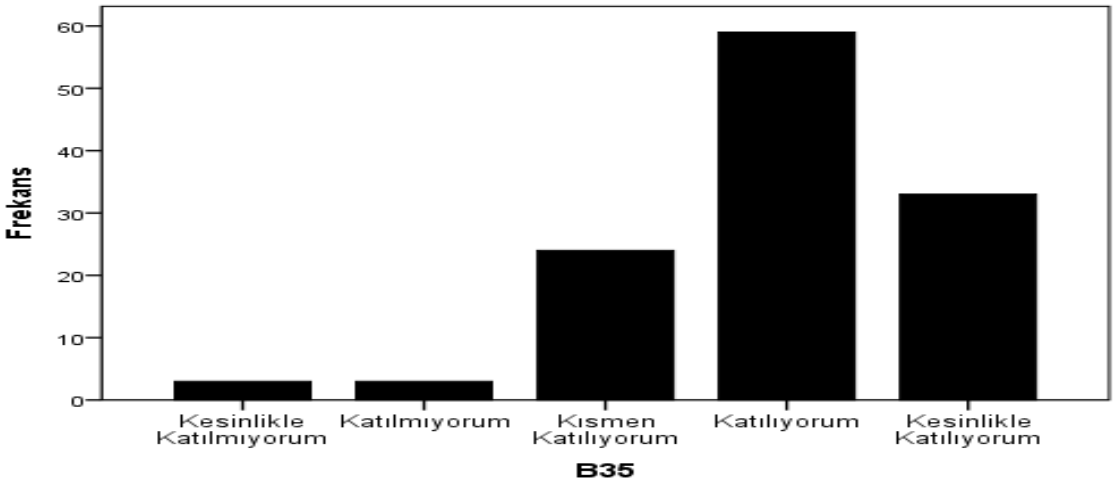


Soru 35. "Olayları anlamada hızlıyımdır" sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 3 kişi (%2,5) katılmıyorum, 24 kişi (%19,7) kısmen katılıyorum, 59 kişi (%48,4) katılıyorum ve 33 kişi (%27,0) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.42.; Grafik 4.42.).

Tablo 4.42. Soru.35

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	3	2,5
Kısmen Katılıyorum	24	19,7
Katılıyorum	59	48,4
Kesinlikle Katılıyorum	33	27,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.42.. Soru.35

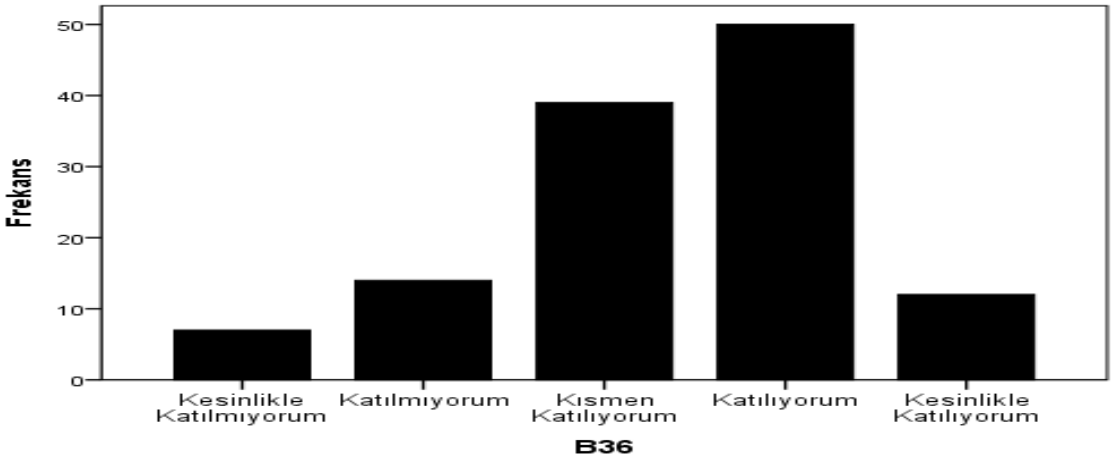


Soru 36. "Dikkati kendi üzerime çekmekten hoşlanmam" sorusuna 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılmıyorum, 14 kişi (%11,5) katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) kısmen katılıyorum, 50 kişi (%41,0) katılıyorum ve 12 kişi (%9,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.43.; Grafik 4.43.).

Tablo 4.43. Soru.36

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	7	5,7
Katılmıyorum	14	11,5
Kısmen Katılıyorum	39	32,0
Katılıyorum	50	41,0
Kesinlikle Katılıyorum	12	9,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.43. Soru.36

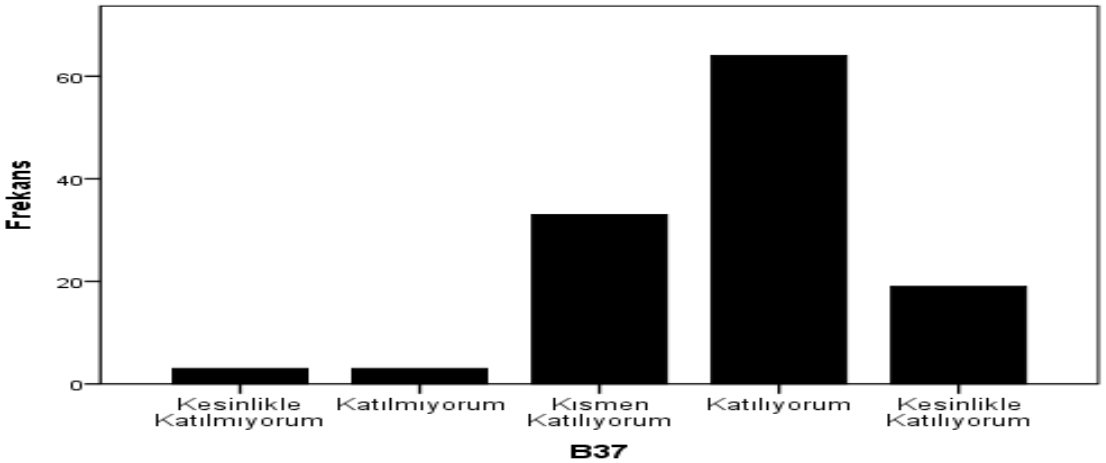


Soru 37. "Başkalarına zaman ayırırım" sorusuna 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılmıyorum, 3 kişi (%2,5) katılmıyorum, 33 kişi (%27,0) kısmen katılıyorum, 64 kişi (%52,5) katılıyorum ve 19 kişi (%15,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.44.; Grafik 4.44.).

Tablo 4.44. Soru.37

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	2,5
Katılmıyorum	3	2,5
Kısmen Katılıyorum	33	27,0
Katılıyorum	64	52,5
Kesinlikle Katılıyorum	19	15,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.44. Soru.37

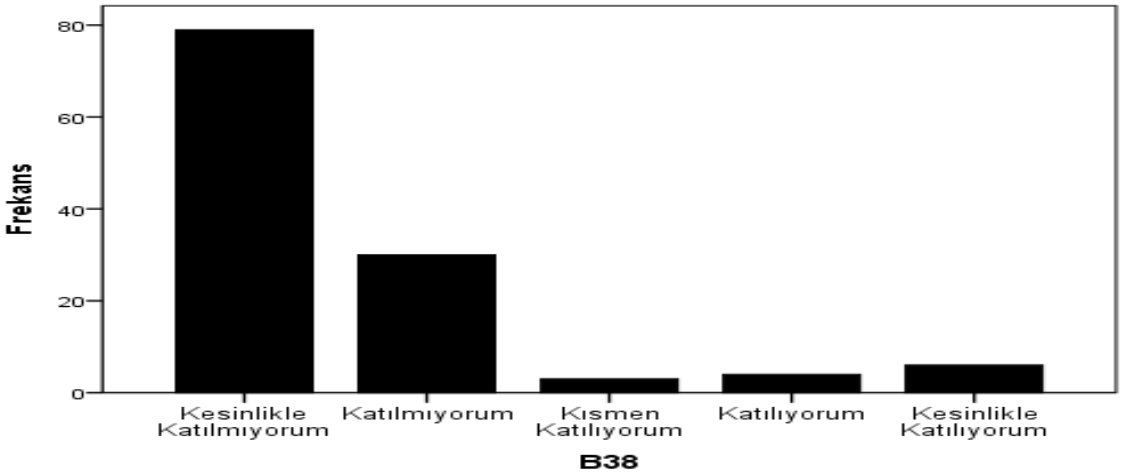


Soru 38. "Görevlerimden kaçarım" sorusuna 79 kişi (%64,8) kesinlikle katılmıyorum, 30 kişi (%24,6) katılmıyorum, 3 kişi (%2,5) kısmen katılıyorum, 4 kişi (%3,3) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.45.; Grafik 4.45.).

Tablo 4.45. Soru.38

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	79	64,8
Katılmıyorum	30	24,6
Kısmen Katılıyorum	3	2,5
Katılıyorum	4	3,3
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.45. Soru.38

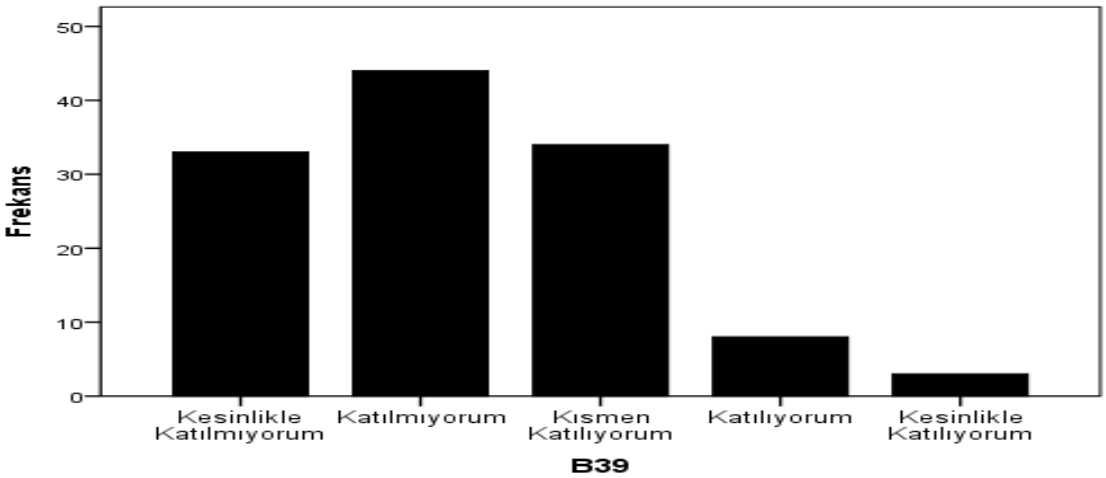


Soru 39. "Ruhsal dengem sık değişir" sorusuna 33 kişi (%27,0) kesinlikle katılmıyorum, 44 kişi (%36,1) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 8 kişi (%6,6) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.46.; Grafik 4.46.).

Tablo 4.46. Soru.39

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	33	27,0
Katılmıyorum	44	36,1
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	8	6,6
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.46. Soru.39

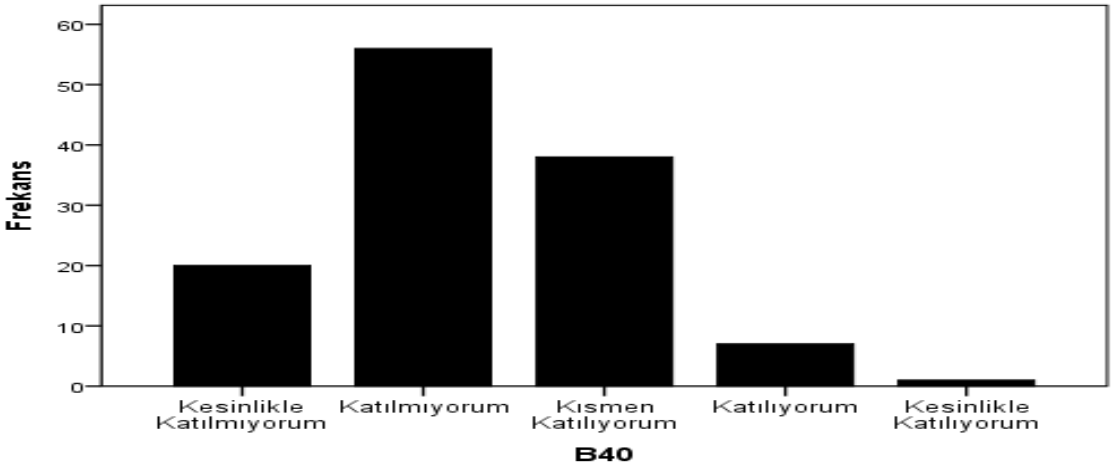


Soru 40. "Zor kelimeler kullanırım" sorusuna 20 kişi (%16,4) kesinlikle katılmıyorum, 56 kişi (%45,9) katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) kısmen katılıyorum, 7 kişi (%5,7) katılıyorum ve 1 kişi (%0,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.47.; Grafik 4.47.).

Tablo 4.47. Soru.40

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	20	16,4
Katılmıyorum	56	45,9
Kısmen Katılıyorum	38	31,1
Katılıyorum	7	5,7
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.47. Soru.40

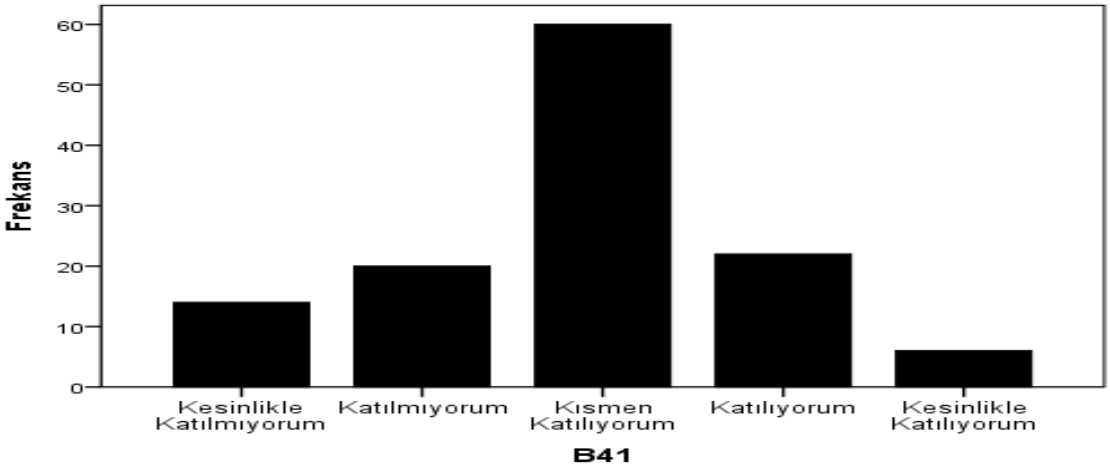


Soru 41. "İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam" sorusuna 14 kişi (%11,5) kesinlikle katılmıyorum, 20 kişi (%16,4) katılmıyorum, 60 kişi (%49,2) kısmen katılıyorum, 22 kişi (%18,0) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.48.; Grafik 4.48.).

Tablo 4.48. Soru.41

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	14	11,5
Katılmıyorum	20	16,4
Kısmen Katılıyorum	60	49,2
Katılıyorum	22	18,0
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.48. Soru.41

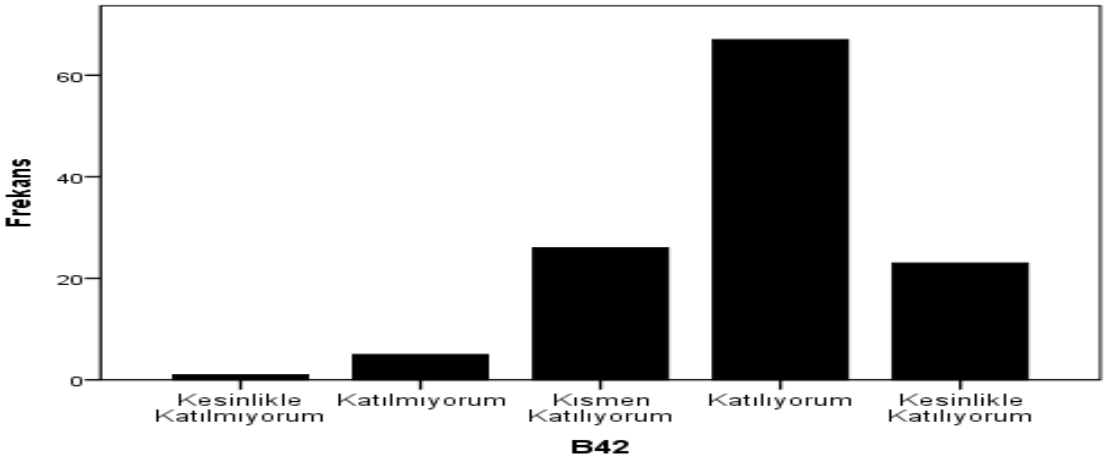


Soru 42. "Başkalarının duygularını hissederim" sorusuna 1 kişi (%0,8) kesinlikle katılmıyorum, 5 kişi (%4,1) katılmıyorum, 26 kişi (%21,3) kısmen katılıyorum, 67 kişi (%54,9) katılıyorum ve 23 kişi (%18,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.49.; Grafik 4.49.).

Tablo 4.49. Soru.42

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,8
Katılmıyorum	5	4,1
Kısmen Katılıyorum	26	21,3
Katılıyorum	67	54,9
Kesinlikle Katılıyorum	23	18,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.49. Soru.42

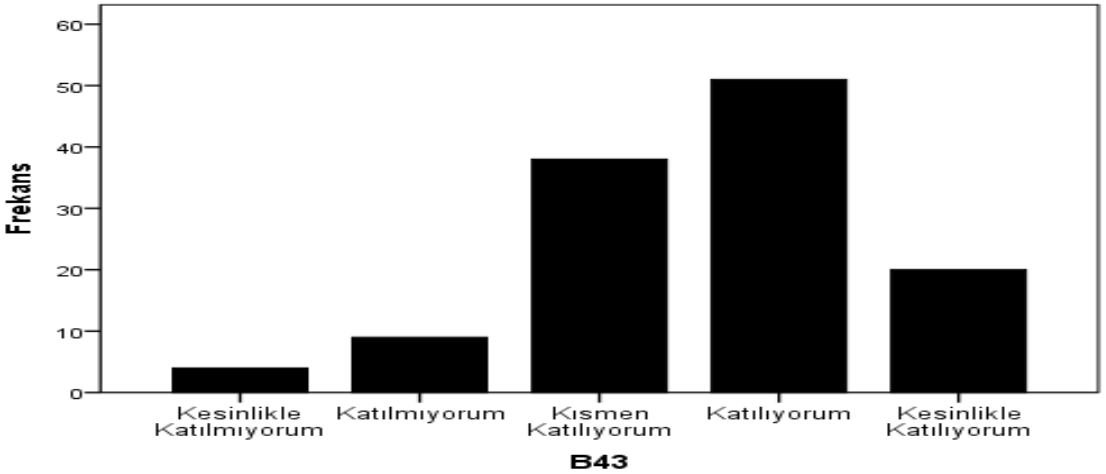


Soru 43. "Bir plan takip ederim" sorusuna 4 kişi (%3,3) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%7,4) katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) kısmen katılıyorum, 51 kişi (%41,8) katılıyorum ve 20 kişi (%16,4) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.50.; Grafik 4.50.).

Tablo 4.50. Soru.43

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	3,3
Katılmıyorum	9	7,4
Kısmen Katılıyorum	38	31,1
Katılıyorum	51	41,8
Kesinlikle Katılıyorum	20	16,4
Toplam	122	100,0

Grafik 4.50. Soru.43

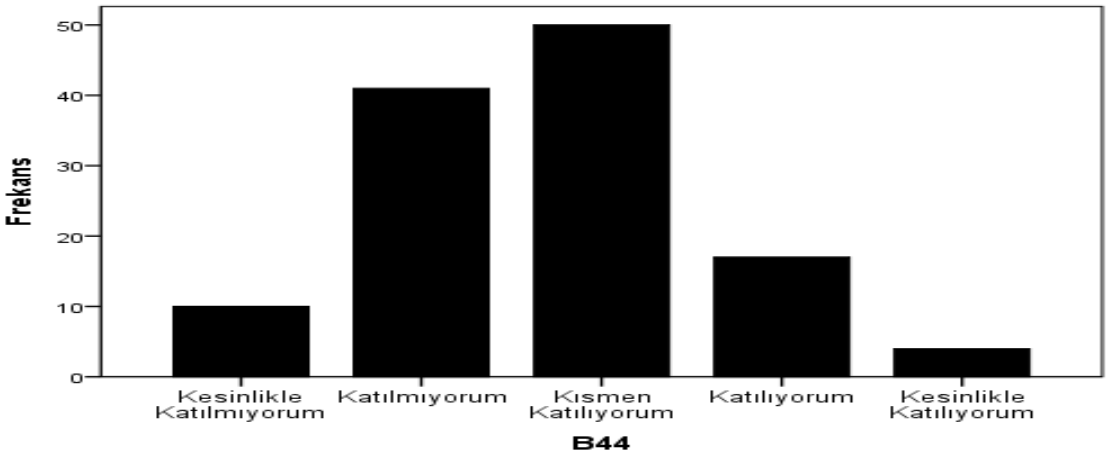


Soru 44. "Çabuk rahatsız olurum" sorusuna 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılmıyorum, 41 kişi (%33,6) katılmıyorum, 50 kişi (%41,0) kısmen katılıyorum, 17 kişi (%13,9) katılıyorum ve 4 kişi (%3,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.51.; Grafik 4.51.).

Tablo 4.51. Soru.44

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	10	8,2
Katılmıyorum	41	33,6
Kısmen Katılıyorum	50	41,0
Katılıyorum	17	13,9
Kesinlikle Katılıyorum	4	3,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.51. Soru.44

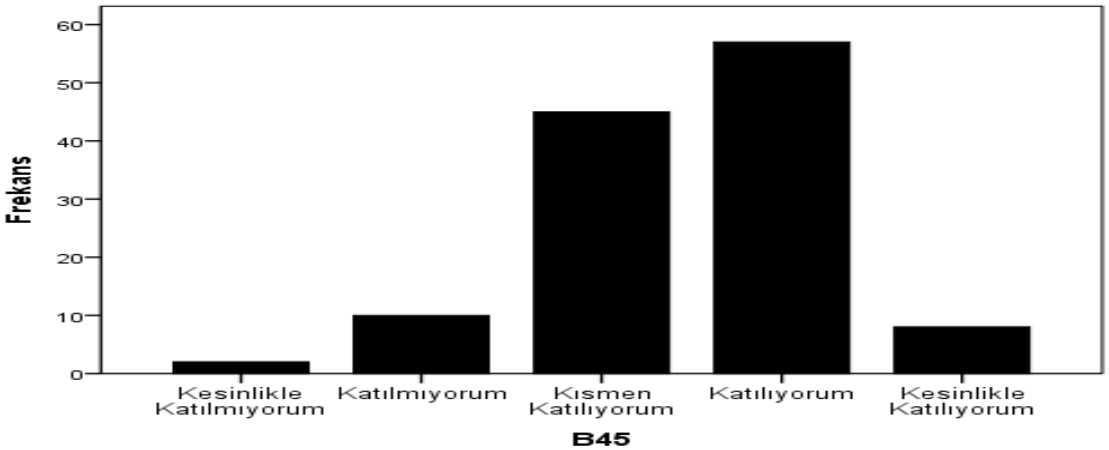


Soru 45. "Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) katılmıyorum, 45 kişi (%36,9) kısmen katılıyorum, 57 kişi (%46,7) katılıyorum ve 8 kişi (%6,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.52.; Grafik 4.52.).

Tablo 4.52. Soru.45

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	10	8,2
Kısmen Katılıyorum	45	36,9
Katılıyorum	57	46,7
Kesinlikle Katılıyorum	8	6,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.52. Soru.45

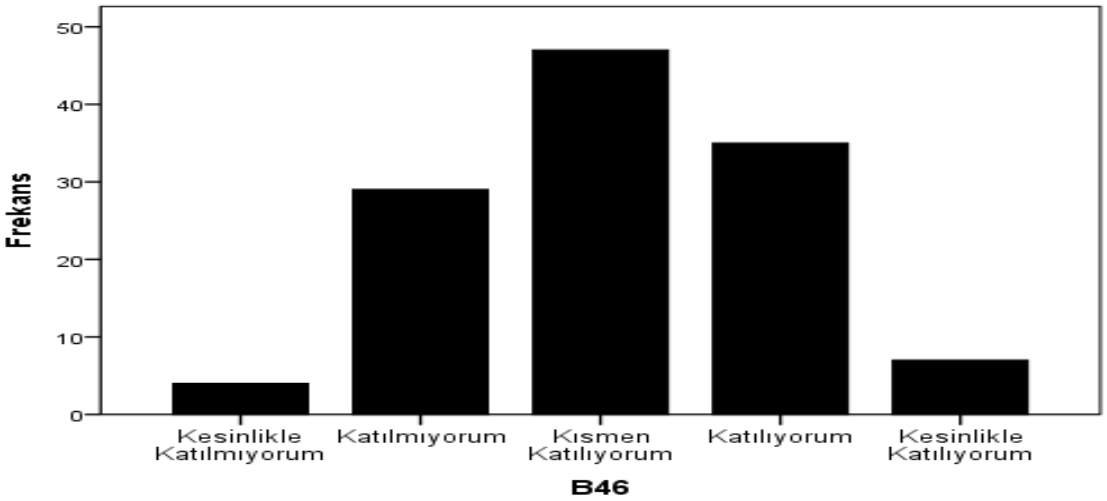


Soru 46. "Yabancıların arasında genelde sessizimdir" sorusuna 4 kişi (%3,3) kesinlikle katılmıyorum, 29 kişi (%23,8) katılmıyorum, 47 kişi (%38,5) kısmen katılıyorum, 35 kişi (%28,7) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.53.; Grafik 4.53.).

Tablo 4.53. Soru.46

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	3,3
Katılmıyorum	29	23,8
Kısmen Katılıyorum	47	38,5
Katılıyorum	35	28,7
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.53. Soru.46

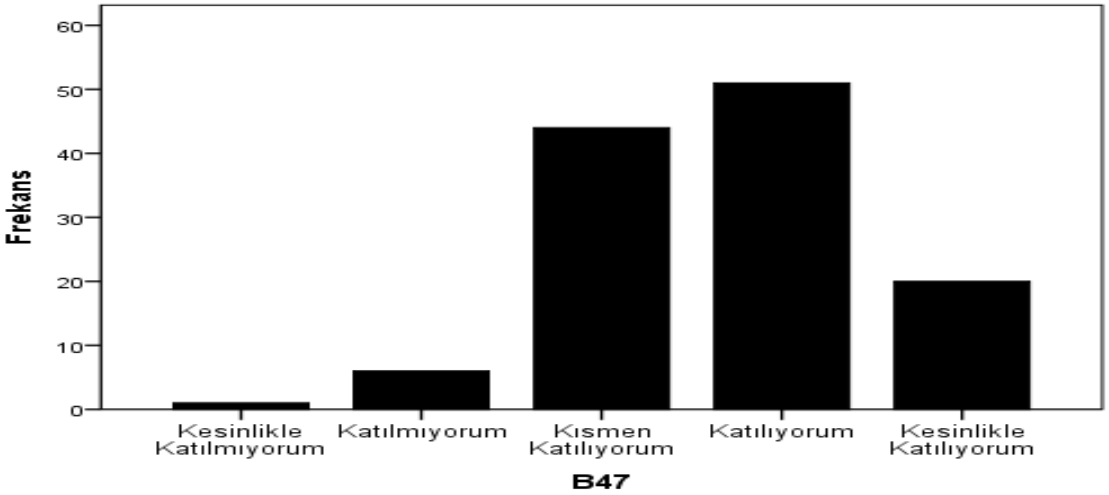


Soru 47. "İnsanları rahatlatırım" sorusuna 1 kişi (%0,8) kesinlikle katılmıyorum, 6 kişi (%4,9) katılmıyorum, 44 kişi (%36,1) kısmen katılıyorum, 51 kişi (%41,8) katılıyorum ve 20 kişi (%16,4) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.54.; Grafik 4.54.).

Tablo 4.54. Soru.47

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,8
Katılmıyorum	6	4,9
Kısmen Katılıyorum	44	36,1
Katılıyorum	51	41,8
Kesinlikle Katılıyorum	20	16,4
Toplam	122	100,0

Grafik 4.54. Soru.47

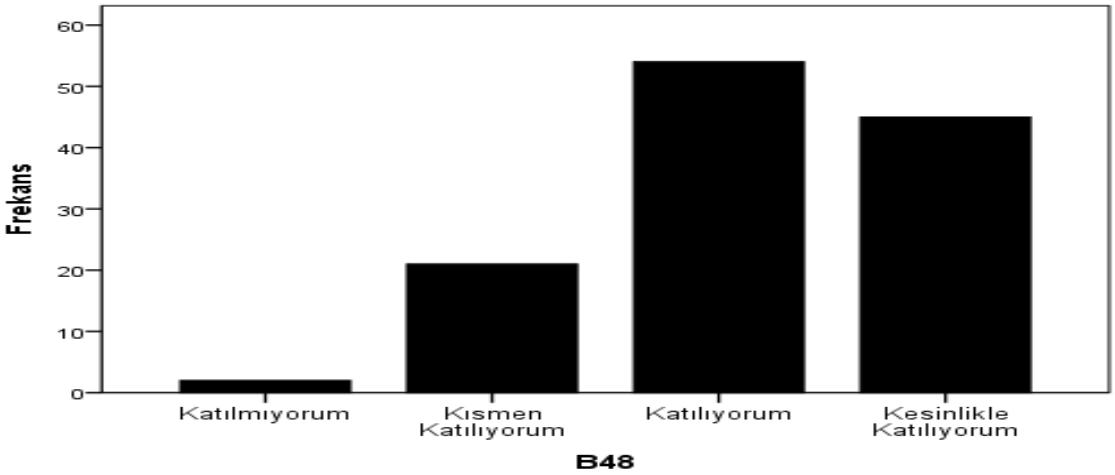


Soru 48. "İşimde titizimdir" sorusuna 2 kişi (%1,6) katılmıyorum, 21 kişi (%17,2) kısmen katılıyorum, 54 kişi (%44,3) katılıyorum ve 45 kişi (%36,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.55.; Grafik 4.55.).

Tablo 4.55. Soru.48

	Frekans	Yüzde
Katılmıyorum	2	1,6
Kısmen Katılıyorum	21	17,2
Katılıyorum	54	44,3
Kesinlikle Katılıyorum	45	36,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.55. Soru.48

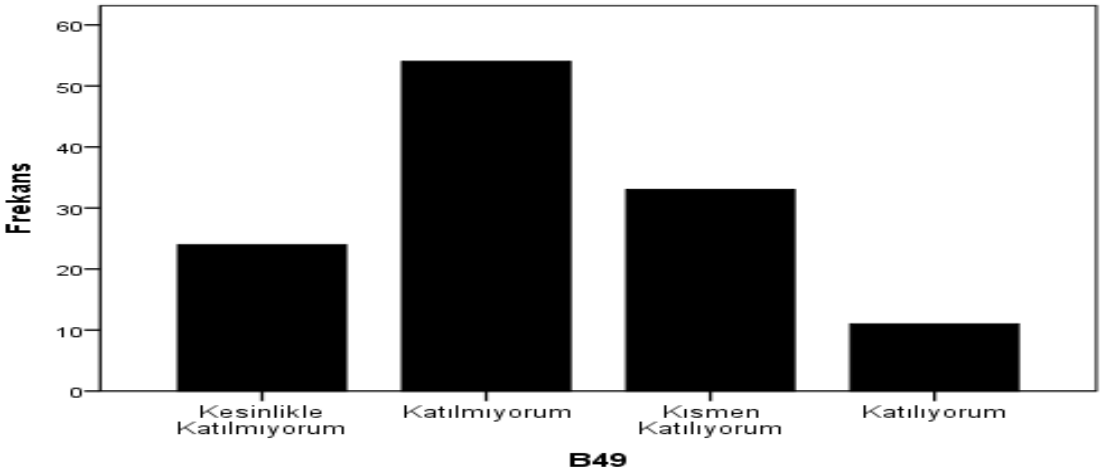


Soru 49. "Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim" sorusuna 24 kişi (%19,7) kesinlikle katılmıyorum, 54 kişi (%44,3) katılmıyorum, 33 kişi (%27,0) kısmen katılıyorum ve 11 kişi (%9,0) katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.56.; Grafik 4.56.).

Tablo 4.56. Soru.49

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	24	19,7
Katılmıyorum	54	44,3
Kısmen Katılıyorum	33	27,0
Katılıyorum	11	9,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.56. Soru.49

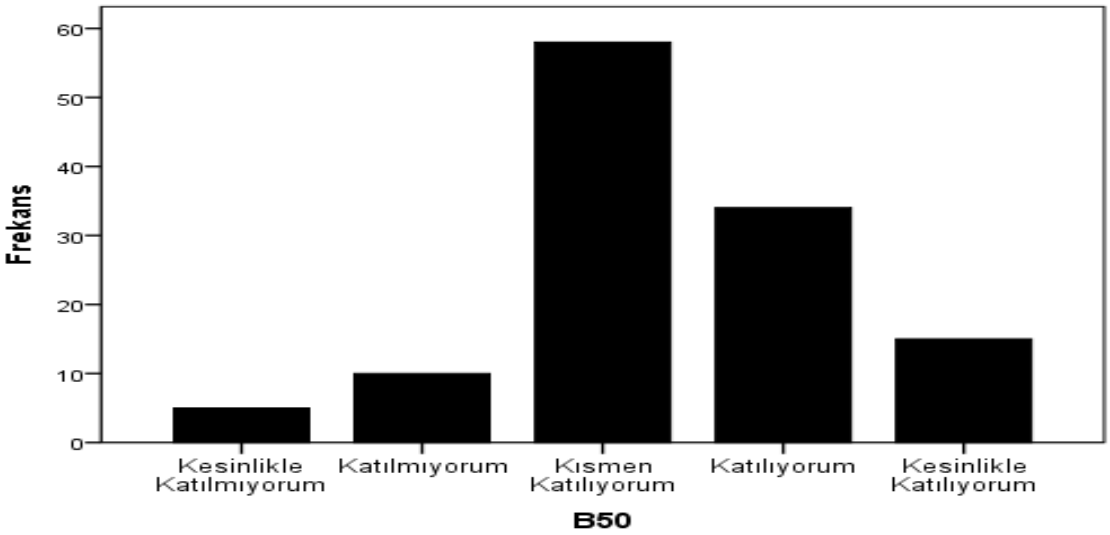


Soru 50. "Fikirlerle doluyumdur" sorusuna 5 kişi (%4,1) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) katılmıyorum, 58 kişi (%47,5) kısmen katılıyorum, 34 kişi (%27,9) katılıyorum ve 15 kişi (%12,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.57.; Grafik 4.57.).

Tablo 4.57. Soru.50

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	5	4,1
Katılmıyorum	10	8,2
Kısmen Katılıyorum	58	47,5
Katılıyorum	34	27,9
Kesinlikle Katılıyorum	15	12,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.57. Soru.50



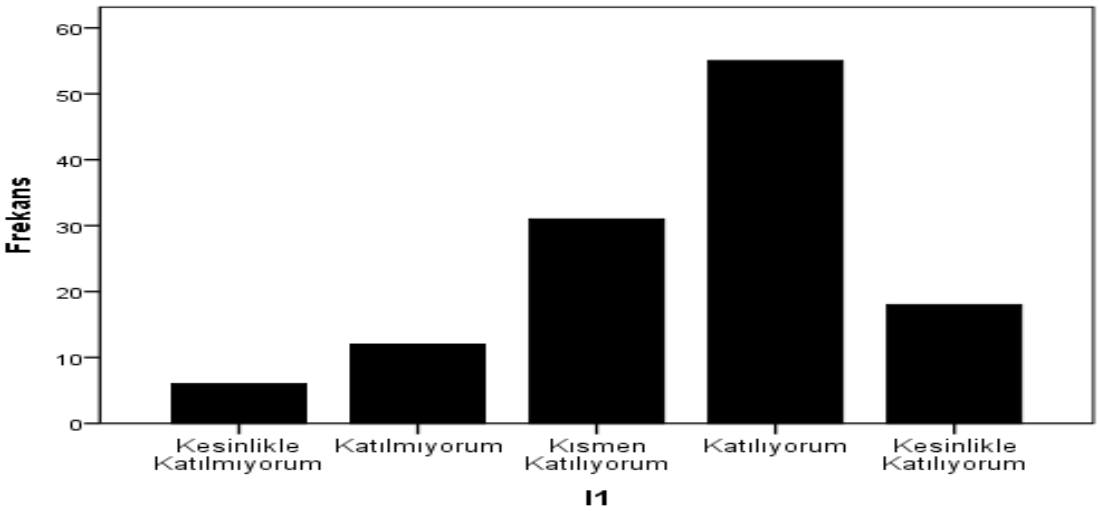
4.2.3. İş Tatmini Anketi Sorularının Analizleri

Soru 1. "İş arkadaşlarım arasında işbirliği davranışı mevcuttur" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%9,8) katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) kısmen katılıyorum, 55 kişi (%45,1) katılıyorum ve 18 kişi (%14,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.58.; Grafik 4.58.).

Tablo 4.58. Soru.1

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	12	9,8
Kısmen Katılıyorum	31	25,4
Katılıyorum	55	45,1
Kesinlikle Katılıyorum	18	14,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.58. Soru.1

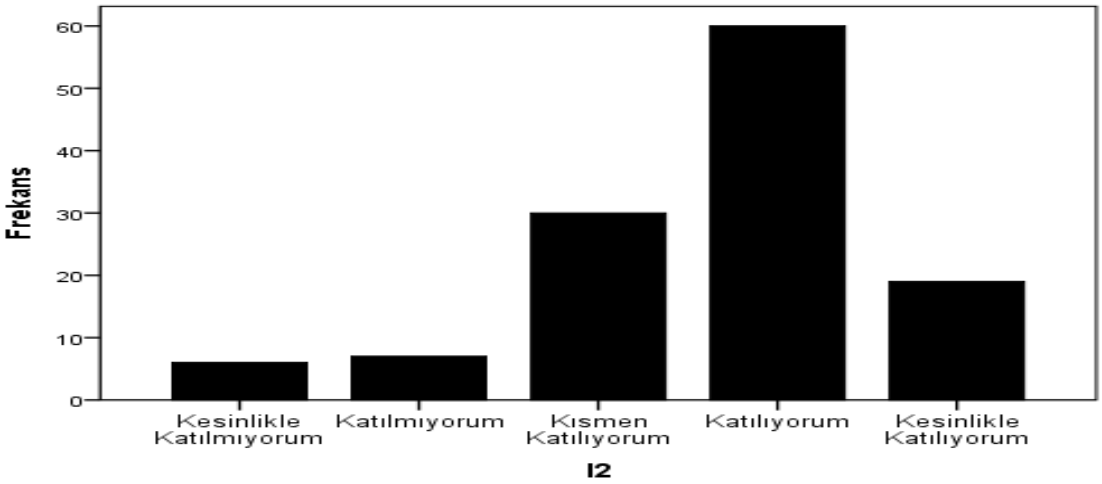


Soru 2. "İş arkadaşlarım arasında yardımlaşma davranışı mevcuttur" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 7 kişi (%5,7) katılmıyorum, 30 kişi (%24,6) kısmen katılıyorum, 60 kişi (%49,2) katılıyorum ve 19 kişi (%15,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.59.; Grafik 4.59.).

Tablo 4.59. Soru.2

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	7	5,7
Kısmen Katılıyorum	30	24,6
Katılıyorum	60	49,2
Kesinlikle Katılıyorum	19	15,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.59. Soru.2

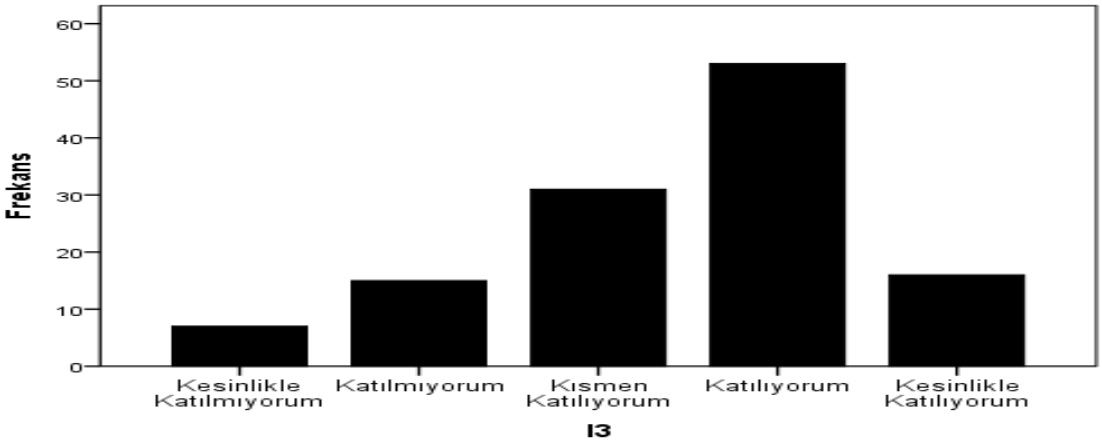


Soru 3. "İş arkadaşlarım arasında güvene dayalı ilişkiler mevcuttur" sorusuna 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%12,3) katılmıyorum, 31 kişi (%35,4) kısmen katılıyorum, 53 kişi (%43,4) katılıyorum ve 16 kişi (%13,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.60.; Grafik 4.60.).

Tablo 4.60. Soru.3

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	7	5,7
Katılmıyorum	15	12,3
Kısmen Katılıyorum	31	25,4
Katılıyorum	53	43,4
Kesinlikle Katılıyorum	16	13,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.60. Soru.3

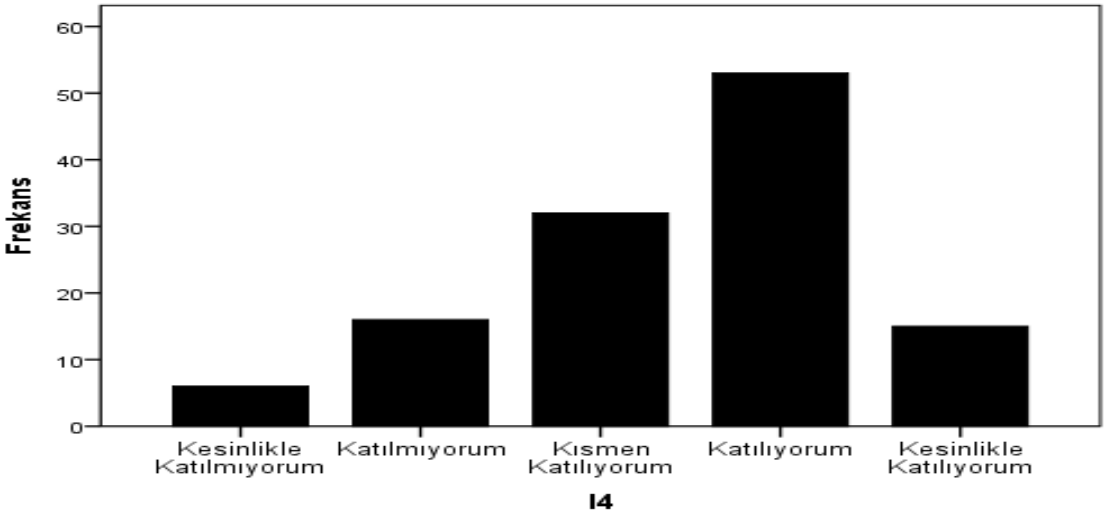


Soru 4. "İş arkadaşlarım ayırımcılığa karşıdırlar" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 16 kişi (%13,1) katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) kısmen katılıyorum, 53 kişi (%43,4) katılıyorum ve 15 kişi (%12,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.61.; Grafik 4.61.).

Tablo 4.61. Soru.4

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	16	13,1
Kısmen Katılıyorum	32	26,2
Katılıyorum	53	43,4
Kesinlikle Katılıyorum	15	12,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.61. Soru.4

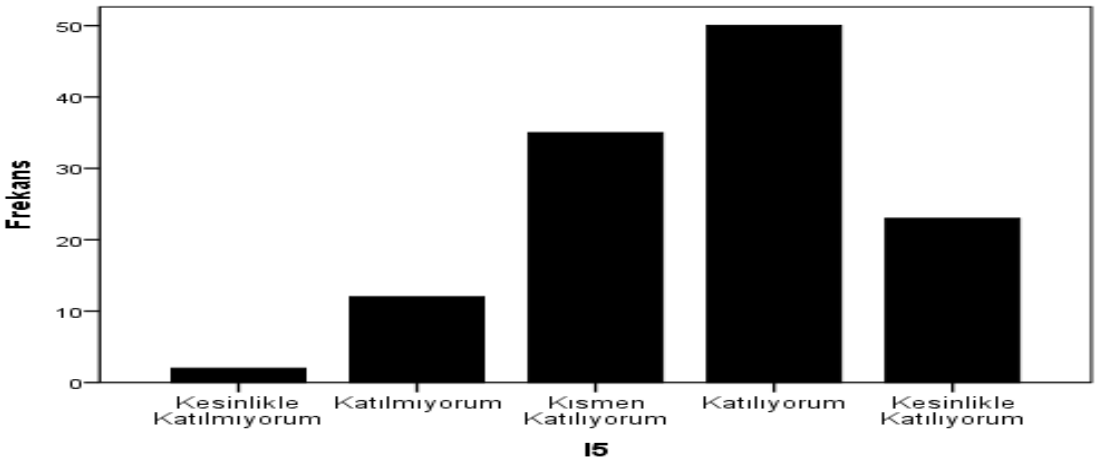


Soru 5. "İş arkadaşlarım sahip oldukları bilgiyi paylaşır" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%9,8) katılmıyorum, 35 kişi (%28,7) kısmen katılıyorum, 50 kişi (%41,0) katılıyorum ve 23 kişi (%18,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.62.; Grafik 4.62.).

Tablo 4.62. Soru.5

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	12	9,8
Kısmen Katılıyorum	35	28,7
Katılıyorum	50	41,0
Kesinlikle Katılıyorum	23	18,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.62. Soru.5

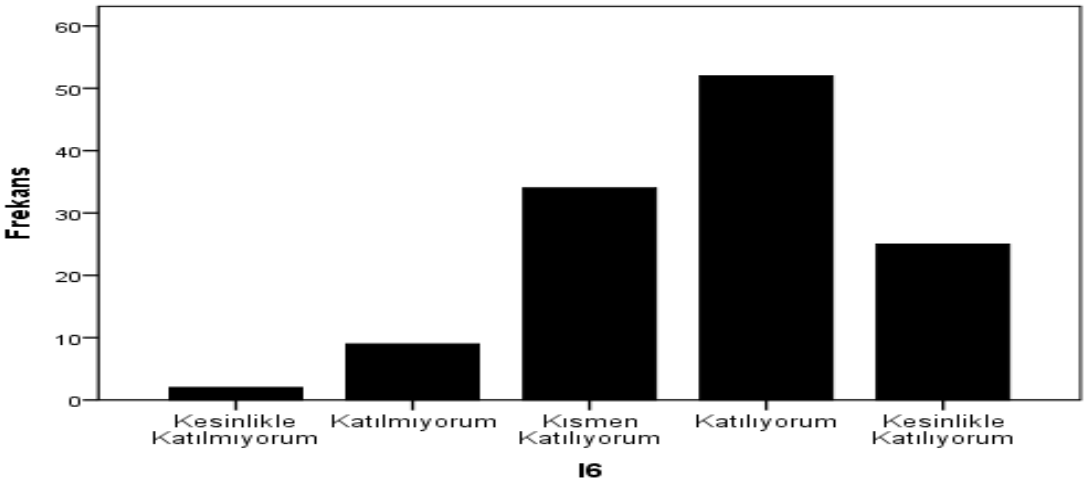


Soru 6. "İş arkadaşlarım saygılı ve nezaketlidir" sorusuna 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%7,4) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 52 kişi (%42,6) katılıyorum ve 25 kişi (%20,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.63.; Grafik 4.63.).

Tablo 4.63. Soru.6

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,6
Katılmıyorum	9	7,4
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	52	42,6
Kesinlikle Katılıyorum	25	20,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.63. Soru.6

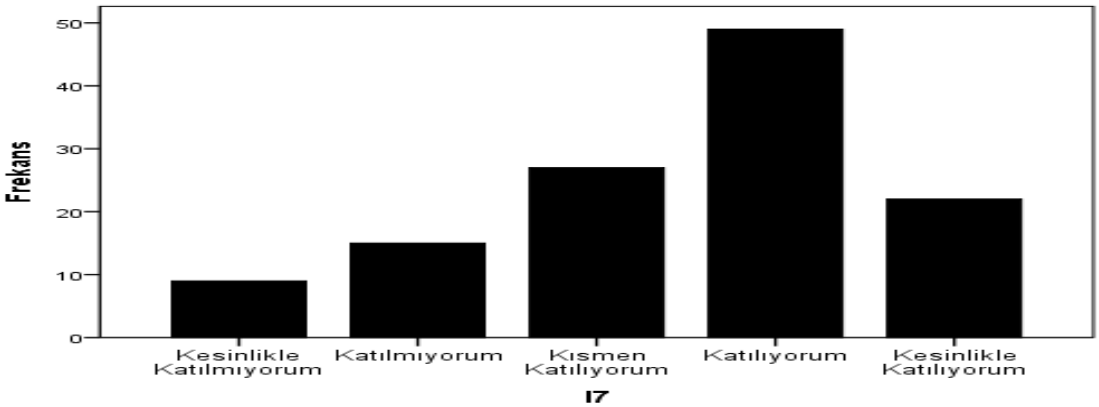


Soru 7. "Yöneticim uygulanan planlar üzerinde titizlikle durur" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%12,3) katılmıyorum, 27 kişi (%22,1) kısmen katılıyorum, 49 kişi (%40,2) katılıyorum ve 22 kişi (%18,0) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.64.; Grafik 4.64.).

Tablo 4.64. Soru.7

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	15	12,3
Kısmen Katılıyorum	27	22,1
Katılıyorum	49	40,2
Kesinlikle Katılıyorum	22	18,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.64. Soru.7

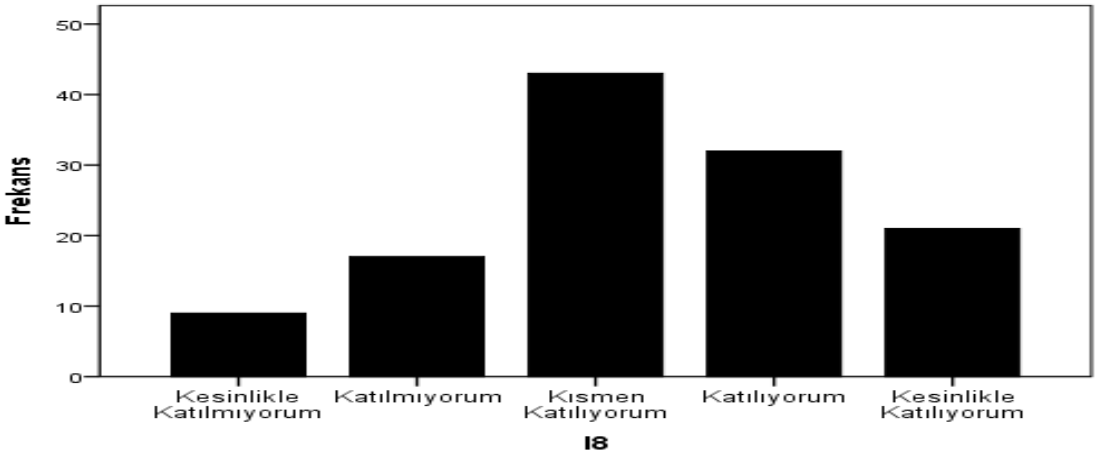


Soru 8. "Yöneticim çalışanlarına destek verir" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 17 kişi (%13,9) katılmıyorum, 43 kişi (%35,2) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%26,2) katılıyorum ve 21 kişi (%17,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.65.; Grafik 4.65.).

Tablo 4.65. Soru.8

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	17	13,9
Kısmen Katılıyorum	43	35,2
Katılıyorum	32	26,2
Kesinlikle Katılıyorum	21	17,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.65. Soru.8

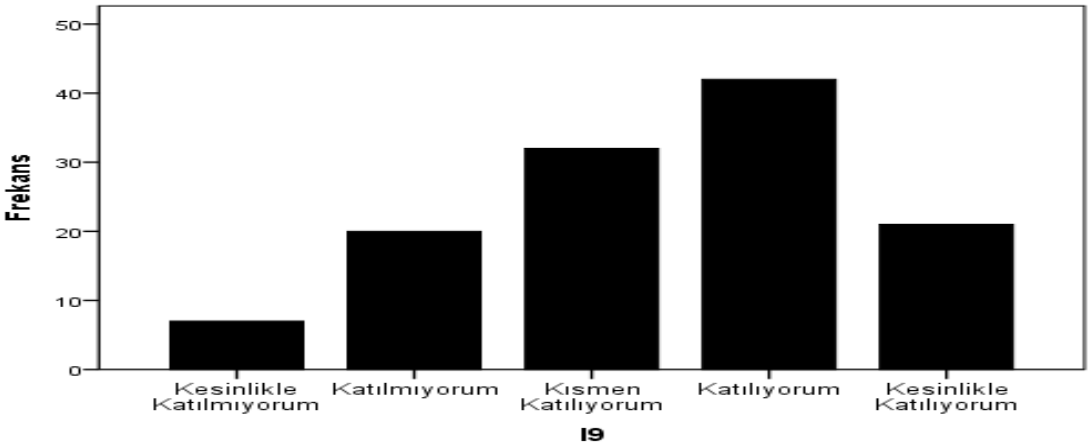


Soru 9. "Yöneticim çalışanlarıyla bilgi ve deneyimini paylaşır" sorusuna 7 kişi (%4,7) kesinlikle katılmıyorum, 20 kişi (%16,4) katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) kısmen katılıyorum, 42 kişi (%34,4) katılıyorum ve 21 kişi (%17,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.66.; Grafik 4.66.).

Tablo 4.66. Soru.9

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	7	4,7
Katılmıyorum	20	16,4
Kısmen Katılıyorum	32	26,2
Katılıyorum	42	34,4
Kesinlikle Katılıyorum	21	17,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.66. Soru.9

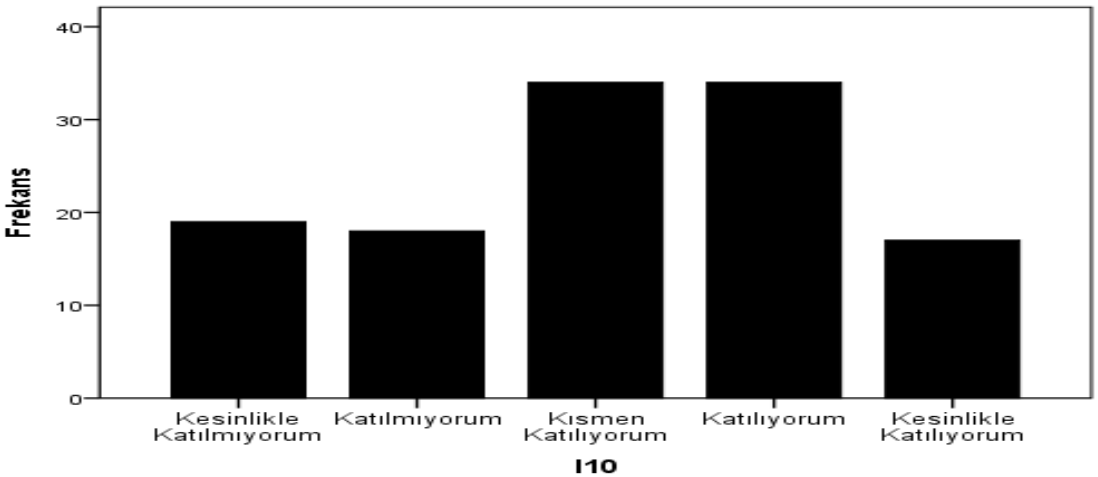


Soru 10. "Yöneticimin davranışları çalışanlarına karşı güven vericidir" sorusuna 19 kişi (%15,6) kesinlikle katılmıyorum, 18 kişi (%14,8) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 34 kişi (%27,9) katılıyorum ve 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.67.; Grafik 4.67.).

Tablo 4.67. Soru.10

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	19	15,6
Katılmıyorum	18	14,8
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	34	27,9
Kesinlikle Katılıyorum	17	13,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.67. Soru.10

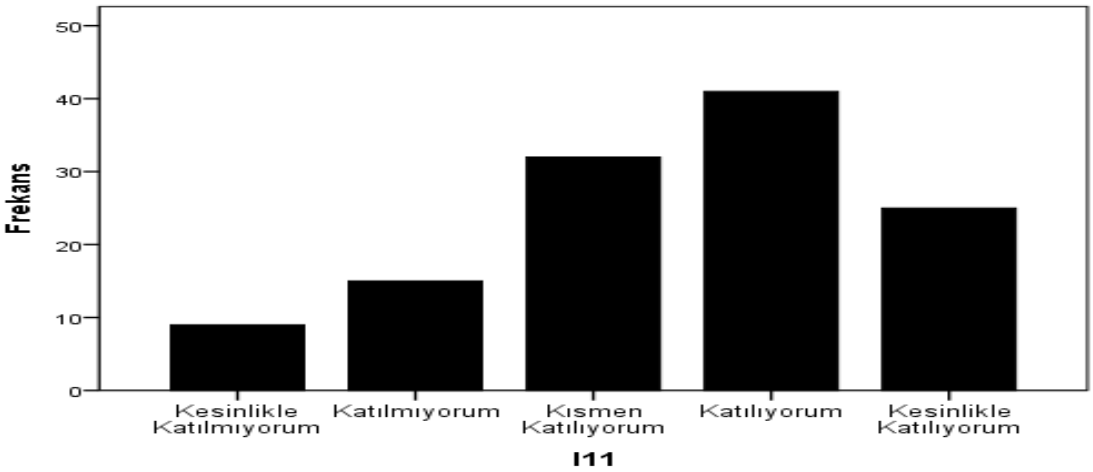


Soru 11. "Yöneticimin davranışları çalışanlarına karşı saygılıdır" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%12,3) katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) kısmen katılıyorum, 41 kişi (%33,6) katılıyorum ve 25 kişi (%20,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.68; Grafik 4.68.).

Tablo 4.68. Soru.11

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	15	12,3
Kısmen Katılıyorum	32	26,2
Katılıyorum	41	33,6
Kesinlikle Katılıyorum	25	20,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.68. Soru.11

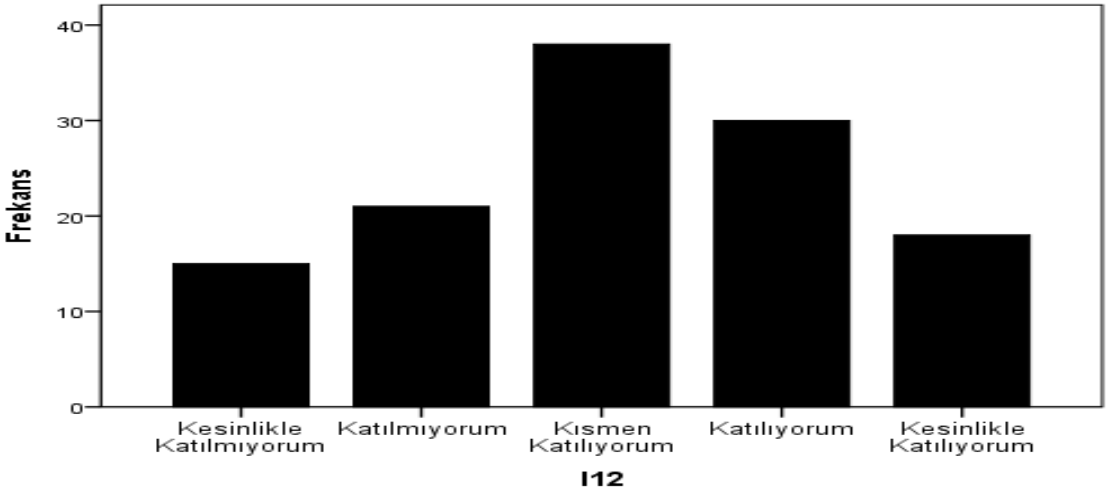


Soru 12. "Yöneticim sorunların çözümünde objektif davranır" sorusuna 15 kişi (%12,3) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%17,2) katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) kısmen katılıyorum, 30 kişi (%24,6) katılıyorum ve 18 kişi (%14,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.69.; Grafik 4.69.).

Tablo 4.69. Soru.12

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	15	12,3
Katılmıyorum	21	17,2
Kısmen Katılıyorum	38	31,1
Katılıyorum	30	24,6
Kesinlikle Katılıyorum	18	14,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.69. Soru.12

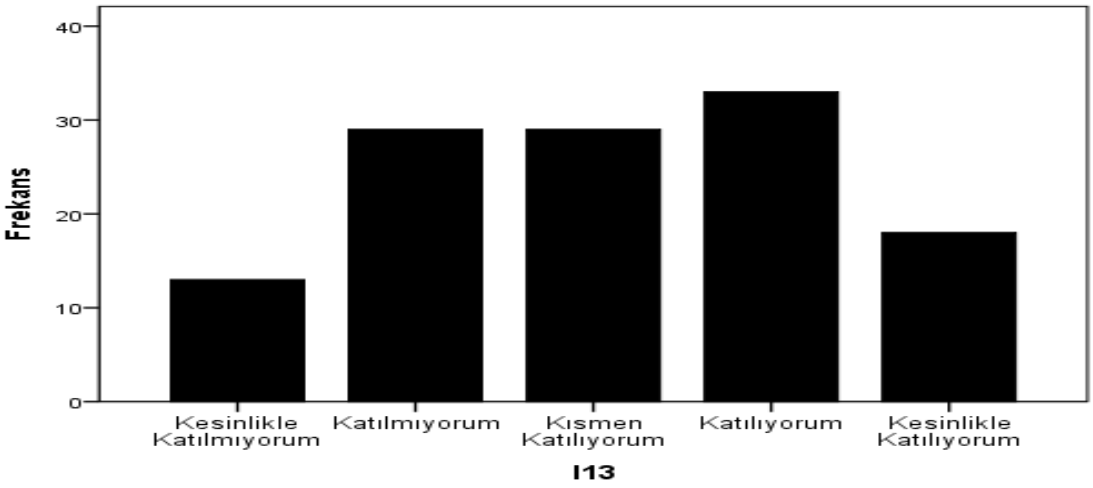


Soru 13. "Yöneticimin iş yapma stili adildir" sorusuna 13 kişi (%10,7) kesinlikle katılmıyorum, 29 kişi (%23,8) katılmıyorum, 29 kişi (%23,8) kısmen katılıyorum, 33 kişi (%27,0) katılıyorum ve 18 kişi (%14,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.70.; Grafik 4.70.).

Tablo 4.70. Soru.13

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	13	10,7
Katılmıyorum	29	23,8
Kısmen Katılıyorum	29	23,8
Katılıyorum	33	27,0
Kesinlikle Katılıyorum	18	14,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.70. Soru.13

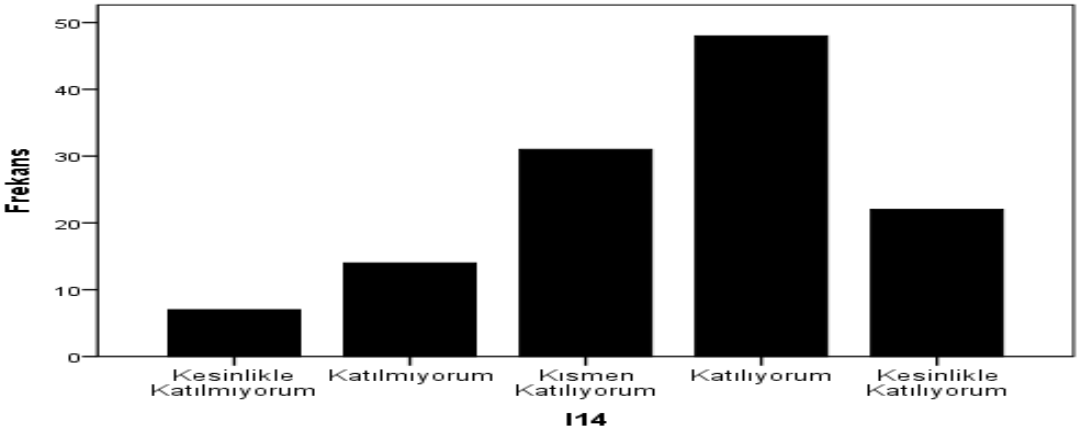


Soru 14. "Çalıştığım iş kişiliğime uygundur" sorusuna 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılmıyorum, 14 kişi (%11,5) katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) kısmen katılıyorum, 48 kişi (%39,3) katılıyorum ve 22 kişi (%18,0) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.71.; Grafik 4.71.).

Tablo 4.71. Soru.14

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	7	5,7
Katılmıyorum	14	11,5
Kısmen Katılıyorum	31	25,4
Katılıyorum	48	39,3
Kesinlikle Katılıyorum	22	18,0
Toplam	122	100,0

Grafik 4.71. Soru.14

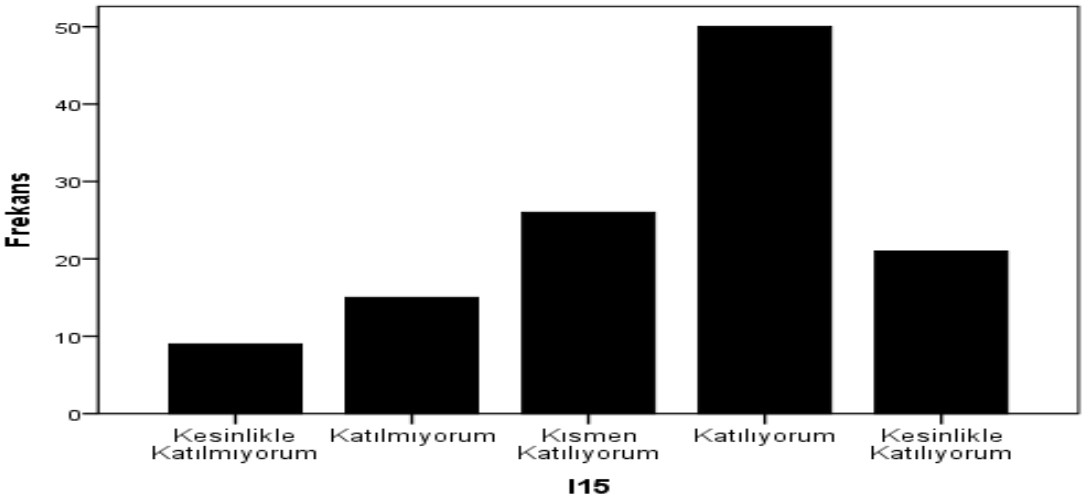


Soru 15. "Çalıştığım iş eğitim düzeyine uygundur" sorusuna 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%12,3) katılmıyorum, 26 kişi (%21,3) kısmen katılıyorum, 50 kişi (%41,0) katılıyorum ve 21 kişi (%17,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.72.; Grafik 4.72.).

Tablo 4.72. Soru.15

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	10	8,2
Katılmıyorum	15	12,3
Kısmen Katılıyorum	26	21,3
Katılıyorum	50	41,0
Kesinlikle Katılıyorum	21	17,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.72. Soru.15

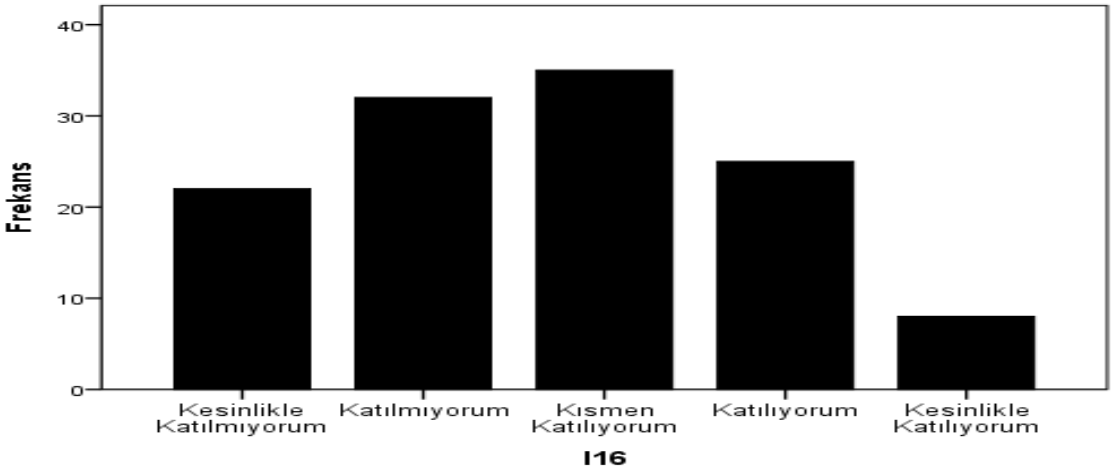


Soru 16. "Çalıştığım işte yeteneklerimi geliştirebiliyorum" sorusuna 22 kişi (%18,0) kesinlikle katılmıyorum, 32 kişi (%26,2) katılmıyorum, 35 kişi (%28,7) kısmen katılıyorum, 25 kişi (%20,5) katılıyorum ve 8 kişi (%6,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.73.; Grafik 4.73.).

Tablo 4.73. Soru.16

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	22	18,0
Katılmıyorum	32	26,2
Kısmen Katılıyorum	35	28,7
Katılıyorum	25	20,5
Kesinlikle Katılıyorum	8	6,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.73. Soru.16

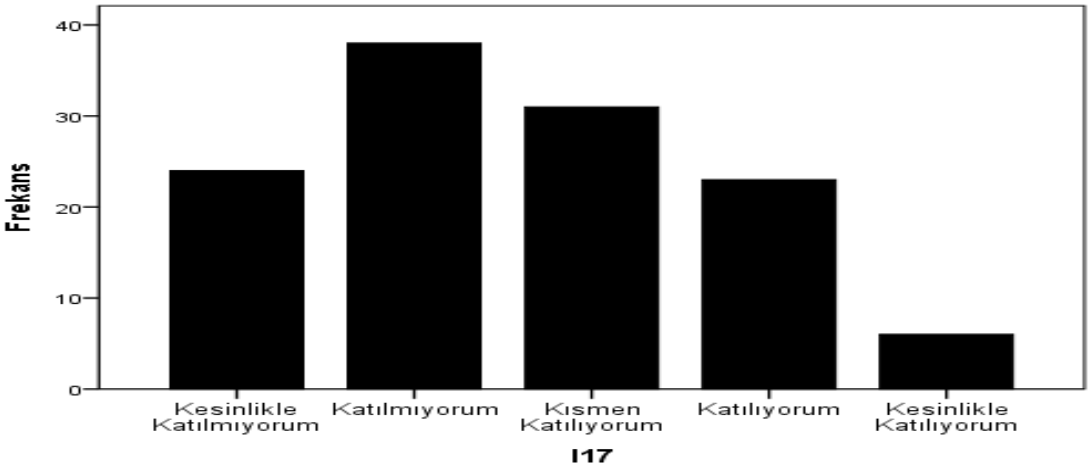


Soru 17. "Çalıştığım işte yaratıcılığımı geliştirebiliyorum" sorusuna 24 kişi (%19,7) kesinlikle katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) kısmen katılıyorum, 23 kişi (%18,9) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.74.; Grafik 4.74.).

Tablo 4.74. Soru.17

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	24	19,7
Katılmıyorum	38	31,1
Kısmen Katılıyorum	31	25,4
Katılıyorum	23	18,9
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.74. Soru.17

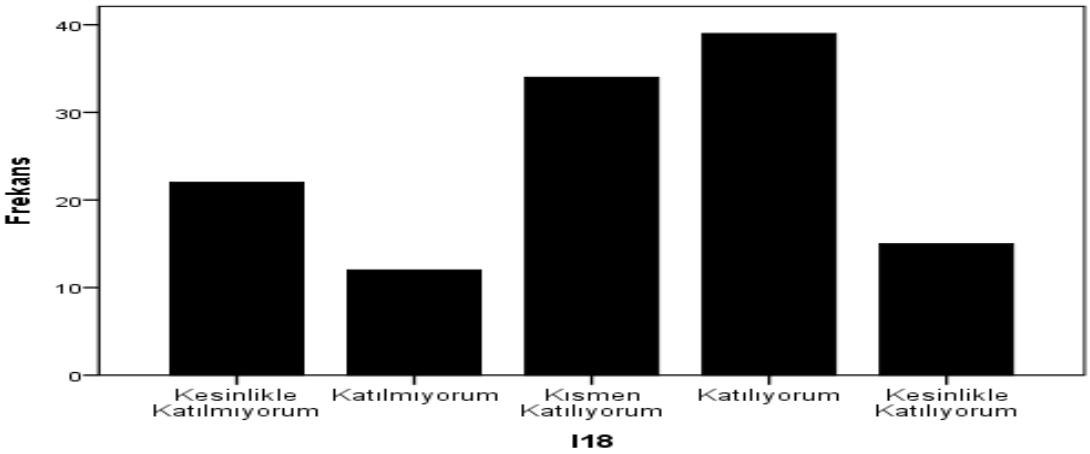


Soru 18. "Çalıştığım yerin fiziki ortamından memnunum" sorusuna 22 kişi (%18,0) kesinlikle katılmıyorum, 12 kişi (%9,8) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 39 kişi (%32,0) katılıyorum ve 15 kişi (%12,3) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.75.; Grafik 4.75.).

Tablo 4.75. Soru.18

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	22	18,0
Katılmıyorum	12	9,8
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	39	32,0
Kesinlikle Katılıyorum	15	12,3
Toplam	122	100,0

Grafik 4.75. Soru.18

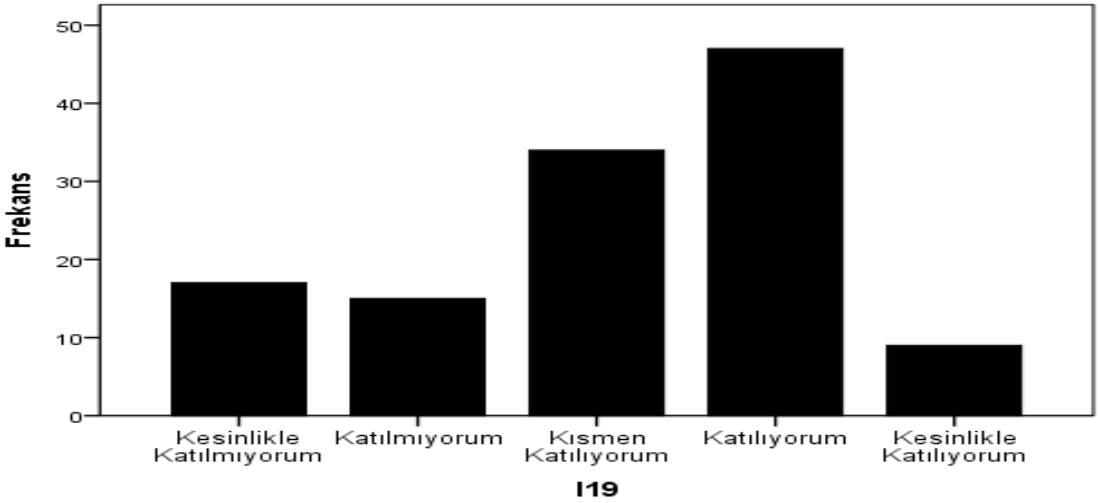


Soru 19. "Çalıştığım yerin yerleşim düzeni bana ve işime uygundur" sorusuna 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılmıyorum, 15 kişi (%12,3) katılmıyorum, 34 kişi (%27,9) kısmen katılıyorum, 47 kişi (%38,5) katılıyorum ve 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.76.; Grafik 4.76.).

Tablo 4.76. Soru.19

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	17	13,9
Katılmıyorum	15	12,3
Kısmen Katılıyorum	34	27,9
Katılıyorum	47	38,5
Kesinlikle Katılıyorum	9	7,4
Toplam	122	100,0

Grafik 4.76. Soru.19

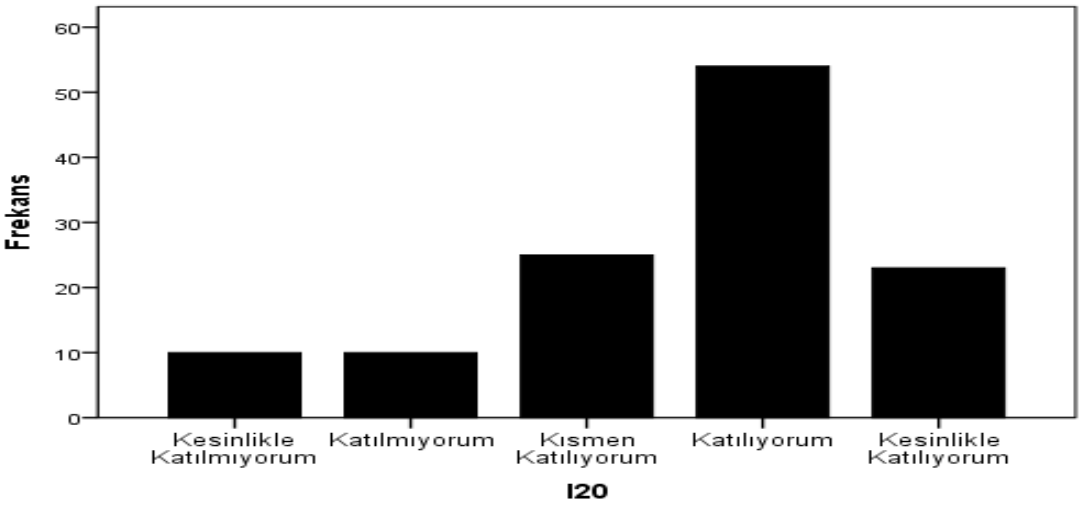


Soru 20. "Çalıştığım yerde iş için gerekli ekipman ve donanım mevcuttur" sorusuna 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılmıyorum, 10 kişi (%8,2) katılmıyorum, 25 kişi (%20,5) kısmen katılıyorum, 54 kişi (%44,3) katılıyorum ve 23 kişi (%18,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.77.; Grafik 4.77.).

Tablo 4.77. Soru.20

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	10	8,2
Katılmıyorum	10	8,2
Kısmen Katılıyorum	25	20,5
Katılıyorum	54	44,3
Kesinlikle Katılıyorum	23	18,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.77. Soru.20

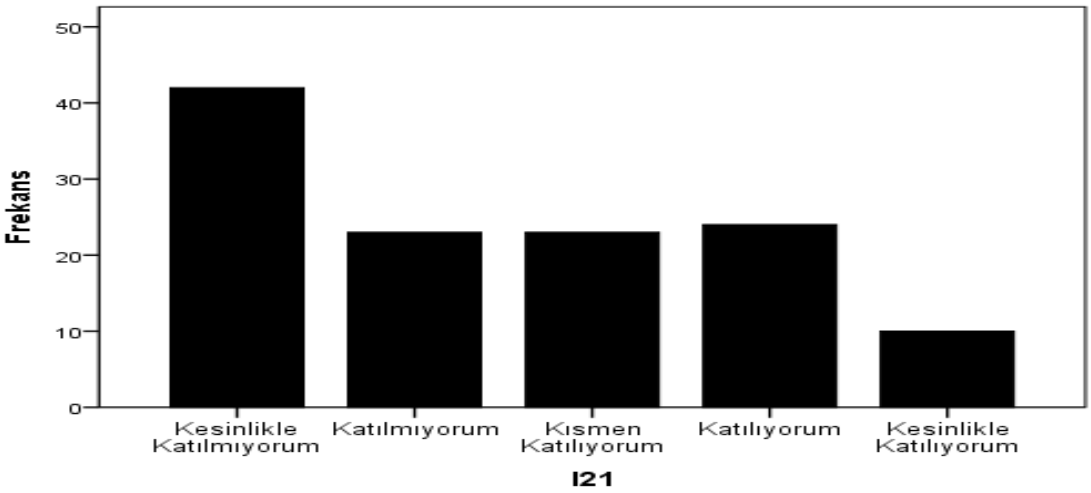


Soru 21. "Çalıştığım yerde yükselme ve terfiler adaletlidir" sorusuna 42 kişi (%34,4) kesinlikle katılmıyorum, 23 kişi (%18,9) katılmıyorum, 23 kişi (%18,9) kısmen katılıyorum, 24 kişi (%19,7) katılıyorum ve 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.78.; Grafik 4.78.).

Tablo 4.78. Soru.21

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	42	34,4
Katılmıyorum	23	18,0
Kısmen Katılıyorum	23	18,9
Katılıyorum	24	19,7
Kesinlikle Katılıyorum	10	8,2
Toplam	122	100,0

Grafik 4.78. Soru.21

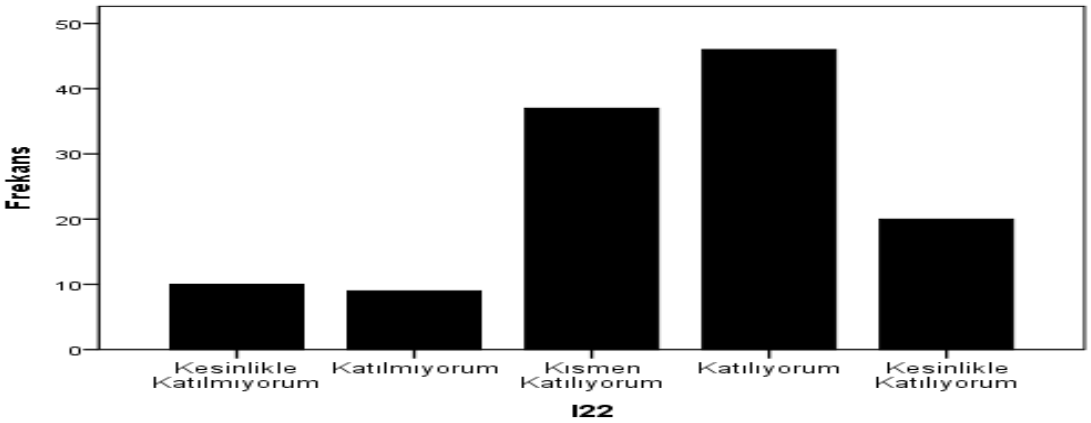


Soru 22. "Maaşım beni tatmin etmektedir" sorusuna 10 kişi (%8,2) kesinlikle katılmıyorum, 9 kişi (%7,4) katılmıyorum, 37 kişi (%30,3) kısmen katılıyorum, 46 kişi (%37,7) katılıyorum ve 20 kişi (%16,4) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.79.; Grafik 4.79.).

Tablo 4.79. Soru.22

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	10	8,2
Katılmıyorum	9	7,4
Kısmen Katılıyorum	37	30,3
Katılıyorum	46	37,7
Kesinlikle Katılıyorum	20	16,4
Toplam	122	100,0

Grafik 4.79. Soru.22

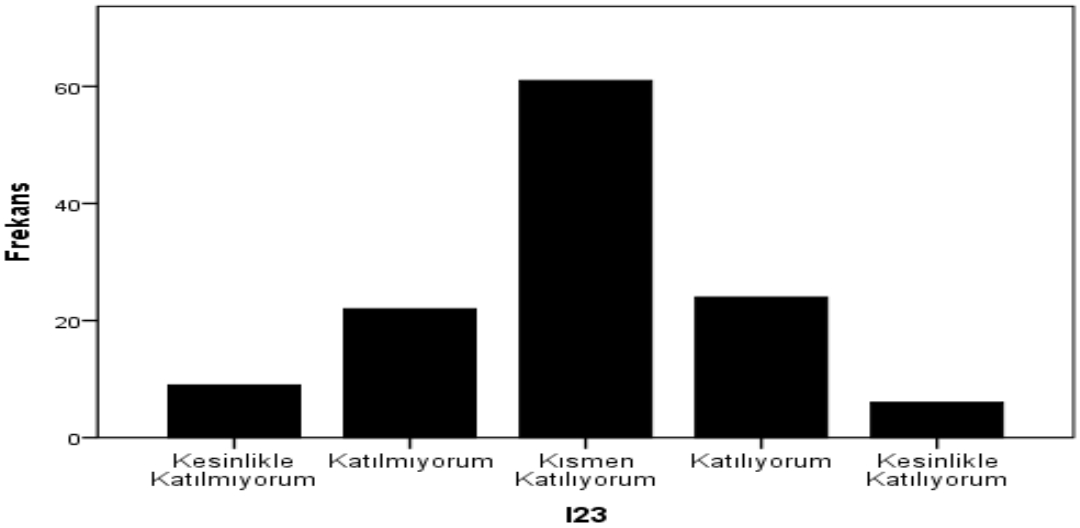


Soru 23. "Diğer kurumlarla karşılaştırıldığında" sorusuna 9 kişi (%7,4) kesinlikle katılmıyorum, 22 kişi (%18,0) katılmıyorum, 61 kişi (%50,0) kısmen katılıyorum, 24 kişi (%19,7) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.80.; Grafik 4.80.).

Tablo 4.80. Soru.23

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	9	7,4
Katılmıyorum	22	18,0
Kısmen Katılıyorum	61	50,0
Katılıyorum	24	19,7
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.80. Soru.23

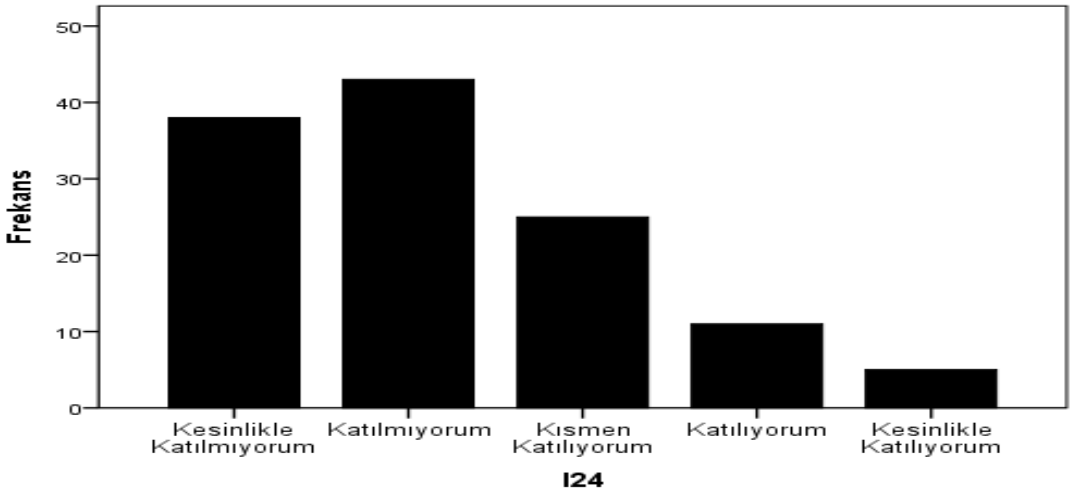


Soru 24. "Çalıştığım işte başarı ödüllendirilir" sorusuna 38 kişi (%31,1) kesinlikle katılmıyorum, 43 kişi (%35,2) katılmıyorum, 25 kişi (%20,5) kısmen katılıyorum, 11 kişi (%9,0) katılıyorum ve 5 kişi (%4,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.81.; Grafik 4.81.).

Tablo 4.81. Soru.24

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	38	31,1
Katılmıyorum	43	35,2
Kısmen Katılıyorum	25	20,5
Katılıyorum	11	9,0
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.81. Soru.24

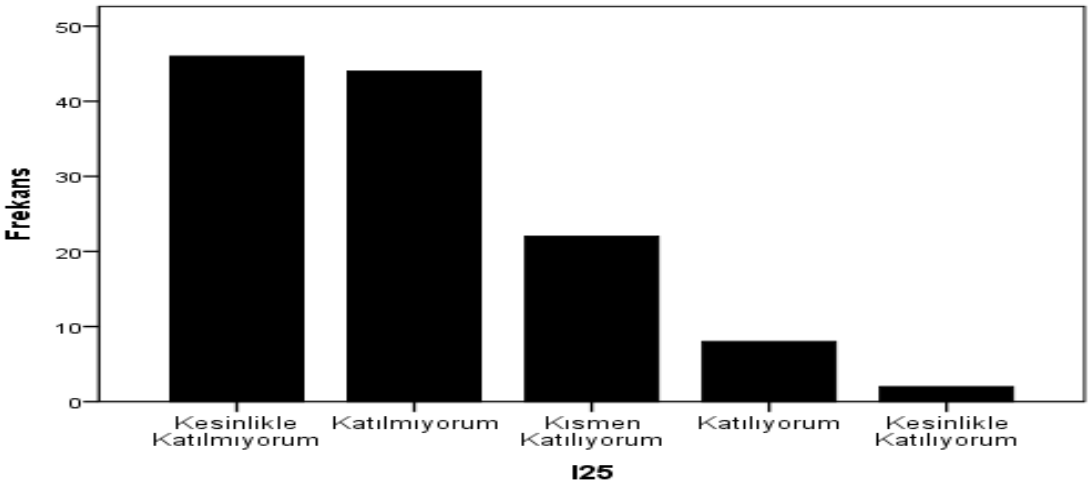


Soru 25. "Çalıştığım yerde adil bir ödül ceza sistemi vardır" sorusuna 46 kişi (%37,7) kesinlikle katılmıyorum, 44 kişi (%36,1) katılmıyorum, 22 kişi (%18,0) kısmen katılıyorum, 8 kişi (%6,6) katılıyorum ve 2 kişi (%1,6) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.82.; Grafik 4.82.).

Tablo 4.82. Soru.25

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	46	37,7
Katılmıyorum	44	36,1
Kısmen Katılıyorum	22	18,0
Katılıyorum	8	6,6
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,6
Toplam	122	100,0

Grafik 4.82. Soru.25

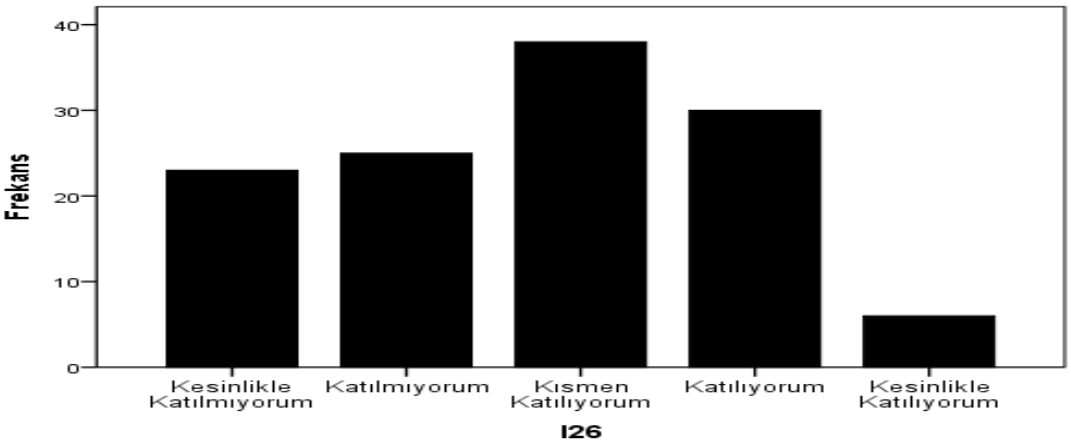


Soru 26. "Çalıştığım yerde hedefler ve kriterler bellidir" sorusuna 23 kişi (%18,9) kesinlikle katılmıyorum, 24 kişi (%20,5) katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) kısmen katılıyorum, 30 kişi (%24,6) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.83.; Grafik 4.83.).

Tablo 4.83. Soru.26

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	23	18,9
Katılmıyorum	24	20,5
Kısmen Katılıyorum	38	31,1
Katılıyorum	30	24,6
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.83. Soru.26

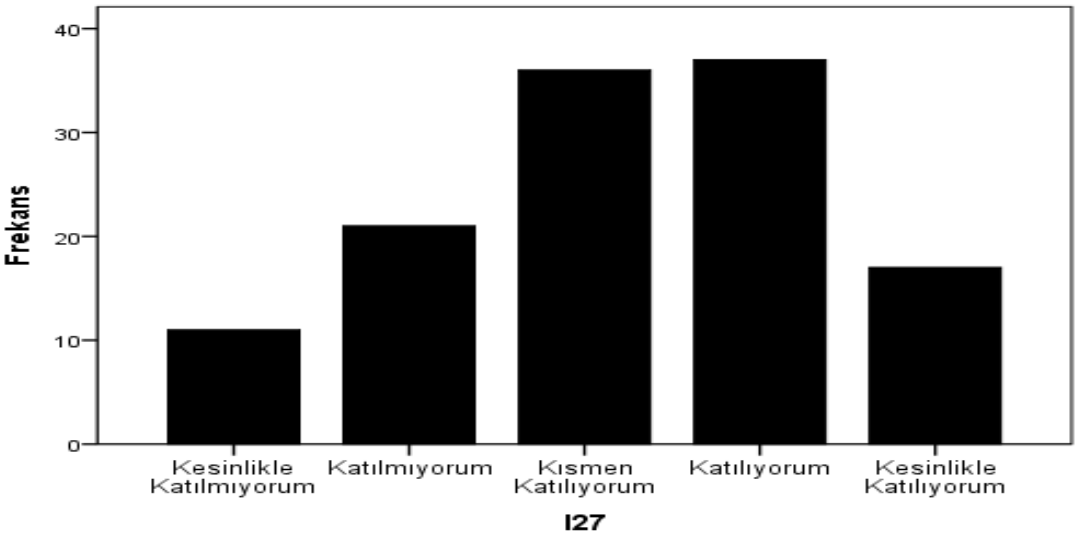


Soru 27. "Çalıştığım kurumda yönetici çalışan arası iletişim iyidir" sorusuna 11 kişi (%9,0) kesinlikle katılmıyorum, 21 kişi (%17,2) katılmıyorum, 36 kişi (%29,5) kısmen katılıyorum, 37 kişi (%30,3) katılıyorum ve 17 kişi (%13,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.84.; Grafik 4.84.).

Tablo 4.84. Soru.27

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	11	9,0
Katılmıyorum	21	17,2
Kısmen Katılıyorum	36	29,5
Katılıyorum	37	30,3
Kesinlikle Katılıyorum	17	13,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.84. Soru.27

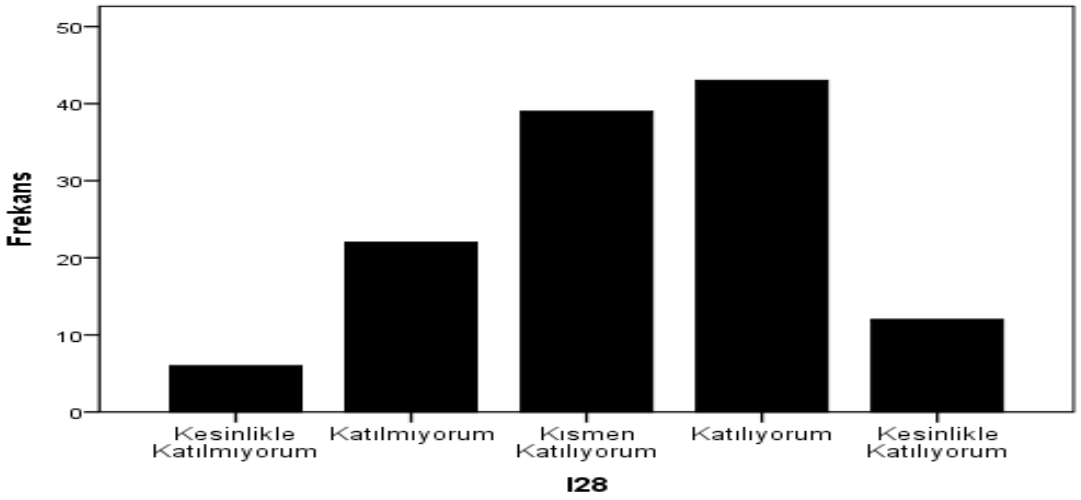


Soru 28. "Çalışanlar arasında iletişim açık ve paylaşıma yöneliktir" sorusuna 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılmıyorum, 22 kişi (%18,0) katılmıyorum, 39 kişi (%32,0) kısmen katılıyorum, 43 kişi (%35,2) katılıyorum ve 12 kişi (%9,8) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.85.; Grafik 4.85.).

Tablo 4.85. Soru.28

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	4,9
Katılmıyorum	22	18,0
Kısmen Katılıyorum	39	32,0
Katılıyorum	43	35,2
Kesinlikle Katılıyorum	12	9,8
Toplam	122	100,0

Grafik 4.85. Soru.28

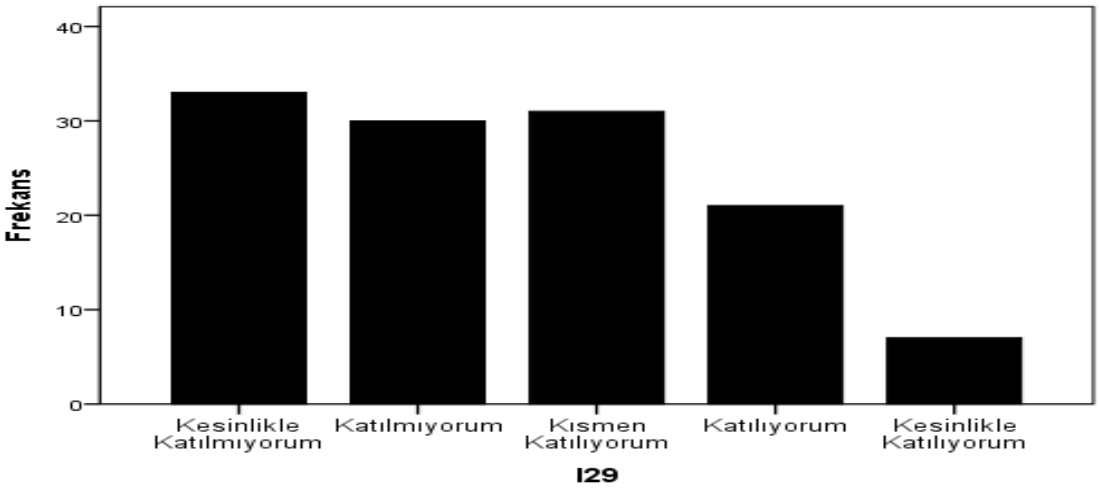


Soru 29. "İşimin sağladığı güvenlik imkanları yeterli düzeydedir" sorusuna 33 kişi (%27,0) kesinlikle katılmıyorum, 30 kişi (%24,6) katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) kısmen katılıyorum, 21 kişi (%17,2) katılıyorum ve 7 kişi (%5,7) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.86; Grafik 4.86.).

Tablo 4.86. Soru.29

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	33	27,0
Katılmıyorum	30	24,6
Kısmen Katılıyorum	31	25,4
Katılıyorum	21	17,2
Kesinlikle Katılıyorum	7	5,7
Toplam	122	100,0

Grafik 4.86. Soru.29

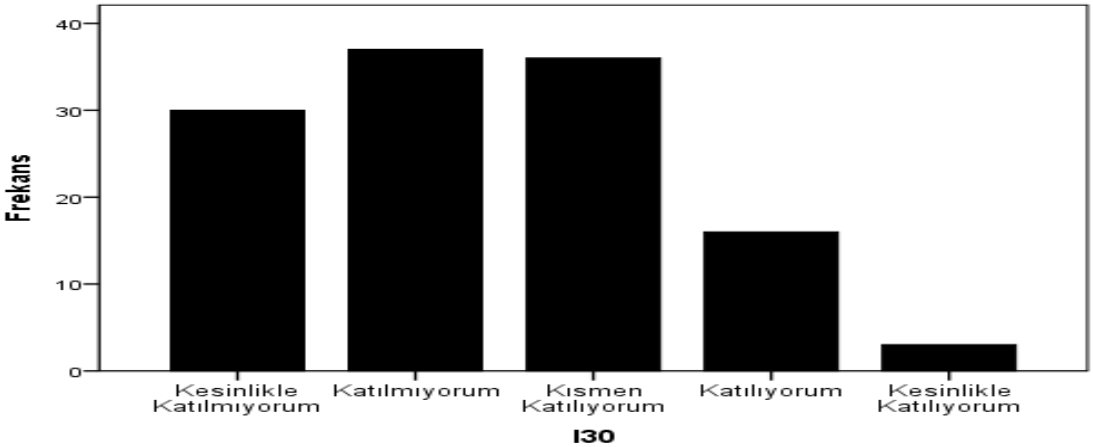


Soru 30. "İşimin sağladığı sosyal imkanlar yeterlidir" sorusuna 30 kişi (%24,6) kesinlikle katılmıyorum, 37 kişi (%30,3) katılmıyorum, 36 kişi (%29,5) kısmen katılıyorum, 16 kişi (%13,1) katılıyorum ve 3 kişi (%2,5) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.87.; Grafik 4.87.).

Tablo 4.87. Soru.30

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	30	24,6
Katılmıyorum	37	30,3
Kısmen Katılıyorum	36	29,5
Katılıyorum	16	13,1
Kesinlikle Katılıyorum	3	2,5
Toplam	122	100,0

Grafik 4.87. Soru.30

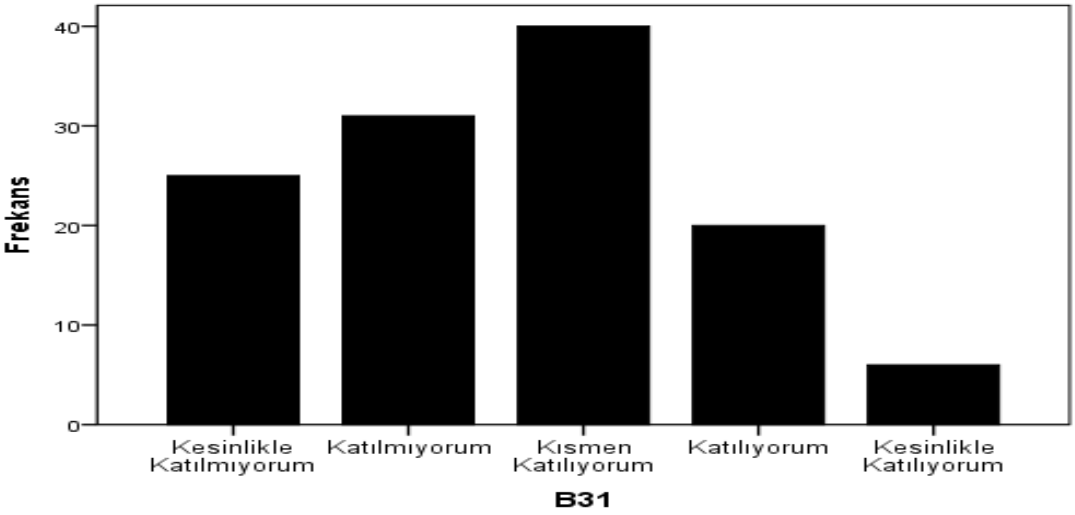


Soru 31. "Sosyal imkanlardan herkes eşit olarak yararlanmaktadır" sorusuna 25 kişi (%20,5) kesinlikle katılmıyorum, 31 kişi (%25,4) katılmıyorum, 40 kişi (%32,8) kısmen katılıyorum, 20 kişi (%16,4) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.88.; Grafik 4.88.).

Tablo 4.88. Soru.31

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	25	20,5
Katılmıyorum	31	25,4
Kısmen Katılıyorum	40	32,8
Katılıyorum	20	16,4
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.88. Soru.31

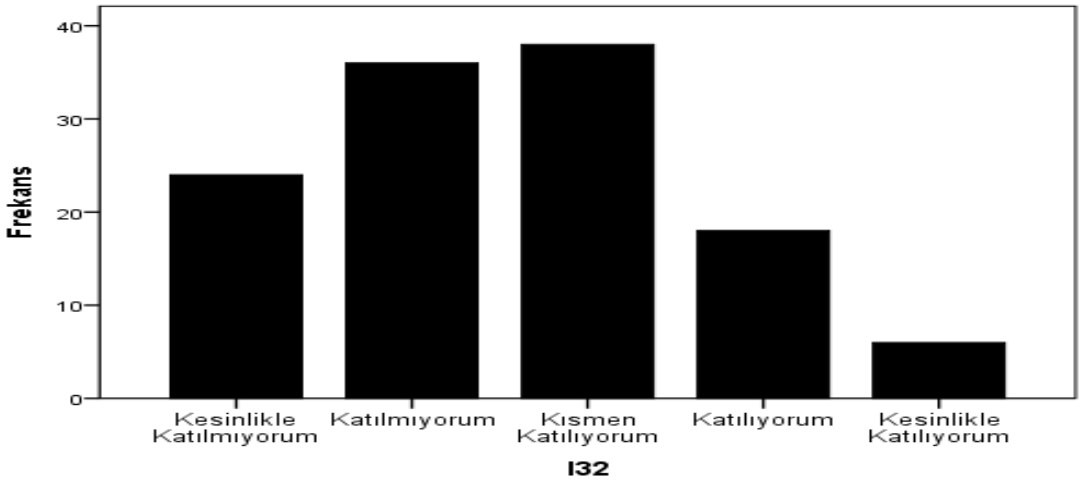


Soru 32. "Çalıştığım kurum bana prestij sağlamaktadır" sorusuna 24 kişi (%19,7) kesinlikle katılmıyorum, 36 kişi (%29,5) katılmıyorum, 38 kişi (%31,1) kısmen katılıyorum, 18 kişi (%14,8) katılıyorum ve 6 kişi (%4,9) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.89.; Grafik 4.89.).

Tablo 4.89. Soru.32

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	24	19,7
Katılmıyorum	36	29,5
Kısmen Katılıyorum	38	31,1
Katılıyorum	18	14,8
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,9
Toplam	122	100,0

Grafik 4.89. Soru.32

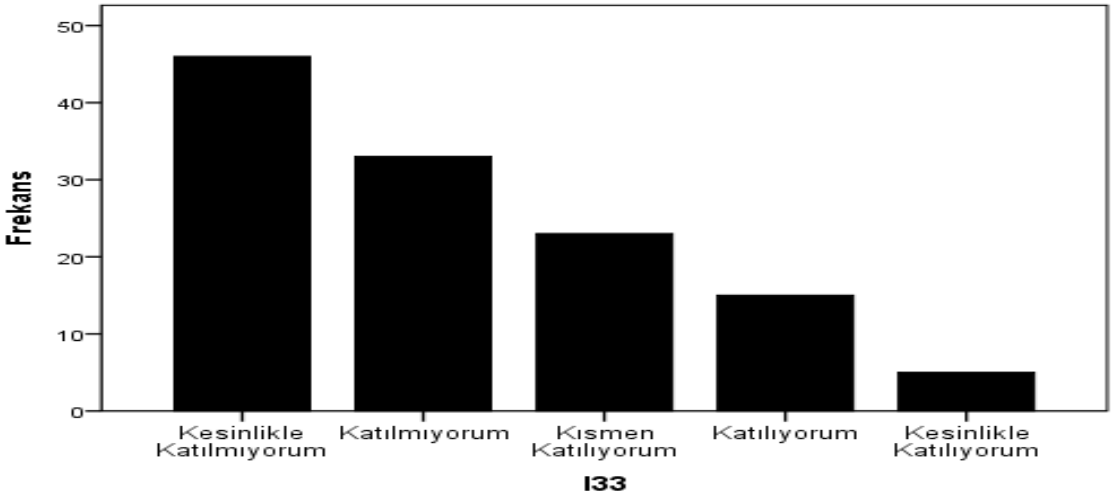


Soru 33. "Çalıştığım kurumun saygınlığı benzer diğer kurumlara göre yüksektir" sorusuna 46 kişi (%37,7) kesinlikle katılmıyorum, 33 kişi (%27,0) katılmıyorum, 23 kişi (%18,9) kısmen katılıyorum, 15 kişi (%12,3) katılıyorum ve 5 kişi (%4,1) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir (Tablo 4.90.; Grafik 4.90.).

Tablo 4.90. Soru.33

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	46	37,7
Katılmıyorum	33	27,0
Kısmen Katılıyorum	23	18,9
Katılıyorum	15	12,3
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,1
Toplam	122	100,0

Grafik 4.90. Soru.33



Kişilik özellikleri alt boyutlarının iş tatminini etkileyip etkilemediğine dair yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdadır. Öncelikle gerek iş tatmini gerekse kişilik alt boyutları sorularının her birinin kendi içinde aritmetik ortalaması alınmış ve bu faktörleri temsil eden yeni değişkenler elde edilmiştir ve regresyon analizi için bunlar kullanılmıştır.

Tablo 4.91. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma	N
Tatmin	3,06	,688	122
Dışadönüklük	3,05	,508	122
Uyumluluk	3,85	,422	122
Sorumluluk	3,92	,579	122
Duygusal dengelilik	3,37	,546	122
Zeka/hayal gücü	3,52	,501	122

Tablo 4.92. Model Sonucu

R	R Kare	Değişim İstatistiği				
		R Kare Değişimi	F	sd1	sd2	Anlamlılık
,354[a]	,125	,125	3,258	5	114	,009

Tablo 4.93. Anova Testi Sonucu

Model	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Regresyon	7,047	5	1,409	3,258	,009[b]
Artık	49,313	114	,433		
Toplam	56,360	119			

Regresyon analizinin geçerliliği için yapılan Anova Testi sonucu 0,05 önemlilik düzeyi kriterine göre 0,009 önemlilik düzeyinde anlamlı bulunmuştur (F:3,258; p:0,009). Dolayısıyla regresyon testi geçerlidir. R Kare değerine bakıldığında model değişimin %12,5'lik bir kısmını açıklamaktadır. İş tatminini etkileyen çok farklı değişkenlerin olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla sadece kişiliğin alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu araştırma için bu değer yeterli görülmektedir.

Tablo 4.94. Regresyon Katsayıları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,244	,731		3,070	,003
Dışadönük	,228	,126	,168	1,810	**,073**
Uyumluluk	,375	,166	,230	2,252	,026
Sorumluluk	-,040	,113	-,034	-,351	**,726**
Duygusal denge	,150	,112	,119	1,336	**,184**
Zeka/hayal gücü	-,477	,141	-,347	-3,380	,001

Regresyon analizi sonuçlarının katsayılar kısmına bakıldığında sorumluluk, duygusal denge ve dışadönüklük kişilik alt boyutlarının 0,05 önemlilik düzeyine göre anlamsız etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Yani bu üç alt boyut iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

Uyumluluk alt boyutu iş tatminini pozitif yönde düşük düzeyde etkilemektedir (r: 0,230; p: 0,026). Zeka / Hayal gücü alt boyutu ise iş tatminini negatif yönde (olumsuz yönde) orta düzeyde etkilemektedir (r: -0,347; p: 0,001).

Eğer bu çalışmada önemlilik düzeyi kriteri 0,05 yerine 0,10 olarak değerlendirilmiş olsaydı bu sonuçlar ışığında dışadönüklük kişilik alt boyutu da iş tatminin etkileyen değişken olarak kabul edilecek ve **H1** hipotezimiz de kabul edilmiş olacaktı.

Bu sonuçlara göre araştırmanın hipotezlerine bakıldığında;

H1: Dışadönüklük kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler (reddedildi).

H2: Duygusal Denge kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler (reddedildi).

H3: Zeka / Hayal Gücü kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler **(kabul edildi)**.

H4: Sorumluluk kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler (reddedildi).

H5: Uyumluluk kişilik alt boyutu iş tatminini etkiler **(kabul edildi)**.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı çalışanlarına yönelik olarak yapılan bu çalışmada; beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arsındaki ilişki düzeyinin tespitine yönelik analizler yapılmıştır. Katılımcılara demografik bilgi soruları ile birlikte 50 sorudan oluşan beş faktör kişilik testi ve 33 sorudan oluşan iş tatmini anket soruları yöneltilmiştir. Elde edilen verilerin analizleri ışığında kişilik alt boyutlarından üç tanesinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, iki tanesinin ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Bu araştırmada; beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları (Dışadönüklük, Duygusal Denge, Zeka / Hayal Gücü, Sorumluluk, Uyumluluk) ile İş Tatmini arasındaki ilişki düzeyini test eden beş hipotez analiz edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında bu hipotezler hakkında detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmanın ilk hipotezinde "Dışadönüklük ile İş Tatmini" arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde "Dışadönüklük" kişilik alt boyutu ile "İş Tatmini" arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (r:0,168; p:0,073) tespit edilmiştir (p:0,073; p>0,05). Bu nedenle **H1** hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde "Duygusal Denge ile İş Tatmini" arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde "Duygusal Denge" kişilik alt boyutu ile "İş Tatmini" arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (r:0,119; p:0,184) tespit edilmiştir (p:0,184; p>0,05). Bu nedenle **H2** hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde "Zeka / Hayal Gücü ile İş Tatmini" arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde "Zeka / Hayal Gücü" kişilik alt boyutu ile "İş Tatmini" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (r:-0,347; p:0,001) ve İş Tatminini negatif (olumsuz) yönde ve orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (p:0,001; p<0,05). Bu nedenle **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde "Sorumluluk ile İş Tatmini" arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde "Sorumluluk" kişilik alt boyutu ile "İş Tatmini" arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (r:-0,034; p:0,726) tespit edilmiştir (p:0,726; p>0,05). Bu nedenle **H4** hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmanın beşinci ve son hipotezinde "Uyumluluk ile İş Tatmini" arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde "Uyumluluk" kişilik alt

boyutu ile "İş Tatmini" arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (r:0,230; p:0,026) ve İş Tatminini pozitif (olumlu) yönde ve düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (p:0,026; p<0,05). Bu nedenle **H5** hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları kapsamında Dışadönüklük, Duygusal Denge ve Sorumluluk kişilik alt boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; Zeka / Hayal Gücü ve Uyumluluk kişilik alt boyutlarının ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibi yorumlanabilir, tavsiye ve önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmanın **H1** hipotezinden yola çıkarak; "Dışadönüklük" kişilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmış ve bu hipotez reddedilmiştir. Kişilik özelliklerinin en önemli alt boyutlarından birisi olan dışadönüklük boyutunun iş tatmini üzerine etkisini olumlu hale getirebilmek için vakıf çalışanlarının özgüvenlerini yükseltici düzenlemeler yapılabilir. Yaptıkları işlerden dolayı iş yerinin önemli ve vazgeçilmez bir parçası oldukları duygusu hakim kılınabilir. Bu sayede kendilerini önemli hissetmeleri sağlanabilir ve bu da iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir.
- Araştırmanın **H2** hipotezinden yola çıkarak; "Duygusal Denge" kişilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmış ve bu hipotez reddedilmiştir. Vakıf çalışanlarının yaptıkları işlerin oldukça stresli olduğu bilinmektedir. Özellikle stresle başa çıkabilme noktasında vakıf çalışanlarına yönelik eğitim programları düzenlenebilir. Bu sayede vakıf çalışanlarının stres yükü azaltılabilir ve bu durumun iş tatminlerine olumlu yönde yansıması sağlanabilir.
- Araştırmanın **H3** hipotezinden yola çıkarak; "Zeka/Hayal Gücü" kişilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmış ve bu hipotez kabul edilmiştir. Zeka/Hayal Gücü kişilik alt boyutundaki kişilerin genel olarak daha zeki ve daha yaratıcı fikirleri olan kişiler olduğu bilinmektedir. Vakıf çalışanlarının bu yönünü daha da geliştirebilecekleri çeşitli etkinlikler ve hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Proje eğitim ve uygulamaları çoğaltılabilir. Bu sayede iş tatmini ile olan anlamlı ilişkinin daha da güçlü olması sağlanabilir.

- Araştırmanın **H4** hipotezinden yola çıkarak; "Sorumluluk" kişilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmış ve bu hipotez reddedilmiştir. Sorumluluk kişilik alt boyutu da oldukça önemli bir boyuttur. Vakıf çalışanlarının yoğun iş temposu; yaptıkları her işe aynı derecede ağırlık vermelerini zorlaştırmaktadır. Bunun da sorumluluk düzeylerine olumsuz yansıdığı düşünülmektedir. Sorumluluk boyutundaki bireyler, yaptıkları işten zevk alan, sürekli başarıyı isteyen çalışkan ve azimli kişilerdir. Ancak vakıf çalışanlarının yoğun iş yaşantısı bu durumu tersine çevirmektedir. İş yoğunluğunu azaltacak bazı tedbirler alınarak bu durum önlenebilir. Örneğin; iş bölümlendirmesi yapılarak işte uzmanlaşma sağlanabilir, esnek zaman uygulamaları ile personelin hem bedensel hem de zihinsel olarak dinlenmesi sağlanabilir.
- Araştırmanın **H5** hipotezinden yola çıkarak; "Uyumluluk" kişilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmış ve bu hipotez kabul edilmiştir. Uyumluluk kişilik alt boyutundaki bireylerin genel olarak cana yakın, merhametli, yardımlaşmayı ve işbirliğini seven, fedakar kişiler olduğu bilinmektedir. Vakıf çalışanlarının bu yönünün biraz daha kuvvetli olmasını, yaptıkları işin manevi boyutunun yüksek olmasına bağlayabiliriz. Vakıf çalışanlarının yaptığı işler genelde alt tabaka olarak tabir edilen yardıma muhtaç kişileri kapsadığından bu kişilik alt boyutunun diğerlerine nazaran daha baskın olduğunu söylemek mümkündür. Yaptıkları işin gereği; yardımlaşmayı ve dayanışmayı kendisine amaç edinmişlerdir. Karşısındaki kişiler ile sağlıklı empati kurabilirler. Onları kolayca anlayabilirler. Bu da iş tatminlerine olumlu yönde yansımaktadır.
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarındaki iş ve işlemlerin çeşitliliği fazla olduğundan; işte uzmanlaşma stratejileri geliştirilerek iş bölümlendirmesi yapılabilir ve bu sayede hem çalışanlar hem de kurum daha verimli bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilir.
- Personellerin hem iş tatminlerini hem de motivasyonlarını artırıcı nitelikte etkinlikler ve düzenlemeler yapılabilir.
- Bir başka öneri ise; vakıf çalışanlarının en çok sorun yaşadıkları özlük haklarında yapılacak iyileştirmelerdir. Özellikle iş güvencelerinin daha sağlıklı

hale getirilmesi ve vakıflar arası geçişlerde en temel haklarının yanmaması yönünde yapılacak olan düzenlemeler, vakıf çalışanlarının hem işlerine olan bağlılığını hem de işlerinden duyacakları iş tatmin düzeylerini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilir. Aynı zamanda bu gelişmeler iş performanslarını da artırabilir.

- Son olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı çalışanlarına yönelik sürekli hizmet içi eğitim programlarının uygulanması da önem arz etmektedir. Her geçen gün yeni eklenen yardım programları, yeni iş kalemleri ve yeni görevler nedeniyle sadece yayınlanan mevzuat ve kanun hükümlerine binaen bu işleri öğrenmeye ve yürütmeye çalışmaktadırlar. Bu da vakıf çalışanları arasında aynı konu hakkında farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve beraberinde uyumluluk sağlanmasına engel teşkil etmektedir. Düzenlenecek hizmet içi eğitim programları sayesinde bu sorunların da ortadan kalkması mümkün olabilir.

Kısaca; çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyen sorunların çözümüne yönelik gerekli plan ve programların yapılması sorunun giderek büyümesini önleyecektir. Böylece çalışanlar sorunların az olduğu bir iş ortamında daha sağlıklı ve daha verimli çalışma imkânına sahip olacaklardır. Bu bağlamda iş tatminini olumsuz yönde etkileyecek sorunların tespit edilmesi ve sorunların büyümeden gerekli tedbirlerin alınması gereklidir.

KAYNAKÇA

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

AKSOY Mustafa; (2014), Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

ALACATLI Ertan; (2013), Üniversite Öğrencilerinin Zaman Perspektifleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ALİYEVA Aynura; (2013), Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ALSAT ÇOLAK Oylun; (2016), Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ALTUĞ Duygu; (1997), **Örgütsel Davranış**, Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, Ankara.

ARSLAN Emel ve ARI Ramazan; (2008), "Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama", Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Konya, (19), 53-60.

ARSLAN Filiz; (2000), "1-3 Yaş Dönemindeki Çocuğun Oyun Ve Oyuncak Özelliklerinin Gelişim Kuramları İle Açıklanması", **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi**, Sivas, 4(2), 40-43.

ATLİ Abdullah ve KELDAL Gökay; (2017), "Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi", **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Eskişehir, 18(1), 73-93.

ATLİ Abdullah ve KAYA Mehmet; (2017), Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri, 4. Uluslararası Avrasya Araştırmaları Kongresinde Sunulan Bildirinin Genişletilmiş Hali, Muğla, 331-342.

BALLI Engin; (2013), "Lider Olarak Algılanmada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Özel Güvenlik Görevlisi Örnekleminde Ampirik Bir Çalışma", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Eskişehir, 13(3), 85-94.

BASIM H. Nejat, ÇETİN Fatih ve TABAK Akif; (2009), "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi", **Türk Psikoloji Dergisi**, 24(63), 20-34.

BAŞARAN İ. Ethem; (1985), **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 139, Ankara

BAŞARAN İ. Ethem; (1991), **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Gül Yayınevi, Ankara.

BULUT S. Safiye; (2017), "Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma Ve Depresyon Arasındaki İlişkiler: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği", **Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi**, 6(2), 1205-1221.

BOYALI Handan; (2011), Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

CAN Halil; (1997), **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

COŞGUN Melek; (2012), "Gençlerin Kimlik Gelişimi ve Sosyalleşme Sürecine Televizyon Dizilerinin Etkisi: Sakarya İli Kocaali İlçesi Örneği", **Akademik Bakış Dergisi**, (28), 1-21.

ÇAM Zekeriya, ÇAVDAR Duygu, SEYDOOĞULLARI Sedef ve ÇOK Figen; (2012), "Ahlak Gelişimine Klasik ve Yeni Kuramsal Yaklaşımlar", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 12(2), 1211-1225.

ÇETİN G. Nesrin ve BECEREN Ertan; (2007), "Lider Kişilik: Gandhi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Isparta, 3(5), 110-132.

ÇETİN Fatih ve VAROĞLU A. Kadir; (2009), "Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü", **Savunma Bilimleri Dergisi**, 8(2), 51-66.

ÇETİNER Melike; (2014), Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

ÇINAR Hülya; (2011), "Eğitimde İnternet Kullanımı Ve İnternet Etiği: Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı Öğrencileri Üzerinde Beş Faktör Kişilik Modeli Bir Araştırma", **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 3(6), 67-82.

DAVRAN Derya; (2014), Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

DEMİR Cennet; (2012), Kişilik Özellikleri Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

DEVELİOĞLU Kazım ve TEKİN Ömer Akgün; (2013), "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Isparta, 18(2), 15-30.

DOĞAN Tayfun; (2013), "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, İstanbul, 14(1), 56-64.

DOĞAR Nizamettin; (2016), "Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Erzurum, 20(4), 1237-1247.

EKŞİ Gül ve PAMUK N. Sinem; (2019), "İş Tasarımı ve İş Ölçümü" **Hacettepe Üniversitesi Yayınları**, Ankara, http://hacettepe.academia.edu/G%C3%BClEk%C5%9Fi, Erişim Tarihi: 22.04.2019.

ERDOĞAN İlhan; (1991), **İşletmelerde Davranış**, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.

EREN M. Şule, TOKGÖZ Emrah ve SAYLAN Onur; (2014), "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşgören Katılımı Üzerindeki Etkisi: İş Zenginleştirme ve Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Isparta, 19(2), 89-106.

EROĞLU Feyzullah; (2013), **Davranış Bilimleri**, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

GÜLTAŞ İrfan ve TÜZÜNER V. Lale; (2017), "Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek İle İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 46(1), 47-61.

GÜRSES İbrahim ve KILAVUZ M. Akif; (2011), "Erikson'un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi", **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Bursa, 20(2), 153-166.

HERSEY Poul and BLANCHARD Kenneth; (1982), "**Management Of Organizational Behavior** (4th ed.)", Engle-woodCliffs, NJ: Prentice-Hall.

HOROZOĞLU Şenol; (1995), Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O.Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İŞCAN Ömer Faruk ve SAYIN Ufuk; (2010)," Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Erzurum**, 24(4), 195-216.

KAMAŞAK Rıfat ve BULUTLAR Füsun; (2010), "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(2), 119-126.

KANTAR Hüseyin; (2008), **İşletmede Motivasyon**, Kumsaati Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

KAPADIA Ranveer, (2014), "Cultural Differences in Personality: Five Factor Model Approach", Hindistan.

KARANCI A. Nuray, DİRİK Gülay ve YORULMAZ Orçun; (2007), "Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (Eka-Ggk) Türkiye'de Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 18(3), 1-8.

KARDAŞ Sümeyye; (2018), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KESER Aşkın; (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4, 77-96.

KRAUS Michael W. and KELTNER Dacher; (2013), "Social Class Rank, Essentialism, and Punitive Judgment", **Journal of Personality and Social Psychology**, 1-15.

LUTHANS Fred; (1973), “The Contingency Theory of Management: A Path Out of The Jungle”, **Business Horizons**, June.

MAMEDOV Barysh; (2013), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MAMMADOVA İlaha; (2013), İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MARTINEZ V. Benet and OISHI Shigehiro; (2006), **Culture and Personality. Handbook of Personality: Theory and Research**, Guilford Press, 542-566.

MERT Metin; (2018), Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Davranışı Arasındaki İlişki: Denizli Meslek Yüksek Okullarında Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

ÖRÜCÜ Edip ve ESENKAL Füsun; (2005), “Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Balıkesir, 8(14), 141-166.

ÖZCAN Esra Dinç; (2011), **Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini**, Beta Basım Yayın, İstanbul.

ÖZDEMİR Osman, ÖZDEMİR Pınar G., KADAK M. Tayyib ve NASIROĞLU Serhat; (2012), ‘Kişilik Gelişimi”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi,** 4(4), 566-589.

ÖZGEN Hüseyin, ÖZTÜRK Azim ve YALÇIN Azmi; (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Baskı, Nobel Kitabevi, Ankara.

ÖZSOY Emrah ve YILDIZ Gültekin; (2013), “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”, **İşletme Bilimi Dergisi**, 1(2), 1-12.

PEKEL Hüseyin Nail; (2001), İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

SAKLAN Ali; (2010), Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

SARI Seda; (2011), Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

SELVİ Canan; (2011), Astrolojik Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

SEZGİ, Müjde; (2009), İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

SİLAH Mehmet; (2005), **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

SOTO Christopher J. and JACKSON Joshua J.; (2013), "Five Factor Model of Personality", **Oxford Bibliographies in Psychology**, 2(3).

SOYSAL Abdullah; (2008), "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", **Çimento İşveren Dergisi**, 4-19.

ŞAHİN Fatma T. ve KALBURAN Nilgün C.; (2009), "Aile Eğitim Programları ve Etkililiği: Dünyada Neler Uygulanıyor?", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Denizli, 1(25), 1-12.

ŞENTEPE Ayşe ve GÜVEN Metin; (2015), "Kişilik Özellikleri ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma", **Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 17(31), 27-44.

ŞENTURAN Şermin; (2014), **Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış**, Birinci Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

TABAK Akif, BASIM H. Nejat, TATAR İlker ve ÇETİN Fatih; (2010), "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 10(2), 539-557.

TAŞTEMUR Burak; (2018), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TATAR Arkun, ŞAHİNTÜRK Hasan, SALTUKOĞLU Gaye, ve TELVİ Simon.; (2013), "Tiyatro Oyuncularının Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması", **Türk Psikoloji Dergisi**, 28(72), 1-16.

TATAR Arkun; (2017), "Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçe'ye Çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu İle Karşılaştırılması", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 18(1), 51-61.

TATLILIOĞLU Kasım; (2014), "Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi", **Tarih Okulu Dergisi**, 7(17), 939-971.

TELMAN Nursel ve ÜNSAL Pınar; (2004), **Çalışan Memnuniyeti**, Birinci Baskı, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

TİKİCİ Mehmet, AKDEMİR Bünyamin, ÇETİN Canan ve ÜNAL Hatice; (2008)," İş Doyumu İle Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Aile İşletmelerindeki Görünümüne İlişkin Bir Araştırma", **3. Aile İşletmesi Kongresi**, Editör: Tamer KOÇEL, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 78.

TİRYAKİ Fatoş ve AYKAÇ Murtaza; (2013), "Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri", **Tarih Okulu Dergisi**, 6(16), 605-626.

TOZKOPARAN Güler; (2013), "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma", **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(2), 189-23.

TRIANDIS, Harry C., and SUH Eunkook M.; (2002), "Cultural İnfluences On Personality", **Annual Review Of Psychology**, 53(1).

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

ÜÇÜNCÜ Kemal; (2016), **İş Tatmini ve Motivasyon**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayını, Trabzon.

WIDIGER Thomas A., PAUL Costa, GORE Whitney L. and CREGO Cristina; (2013), **Five Factor Model Personality Disorder Research**, London, England: Eurospan, 1-54.

YENİ Zehra; (2015), Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

YEŞİLYAPRAK Binnur; (1993), "Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", **Aile ve Toplum Dergisi**, 3(1), 3-16.

YILDIRIM Burcu Ilgaz; (2014), Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı: Barış SARIGÜL

Doğum Yılı: 1986

Doğum Yeri: Mesudiye/ORDU

Eğitim Durumu

Lise: Ulubey süper Lisesi (YDA)

Lisans: Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Lisans Bölümü: İşletme (2006/2010)

Yüksek Lisans: Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yerel Yönetimler YL (Tezsiz) Programı (Ocak, 2019)

Yüksek Lisans: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Mayıs, 2019)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurum: Altınordu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Başkanlığı

Unvanı: Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi

Başlama Tarihi: 17 Ekim 2012

EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Prof. Dr. Ekrem CENGİZ'in danışmanlığında hazırlanmakta olan yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı; kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Verileri elde edebilmek için siz değerli katılımcılara 7 sorudan oluşan demografik bilgi sorularını, 50 sorudan oluşan beş faktör kişilik özelliği anketini ve 33 sorudan oluşan iş tatmini anketini sunuyorum. Anket verileri bilimsel amaçla tez çalışmasında kullanılacaktır. Lütfen aşağıdaki soruları inceleyerek size uygun şıkları işaretleyiniz. Göstermiş olduğunuz ilgi için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Barış SARIGÜL
Gümüşhane Üniversitesi
İşletme Anabilim Dalı

EK:1 DEMOGRAFİK BİLGİ SORULARI

Size en uygun seçeneği kutucuğa işaretleyiniz.			
Cinsiyetiniz	( ) Erkek	( ) Kadın	
Medeni Durumunuz	( ) Evli	( ) Bekar	
Yaşınız	( ) 20-29	( ) 30-39	
	( ) 40-49	( ) 50 +	
Eğitim Durumunuz	( ) Lise	( ) Önlisans	( ) Lisans
	( ) Yükseklisans	( ) Diğer	
İş Yerinizdeki Pozisyonunuz	( ) Vakıf Müdürü	( ) Sos.Yard.İnc.Gör.	( ) Büro Görevlisi
	( ) Yard.Hizm.Gör.	( ) Diğer	
İş Yerinizde Kaç Yıllık Çalışansınız	( ) 0-4	( ) 5-9	( ) 10-14
	( ) 15-19	( ) 20 +	
Aylık Geliriniz Ne Kadardır?	( ) 2.000 - 2.999 TL	( ) 3.000 - 3.999 TL	( ) 4.000 - 4.999 TL
	( ) 5.000 - 5.999 TL	( ) 6.000 TL +	

EK: 2 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİĞİ ANKETİ

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi verilen ölçek üzerinde ilgili rakamı işaretleyiniz. 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.

Size uygun olan seçeneğe "X" işareti koyunuz. 1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Toplantıların gözdesiyimdir.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
2. Başkalarına pek ilgi duymam.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
3. Her zaman hazırlıklıyımdır.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
4. Kolayca kendimi baskı altında hissederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
5. Kelime hazinem zengindir.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
6. Çok konuşmam.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
7. İnsanlarla ilgilenirim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
8. Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
9. Genelde rahatımdır.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
10. Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
11. İnsanların arasında kendimi rahat hissederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
12. İnsanlara hakaret ederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
13. Detaylara dikkat ederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
14. Her şeye endişelenirim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
15. Olayları zihnimde canlandırırım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
16. Arka planda kalmayı tercih ederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
17. Başkalarının duygularını anlayıp paylaşırım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
18. İşleri karmakarışık yaparım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
19. Nadiren kendimi keyifsiz hissederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
20. Soyut fikirlerle ilgilenmem.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
21. Konuşmayı genelde ben başlatırım.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
22. Başka insanların problemleriyle ilgilenmem.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
23. İşleri hemen hallederim.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5

24. Kolayca huzursuz olurum.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
25. Mükemmel fikirlerim vardır.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
26. Söyleyecek çok şeyim yoktur.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
27. Yumuşak kalpliyim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
28. Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
29. Moralim çabuk bozulur.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
30. Hayal gücüm kuvvetli değildir.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
31. Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
32. Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
33. Düzeni severim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
34. Ruh halim çok sık değişir.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
35. Olayları anlamada hızlıyımdır.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
36. Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
37. Başkalarına zaman ayırırım.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
38. Görevlerimden kaçarım.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
39. Ruhsal dengem sık değişir.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
40. Zor kelimeler kullanırım.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
41. İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
42. Başkalarının duygularını hissederim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
43. Bir plan takip ederim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
44. Çabuk rahatsız olurum.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
45. Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
46. Yabancıların arasında genelde sessizimdir.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
47. İnsanları rahatlatırım.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
48. İşimde titizimdir.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
49. Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
50. Fikirlerle doluyumdur.	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**

EK: 3 İŞ TATMİNİ ANKETİ

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi verilen ölçek üzerinde ilgili rakamı işaretleyiniz. 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.

Size uygun olan seçeneğe "X" işareti koyunuz. 1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş arkadaşlarım arasında işbirliği davranışı mevcuttur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
2. İş arkadaşlarım arasında yardımlaşma davranışı mevcuttur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
3. İş arkadaşlarım arasında güvene dayalı ilişkiler mevcuttur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
4. İş arkadaşlarım ayırımcılığa karşıdırlar	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
5. İş arkadaşlarım sahip oldukları bilgiyi paylaşır	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
6. İş arkadaşlarım saygılı ve nezaketlidir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
7. Yöneticim uygulanan planlar üzerinde titizlikle durur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
8. Yöneticim çalışanlarına destek verir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
9. Yöneticim çalışanlarıyla bilgi ve deneyimini paylaşır	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
10. Yöneticimin davranışları çalışanlarına karşı güven vericidir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
11. Yöneticimin davranışları çalışanlarına karşı saygılıdır.	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
12. Yöneticim sorunların çözümünde objektif davranır	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
13. Yöneticimin iş yapma stili adildir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
14. Çalıştığım iş kişiliğime uygundur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
15. Çalıştığım iş eğitim düzeyine uygundur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
16. Çalıştığım işte yeteneklerimi geliştirebiliyorum	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
17. Çalıştığım işte yaratıcılığımı geliştirebiliyorum	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
18. Çalıştığım yerin fiziki ortamından memnunum	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
19. Çalıştığım yerin yerleşim düzeni bana ve işime uygundur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
20. Çalıştığım yerde iş için gerekli ekipman ve donanım mevcuttur	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
21. Çalıştığım yerde yükselme ve terfiler adaletlidir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5
22. Maaşım beni tatmin etmektedir	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 5

23. Diğer kurumlarla karşılaştırıldığında	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
24. Çalıştığım işte başarı ödüllendirilir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
25. Çalıştığım yerde adil bir ödül ceza sistemi vardır	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
26. Çalıştığım yerde hedefler ve kriterler bellidir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
27. Çalıştığım kurumda yönetici çalışan arası iletişim iyidir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
28. Çalışanlar arasında iletişim açık ve paylaşıma yöneliktir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
29. İşimin sağladığı güvenlik imkanları yeterli düzeydedir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
30. İşimin sağladığı sosyal imkanlar yeterlidir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
31. Sosyal imkanlardan herkes eşit olarak yararlanmaktadır	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
32. Çalıştığım kurum bana prestij sağlamaktadır	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**
33. Çalıştığım kurumun saygınlığı benzer diğer kurumlara göre yüksektir	**( ) 1**	**( ) 2**	**( ) 3**	**( ) 4**	**( ) 5**