

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SAKARYA İLİNDEKİ FİTNES ANTRENÖRLERİNİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf ERDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı : REKREASYON

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Fehmi ÇALIK

Ekim 2020

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAKARYA İLİNDEKİ FİTNES ANTRENÖRLERİNİN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf ERDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı : REKREASYON

Bu tez 01/10/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ	BAŞARI DURUMU
Jüri Başkanı: Prof. Dr. Çetin YAMAN	Başarılı
Üye: Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK	Başarılı
Üye: Doç. Dr. Fehmi ÇALIK	Başarılı

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Yusuf ERDOĞAN

01/10/2020

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikte beni yönlendiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Fehmi ÇALIK hocama teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda bu uzun süreç zarfında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili Aileme her şart ve koşulda yanımda olan desteklerini hiçbir zaman beden esirgemeyen Eşim' e teşekkürlerimi bir borç bilir sevgi ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	vi
SUMMARY	vii

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Problemi	2
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.5. Araştırmanın Önemi	5
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.8. Tanımlar	6

BÖLÜM 2.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Kişilik Nedir	8
2.1.1. Kişiliği etkileyen unsurlar.....	9
2.1.2. Büyük beşli kişilik etkenleri	11
2.1.2.1. Nevrotiklik	12
2.1.2.2. Dışadönüklük, içedönüklük.....	13
2.1.3. Kişilik kuramları	13
2.1.3.1. Psikoanalitik kuram.....	14
2.1.3.2. Psikososyal kişilik kuramı.....	17
2.1.3.3. Koren Horney'in kişilik kuramı	19
2.1.3.4. Otto Rank'ın kişilik kuramı	20
2.2. İş Doyumu Kavramı	21
2.2.1. İş doyumunun tanımı	22
2.2.2. İş doyumunun önemi	23
2.2.3. İş Doyumunu etkileyen etkenler	25
2.2.3.1. Bireysel etkenler.....	25
2.2.3.2. Kişilik.....	26
2.2.3.2. Yaş	26
2.2.3.3. Cinsiyet	26

2.2.3.4. Eğitim düzeyi	27
2.2.3.5. Meslek türü	27
2.2.3.6. Mesleki kıdem	28
2.2.3.7. Sosyo-kültürel çevre.....	28
2.2.3.8. Diğer faktörler.....	28
2.2.4. İş doyumu ile ilgili teoriler	29
2.2.4.1. Kapsam teorileri	29
2.2.4.2. Süreç teorileri	32
2.2.5. İş doyumu ve çalışma yaşamının kalitesi	34
2.3. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	35
BÖLÜM 3.	
MATERYAL VE YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Modeli	41
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	41
3.3. Verilerin Toplanması.....	41
3.4. Veri Toplama Araçları.....	42
3.4.1. Kişisel bilgi formu	42
3.4.2. İş doyum ölçeği.....	42
3.4.3. Eysencik kişilik envanteri.....	43
3.5. Verilerin Analizi.....	43
BÖLÜM 4.	
ARAŞTIRMA BULGULARI.....	44
BÖLÜM 5.	
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	58
5.1. Tartışma	58
5.2. Sonuçlar	68
5.3. Öneriler.....	70
KAYNAKLAR	72
EKLER.....	79
ÖZGEÇMİŞ.....	82

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Büyük beşli kişilik etkenleri.....	12
Tablo 4.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları.....	44
Tablo 4.2: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları.....	44
Tablo 4.3: Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları.....	44
Tablo 4.4: Katılımcıların sahip olunan çocuk sayısı duruma göre dağılımları.....	45
Tablo 4.5: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları.....	45
Tablo 4.6: Katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımları.....	45
Tablo 4. 7: Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımları.....	45
Tablo 4.8: Katılımcıların sigara kullanma durumlarına göre dağılımları.....	46
Tablo 4.9: Katılımcıların kişilik özelliklerinin cinsiyete göre karşılaştırma sonuçları...46	
Tablo 4.10: Katılımcıların kişilik özelliklerinin yaşa göre karşılaştırma sonuçları.....	46
Tablo 4.11. Katılımcıların kişilik özelliklerinin medeni duruma göre karşılaştırma sonuçları.....	47
Tablo 4.12. Katılımcıların kişilik özelliklerinin çocuk sayısına göre karşılaştırma sonuçları.....	47
Tablo 4.13. Katılımcıların kişilik özelliklerinin öğrenim durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	47
Tablo 4.14. Katılımcıların kişilik özelliklerinin çalışma yılına göre karşılaştırma sonuçları.....	48
Tablo 4.15. Katılımcıların kişilik özelliklerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	48
Tablo 4.16. Katılımcıların kişilik özelliklerinin sigara kullanma durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	49
Tablo 4.17. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırma sonuçları.....	49
Tablo 4.18. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaşa göre karşılaştırma sonuçları.....	50
Tablo 4.19. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırma sonuçları.....	51
Tablo 4.20. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çocuk sayısına göre karşılaştırma sonuçları.....	51
Tablo 4.21. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğrenim durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	53
Tablo 4.22. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çalışma yılına göre karşılaştırma sonuçları.....	54
Tablo 4.23. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	54
Tablo 4.24. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin sigara kullanma durumuna göre karşılaştırma sonuçları.....	55

Tablo 4.25. Katılımcıların kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki sonuçları.56



SAKARYA İLİNDEKİ FİTNES ANTRENÖRLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Yapılan bu çalışmada Sakarya ilinde bulunan fitness merkezlerinde antrenör olarak görev yapan bireylerin kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya Sakarya il merkezinde yer alan fitness merkezlerinde çalışan 44 erkek ve 15 kadın olmak üzere toplam 59 antrenör katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesinde “Eysenck Kişilik Envanteri”, iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde ise “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analiz sürecinde SPSS 22.0 programında frekans analizi ile Mann Whitney U testi ve Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonunda fitness antrenörlerinde olumlu kişilik özelliklerinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği, bu kapsamda kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Demografik değişkenlere göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, meslekte çalışma süresi, öğrenim durumu, aylık gelir düzeyi ve sigara kullanma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Benzer şekilde fitness antrenörlerinde iş doyum düzeyinin cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, öğrenim durumu, aylık gelir düzeyi ve sigara kullanma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna karşılık fitness antrenörlerinde iş doyum ölçeğinin işin yapısı alt boyutuna ilişkin puanlarının sahip olunan çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, iki çocuk sahibi olan çalışanların işin yapısı alt boyutundan aldıkları puanların bir çocuk sahibi çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Sonuç olarak, fitness antrenörlerinde olumlu kişilik özelliklerinin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği, genel olarak demografik değişkenlerin kişilik özellikleri ve iş doyum düzeyi üzerinde önemli birer belirleyici olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Fitness antrenörleri, kişilik özellikleri, iş doyum düzeyi

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL FEATURES AND JOB SATISFACTION OF FITNESS TRAINERS IN SAKARYA

SUMMARY

In this study constructed, it was aimed to examine the relationship between personality traits and job satisfaction levels of individuals who work as trainers in fitness centers in Sakarya.

A total of 59 trainers, who are 44 male and 15 female, working in fitness centers located in the city center of Sakarya participated in the study. The 'Eysenck Personality Inventory' was used to determine the personality traits of the employees participating in the study and the 'Job Satisfaction Scale' was used to determine the level of job satisfaction. Frequency analysis, Mann Whitney U test and Spearman Correlation Analysis were used in the process of analysis of the data obtained in the study.

At the end of the study, it was determined that positive personality characteristics of fitness trainers positively affect job satisfaction and within this scope, there was a significant relationship between personality characteristics and job satisfaction levels ($p < 0.05$). When it is handled according to demographic variables, it was determined that the personality characteristics of the fitness trainers, who participate in the study, did not differ significantly according to gender, age group, marital status, number of children owned, working time in the profession, educational status, monthly income level and smoking status ($p > 0.05$). Alike, it was determined that the job satisfaction level of fitness trainers did not differ significantly according to gender, age group, marital status, working time in the profession, education level, monthly income level and smoking status ($p > 0.05$). On the contrary, it was found that the scores of the job structure sub-dimension of the job satisfaction scale in fitness trainers differed significantly according to the number of children owned and it was determined that the scores of the employees with two children owned were higher than the employees with one child owned ($p < 0.05$). As a result, it can be said that positive personality characteristics affect job satisfaction positively in fitness trainers and generally demographic variables are not important determinants on personality characteristics and job satisfaction level.

Keywords: Fitness trainers, personality characteristics, job satisfaction level

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Günlük hayatta insanların sergiledikleri davranışları etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurların başında bireysel, toplumsal ve çevresel faktörler yer almaktadır. İnsan davranışlarını etkileyen unsurların iyi bilinmesi insanların sergiledikleri davranışların altında yatan nedenlerin tespit edilmesi açısından oldukça önemlidir. Toplumsal ve çevresel faktörler bir kenara bırakıldığı zaman insanların sergiledikleri davranışlar üzerinde belirleyici olan bireysel faktörlerin başında kişilik olgusu gelmektedir. Kişilik yapısı ve özellikleri insan davranışları üzerinde önemli birer belirleyici olduğu için tarihsel süreç içerisinde kişiliği açıklamaya yönelik olarak birçok kuram geliştirildiği görülmektedir. Bu alanda kabul görmüş kişilik kuramlarının başında Freud tarafından geliştirilen psikanalitik kişilik kuramı ve Erikson tarafından geliştirilen psiko-sosyal gelişim kuramı gelmektedir (Burger, 2006; Topses ve Serin, 2012). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman kişilik kavramı “kişinin hem bireysel hem de sosyal çevresiyle etkileşim biçimini anlatan belirleyici ve ayırt edici tutum, düşünce ve duygular” şeklinde tanımlanmaktadır (İnci, 2011, s. 267).

İnsanlar günlük yaşam döngüsü içerisinde zamanlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle iş yaşamı insan hayatını farklı açılardan etkileyen önemli bir konudur. İnsanların iş yaşamında başarılı ve verimli olmaları hem yaptıkları işi sevmelerine hem de işletmeler açısından örgütsel amaçlara ulaşmada önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle son yıllarda çalışanlarda iş yaşamını etkileyen psikolojik değişkenler üzerine birçok araştırma yapılmış ve çalışanların iş yaşamlarını etkileyen unsurların başında iş doyumunun geldiği belirtilmiştir. Çalışanlarda iş boyumu bireyin sosyolojik ve psikolojik boyutları ile işletmenin beklentileri arasındaki ihtiyaçları ile doğru orantılı bir olgudur. Bu nedenle yöneticiler, iş hedeflerine ulaşmak için çalışanın kişisel gereksinimlerinin karşılandığı bir ortam yaratmalıdır (Baysal, 1997, s. 30). Çalışanlarda iş doyumunu örgütsel başarı için önemli bir yere sahip olduğu için başarılı çalışanların desteklenmesi, çalışanlarda iş doyumunu arttırmaya yönelik

önlemlerin alınması ve çalışanlarda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurların ortadan kaldırılması önemli bir konudur.

Çalışanlarda iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında bazı sosyo-demografik ve çevresel unsurların yattığı bilinmekle beraber, çalışanların kişilik özelliklerinin de iş doyumunu etkilemesi beklenmektedir. Buna karşılık kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu araştırmada kişilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmada Sakarya ilinde bulunan fitness merkezlerinde görev yapan antrenörlerde kişilik özellikleri ve yaşam doyumunu etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi, bunun yanında kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Problemi

Son yıllarda farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılan birçok araştırmada çalışanların iş doyumlarını etkileyen unsurların ele alındığı görülmektedir. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında iş doyumunun mesleki açıdan verimliliği artırması yatmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle sosyo-demografik değişkenlerin kişilik ve yaşam doyumunu üzerindeki etkilerinin ele alındığı görülmekte olup, psikolojik unsurlar ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle insan davranışlarını etkileyen, gerek günlük hayatta gerekse de iş yaşamında insan davranışları üzerinde önemli bir belirleyici olacak kişilik özelliklerinin iş doyumunu ile ilişkisinin ele alındığı çalışmalar yurt dışı literatürü ile kıyaslandığı zaman Türkiye’de oldukça kısıtlıdır. Yapılan literatür taraması sonunda iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalarda genellikle devlet memurlarının iş doyum düzeyleri ile ilişkili unsurların sıklıkla incelendiği, buna karşılık fitness antrenörlerinde iş doyumunu ile ilişkili unsurların yeterli düzeyde incelenmediği görülmüştür. Bu noktada “Fitness antrenörlerinde kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

1.3. Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesine yanıt bulabilmek için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
2. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
3. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
4. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
5. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
6. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
7. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
8. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
9. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
10. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
11. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
12. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

13. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
14. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
15. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
16. Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
17. Fitness antrenörlerinde sahip olunan kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan bu çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

- H₁**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₂**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₃**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₄**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₅**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₆**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H₇**. Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

- H8.** Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H9.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H10.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H11.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H12.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H13.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H14.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H15.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H16.** Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- H17.** Fitness antrenörlerinde sahip olunan kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Çalışanlarda iş doyumunun yüksek olması hem çalışanların işlerini daha fazla sevmelerine hem de yüksek verimlilikte çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Çalışanların iş doyumunun yüksek olmasına paralel olarak işlerini severek yapmaları aynı işyerinde uzun yıllar çalışmalarına katkı sağlayacaktır. Bu sayede çalışan birey uzun yıllar boyunca geçimini sağlayacak bir iş sahibi olacaktır. Örgütsel açıdan ele alındığı zaman çalışanlarda iş doyumunun yüksek olması çalışan verimliliğini arttıracığı için işletmenin ya da kurumun örgütsel amaçlara ulaşmasına destek olacaktır. Bu noktada iş

doyumunu hem çalışanı hem de örgütsel yapıyı etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada çalışanların iş doyumlarının yüksek olması örgütler için büyük bir gerekliliktir. Çalışanlarda iş doyumunun yüksek olması için öncelikli olarak iş doyumunu etkileyen değişkenlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle sosyo-demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin ele alındığı, kişilik özelliklerinin iş doyumunu ile ilişkisinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

1. Yapılan bu çalışmaya katılan fitness antrenörlerinin kendilerine yöneltilen ölçek maddelerine doğru ve samimi cevaplar verdikleri, bu kapsamda güvenilir araştırma bulgularına ulaşıldığı varsayılmıştır.
2. Yapılan bu çalışmada fitness antrenörlerine uygulanan veri toplama araçlarının araştırma hipotezlerini test etme konusunda geçerli ve güvenilir ölçüm araçları olduğu varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Yapılan bu araştırma Sakarya il merkezinde bulunan fitness merkezlerinde antrenörlük yapan 15 kadın ve 44 erkek olmak üzere toplam 59 birey ile sınırlandırılmıştır.
2. Yapılan bu araştırma çalışmaya katılan fitness antrenörlerinin kendilerine yöneltilen veri toplama aracına verdikleri yanıtlar ile sınırlandırılmıştır.

1.8. Tanımlar

Kişilik: Bireyin kendine özgü olan ve süreklilik gösteren davranış ve tavırları “kişilik” olarak tanımlanmaktadır (Saritaş, 1997, s. 528).

İş doyumunu: İnsanların çalıştıkları işe karşı duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu “iş doyumunu” olarak tanımlanmaktadır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012, s. 40).



BÖLÜM 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kişilik Nedir

Kişilik kavramının geçmişten günümüze tarihsel süreci incelendiğinde bilim insanları ve psikologların bu kavram üzerinde net olarak görüş birliği sağlayamadıkları ve kişilik ile ilgili birçok farklı görüşler ve tanımların ortaya atıldığı görülmektedir (Dönmez, 2018, s. 47). Kişilik kavramı tanımlamak için çok geniş ve zordur. Farklı psikologların farklı görüş ve yaklaşımları vardır. Farklı yaklaşımlar olmasına rağmen kişilik kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Tatlıoğlu, 2014, s. 942). Bununla birlikte kişilikle ilgili yaklaşımları literatürde bir araya getirdiğinizde, altı temel yaklaşımla karşılaşmak mümkündür. Bu yaklaşımlar psikanalitik yaklaşım, özgün yaklaşım, biyolojik yaklaşım, hümanist yaklaşım, tutum/sosyal bilgi yaklaşımı ve öğrenci yaklaşımıdır. Psikanalitik yaklaşımda, bilinçaltının kişilikte büyük bir paya sahip olduğu vurgulanmakta ve insanların farklı davranışlarının bilinçaltından kaynaklandığı belirtilmektedir. Ayrımcı özellik yaklaşımında, bireylerin çeşitli kişilik özelliklerine sahip olduklarından söz edilir. Biyolojik yaklaşımda kalıtsal eğilimler ve fizyolojik süreçler önemlidir. İnsancıl yaklaşımda, kişinin kendi sorumluluğuna ve kendi kendini onaylama ihtiyacına dayanan bir tanım yapılır (Burger, 2006).

İnci (2011, s. 267) kavramsal açıdan kişiliği, kişinin hem bireysel hem de sosyal çevresiyle etkileşim biçimini anlatan belirleyici ve ayırt edici tutum, düşünce ve duygular olarak açıklamıştır. Özsoy ve Yıldız (2013, s. 3) kişilik kavramını “zihinsel, fiziksel, çevresel ve kalıtsal özellikler ile etkileşim içinde olan ve söz konusu unsurları bir sonucu olarak ortaya çıkan, belirli ölçüde özgün ve tutarlı davranış kalıbı” şeklinde tanımlamışlardır. İnanç ve Yerlikaya’ya (2010, s. 3) göre kişilik “bireyi diğer insanlardan ayıran, kişiye özel, tutarlı ve kalıplaşmış özelliklerdir” şeklinde açıklanmaktadır. Kişilik sıklıkla sıkça karakter kelimesi yerine de kullanılmaktadır. Oysaki kişilik ve karakter kavramları farklı anlamlara gelmektedir. Kişilik kavramının ahlaksal yanı “karakter” olarak adlandırılmaktadır. İnsanların karakterleri zaman içinde

aldıkları eğitime de bağlı olarak gelişmektedir (İnci, 2011, s. 225). Tasdemir ve diğerleri (2016, s. 421) kişilik kavramını “İnsanları diğer bireylerden ayıran, nispeten kalıcı olan eğilim ve özellikler ya da birey tarafından sabit bir biçimde sergilenen ve bireyin özgün kılan davranış, duygu ve düşünce kalıpları” biçiminde tanımlamışlardır.

Alan yazında kişilik kavramıyla ilgili yer verilen tanımlar incelendiğinde, kişiliğin genetik ve biyolojik eğilimleri, farklılık gösteren çevre şartları ve toplumsal deneyimleri içeren, iç ve dış etkenlere bağlı evrimsel bir süreci anlattığı ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra kişilikle ilgili yapılan tanımlarda bu kavramın bireylerin mevcut somut davranışlarından oluştuğu belirtilmektedir. Bu kapsamda kişilik kavramının zaman ve durumlara ilişkin sabit ve sürekli olduğu, zamanla ya da durumlar arasında birey için de süreklilik oluşturduğu belirtilmektedir. Kişilik kavramıyla ilgili yapılan tanımlarda yer alan önemli ayrıntılardan biri de tutarlıdır. Tutarlık, kişilerin zaman içinde tutumlarının çok fazla değişim sergilemediği anlamına gelmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2010, s. 3).

Kişilik bir kavram olarak gerek anlamı gerekse kapsamı nedeniyle bazı özelliklere sahiptir. Bu kavramın mevcut esas özellikleri literatür çerçevesinde şöyle sıralanmıştır;

- Kişilik, bir bireyin farklılık sergilemeyen tutarlı tutumları anlamına gelmektedir.
- Kişilik bireye özgü bir özelliktir. Çünkü kişilik özelliği her bireyi birbirinden ayıran, kişiye özel ve her bireyde farklı biçimde gözlenebilen bir olgudur.
- Kişilik tutarlı ve belirgin davranışlardan meydana geldiğinden kişilik türlerinin çeşitli ölçme metotlarından yararlanılarak tespit edilmesi mümkündür.
- İnsanların buldukları ortama göre kişilik yapıları sürekli değişmez. Günlük yaşamında sakin bir kişilik yapısına sahip kişi okulda veya karşılaştığı herhangi bir durum karşısında da sakinliğini koruyacaktır.
- Kişilik özellikleri kalıtsal etkenler ve çevresel faktörlere bağlı olarak gelişmektedir. Kalıtım ve çevresel şartların etkileşimi sonucunda kişilik özellikleri şekillenmektedir (Aytaç, 2001, s. 1).

2.1.1. Kişiliği etkileyen unsurlar

Kişiliğin yapısını ve kişilik gelişimini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Literatürde kişiliği etkileyen unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

Genetik yapı: Kişiliğe etki eden faktörler arasında ilk sırada genetik etkenler yer almaktadır. Her insanda kişilik özelliklerinin farklı olmasının en önemli nedenlerinden biri kalıtsal etkenlerdir. Kişiliği etkileyen genetik faktörlerin başında iç salgı bezleri gelmektedir. Mevcut işlevleri günümüzde hala tam olarak tespit edilememiş olsa da iç salgı bezlerinin kişiliği etkileyen bir boyutu olduğu bilinmektedir. İç salgı bezleri hormon olarak nitelendirilen salgıları üreterek kana karışmasına katkı sağlamaktadır. Kana karışan hormonlar vücudun tüm noktalarına ulaşırlar. İç salgı bezlerinin yeteri kadar çalışmadan düşük seviyede hormon üretmesi veya çok fazla çalışarak yüksek oranda hormon üretmesi kişilik gelişimini olumsuz açıdan etkilemektedir (Aytaç, 2001, s. 1). Kişiliği etkileyen genetik unsurlardan bir diğeri hipofiz salgı bezidir. Hipofiz salgı bezinin hormon salgılama yapısının bozulmasında bazı hormonlar, kullanılan ilaçlar, kontrolsüz diabetes mellitus, karaciğer ve böbrek rahatsızlıkları, beslenme bozuklukları, psikolojik rahatsızlıklar ve stres neden olmaktadır (Emral, 2004, s. 50). Bu bezin çocukluk evresinde az salgılanması cüceliğe, çok yoğun salgılanması ise boyun fazla uzamasına yol açmaktadır. Kadınlarda gebeliğin oluşumu ve doğumdan sonra sütün gelmesi de bu salgı bezine bağlıdır. Cinsel fonksiyonların yerinde getirilmesinde de son derece öneme sahip olan hipofiz bezinin üst bölümünün çok çalışması aşırı erkeksi kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (MEB, 2006, s. 25).

Böbrek üstü bezleri de kişilik gelişimini etkileyen genetik unsurlar arasında yer almaktadır. Böbreklerin üzerine bulunan salgı bezleri adrenal hormonu salgılamakla görevlidir. Doğum öncesi süreçte gelişmeye başlayan salgı bezleri doğumdan birkaç yıl sonra tamamen gelişimini tamamlamaktadır. Böbrek üstü bezleri tarafından salgılanan hormonlar kan dolaşımı, kan basıncı ve büyümeyi düzenler. Adrenalin hormonunun yoğun salgılanması kızgınlık, kaygı ve korku gibi durumların gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Adrenalin hormonunun düşük düzeyde salınımı ise endişe, ruhsal çöküntü ve sinirlilik düzeyinin artmasına neden olmaktadır (MEB, 2006, s. 26).

Aile yapısı: Kişilik gelişimi konusunda aile unsuru en dikkat çeken etkenlerden biridir. Adler, çocukluk döneminin ilk evrelerinde ebeveyn yaklaşımlarının kişilik oluşumu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmektedir. ilerleyen dönemde çocukların kişilik sorunlarıyla karşı karşıya kalmalarına neden olabilecek ebeveyn tutumları vardır. Örneğin; ebeveynlerin çocuklarına her an dikkatli yaklaşımları ve koruyucu ebeveyn imajına sahip olmaları çocuklarının gelecekte şımarık bir kişilik yapısına olmalarına

zemin hazırlamaktadır. Çocuğun şımarması özgürlüğünün elinden alınması anlamına gelmektedir. Bağımsızlığı elinden alınan çocukların aşağılık duygulara kapılmaları ve bazı psikolojik sorunlar yaşamaları muhtemel bir sonuçtur. Bazı ebeveynlerin çocuklarına iyilik yaptıklarını düşünerek ortaya koydukları davranışlar çocukların kişilik gelişimleri bakımından olumsuz açıdan etkilemektedir. Örneğin, anne-babaların çocuklarının bisikleti hızlı kullanmalarını önlemeye çalışmaları, çocuklarını saldırgan akranlarından uzak tutmaları, korku filmi izlemelerini önlemeleri ilerleyen süreçlerde çocuklarda yaşamın getirdiği zorluklarla savaşıma konusunda sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Anne-babaların çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramaması da çocukların kişilik gelişimlerine olumsuz şekilde yansımaktadır. Adler'e göre, çocukluk evresinde anne-babaları tarafından yeterince vakit ayrılmayan çocuklar şüpheli ve soğuk bir kişiliğe sahip olmakta ve ilerleyen süreçlerde çevrelerindeki kişilerle sıcak ilişki kurma noktasında çekingen davranmaktadırlar (Burger, 2006, s. 153).

Bedensel özellikler: Bireyin fiziksel nitelikleri kişiliği belirleyen bir diğer faktördür. Söz gelimi, güçlü ve sağlıklı bir çocuk ile bedensel açıdan hasta ya da uyuşuk bir çocuğun çevresindeki konumu farklılık gösterecektir. Aynı şekilde, fiziksel açıdan güzel görünen çocuklar çevresi tarafından sıklıkla iltifat, övgü alarak şımarma olasılıkları fazladır. Ancak fiziksel görüntüsü çirkin olarak değerlendirilen çocuklar iltifat ve övgü konusunda genellikle ihmale uğrayan çocuklardır. Bu kapsamda bedensel özelliklerin genellikle çevresel etkileşimle kişilik konusunda etkileyici olduğu söylenebilir (Demiröz, 2012, s. 1).

Çevresel faktörler: Çevresel etkenler kişiliğin oluşum sürecinde ve gelişiminde son derece önemlidir. Çevresel şartlar bağlamında değerlendirilen coğrafi özellikler de (yaşanılan bölgenin fiziki şartları, tabii özellikleri, iklimi) kişiliğin oluşumunda oldukça önemlidir (Serçeoğlu, 2013, s. 5256; Tasdemir ve diğerleri, 2016, s. 421).

2.1.2. Büyük beşli kişilik etkenleri

Kişilik yaklaşımçıları tarafından geliştirilen Büyük Beş Kişilik Etkeninin Nörotisizm ve Dışadönüklük-İçedönüklük, bu araştırmaya katılanların kişilik özelliklerini tanımlamak için kullanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 1'de verilen özellikler Büyük Beş Kişilik Etkenini tanımlamak için belirlenmiştir (Myers, 2001).

Tablo 2.1: Büyük beşli kişilik etkenleri.

Kişilik Boyutu	Özelliklerin Uçları
Nevrotiklik	Sakin ---- Kaygılı
	Güvenli ---- Güvensiz
Dışadönüklük – İçedönüklük	Kendinden memnuniyet ---- Kendine acıma
	Sosyal ---- Çekingen
	Eğlenceyi seven ---- Ciddi
Açıklık	Şefkatli ---- Mesafeli
	Gerçekçi ---- Hayalci
	Sıradanlığı tercih eden ---- Çeşitliliği tercih eden
Uyumluluk	Uysal ---- Bağımsız
	Yumuşak kalpli ---- Katı
	Güvenen ---- Şüpheli
Öz disiplin	Yardımcı ---- İşbirliği yapmayan
	Düzenli ---- Düzensiz
	Dikkatli ---- Dikkatsiz
	Disiplinli ---- Dürtülerini takip eden

Kaynak: Myers (2001)

2.1.2.1. Nevrotiklik

Neredeyse her kişilik teorisindeki nevroitiklik kavramı Büyük Beş Kişilik Etkenlerinden biridir. Nörotizm kendini iki boyutta gösterir: biri kaygıdır, diğeri ise refah ve mutluluktur. Eysenck'in korkularını ve anlamlarını belirtmek mantıklıdır. Eysenck, kaygıyı koşullu kaygı tepkisi olarak tanımlar. Bu tepkilerden ilki kaygının yoğunluğu, diğeri ise koşulluluğun iki farklı değişkenden oluşmasıdır. Eysenck anksiyete durumlarında nevroitikliği tanımlamakta ve şartlanmanın dışa dönük ters çevrilmiş kişilik yapısıyla oldukça ilişkili olduğunu belirtmektedir (Eysenck, 1975). McCrae'ye göre, nevroitik insanların hayatla başa çıkmaları ve kendi dürtülerini kontrol etmeleri daha zordur. Duygusal bir dengenin eksikliği olarak tanımlanabilen nevroitiklik, bir insanın pozitif bir psikolojiye uyum sağlayamayacağı anlamına da gelir. Nörotisizm hastalarının olumsuz ruh halleri olduğu ve olumsuz yaşam olaylarından etkilenebileceği görülmüştür (McCrae, 1990). Yüksek nevroitik değerleri olan insanlar genellikle duygusal istikrar ve sürekli uyum ile mücadele ederler. Aynı zamanda, nevroitik yapıya sahip kişilerin duygusal problemleri yaşamaları ve günlük stres olaylarıyla başa çıkmaları zorlaşır (Cüceloğlu, 1991). McCrae, nevroitik yapıya sahip insanların daha fazla endişeli veya depresif hissettiğini ifade ediyor. Nörotikliğin, kullanım yöntemlerini idare edebilen ve psikolojik dengeyi ve sosyal yaşamın birçok yönünü etkileyebilecek bir insanda stres yaşadığını gösterir (McCrae, 1990).

2.1.2.2. Dışadönüklük, içedönüklük

Dışa dönüşme - İç içe geçme, tıpkı nörotisizm gibi Büyük Beş Kişilik Etkenünden biridir. Psikologlar Carl Jung ve Hans Eysenck dışa dönüklük ve dışa dönüklük kavramlarının tanımlanmasında büyük rol oynamıştır. Aşağıda, bu iki psikoloğun kişilik değerlendirmelerinde dışa dönük-içe dönüklükle nasıl başa çıktıkları ve nasıl tanımladıkları açıklanmaktadır. Kişiliğin iki boyutunu içe dönük-dışa dönüklük ve oturmuş bir el ilanı olarak tanımladı. Birinci boyutta, içe doğru insanların iç dünyaya önem verdiğini ve dışa dönük yapıdakilerin dış dünyadakilere daha fazla önem verdiğini belirtti. Diğer boyutta, sayıları yüksek olan kişilerin çevreleriyle daha uyumlu, notları yüksek olanların çevreleriyle daha az uyumlu oldukları belirtildi. Elde edilen dört kişilik yapıya göre bu iki boyutun kesişimi

1. Oturmuş içe dönük bir yapıya dikkatli ve bağımsız bir kişidir.
2. Oturmuş, dışa dönük bir kişi, umursamaz, aktif ve lider olan hoş bir sohbetir.
3. İçeriye doğru görünen doğası olan bir kişi yalnız, karamsar, sert, endişeli olma eğilimindedir ve duygu ve davranışta dengesizlik gösterebilir.
4. İçe dönük yapıya sahip kişiler kolayca alınabilir, saldırgan, hızlı bir şekilde heyecanlanır, hızlıca değişken ve aktif hale gelir (Cüceloğlu, 1991).

Carl Jung kişiliği incelediğinde, insanları iki farklı ana türe ayırır: içe dönükler ve dışa dönükler. Yaptığı tanımlara göre, içe dönük insanlar enerjilerini iç dünyalarına yönlendiriyor, gözlemleri kendileri hakkında daha fazla ve toplumda olduklarında daha çekingen ve sessizler (Pavot, 1990) durum ve kişilik özellikleri tarafından yapılan bu çalışma sonucunda dışadönüklük algılanan pozitif bir ilişki bulmuştur (Pavot, 1990).

2.1.3. Kişilik kuramları

Kişilik kuramlarının kişilik kavramına dair özelliklerini anlatmaya çalışan boyutlarının dışında, bazen birbirini doğrulayan bazen de birbirini reddeden düşüncelere sahip oldukları bilinmektedir. Kişiliği kavramaya ilişkin yapılan çalışmaların milattan öncesine kadar uzadığı bilinmektedir. Kişiliği teori kapsamında ifade etmeye çalışmaları Freud ile başlamıştır. Psikoloji kapsamında her an önemli çalkantılara neden olan kişilik teorilerinin belirli süreçlerde yenileri geliştirilmiştir. Özellikle ortaya atılan

teoriler yeni teorilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Geçmişten günümüze dek geliştirilen 15'ten fazla kişilik kuramı bulunmaktadır (Demiröz, 2012, s. 1; Oral, 2016, s. 88). Her kuramın kişilik olgusunun farklı biçimlerde tanımladığı ve değerlendirildiği bilinmektedir (Tatlıoğlu, 2014, s. 941). Literatürde kabul görmüş kişilik kuramlarının başında Freud, Erikson, Karen Horney ve Otto Rank tarafından ortaya atılan kişilik kuramları gelmektedir. Söz konusu kişilik kuramları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.3.1. Psikoanalitik kuram

Freud'cu kişilik kuramı olarak da ifade edilen psikoanalitik kişilik kuramına göre insan kişiliği üç bölümde ele alınmaktadır. Bireyin kişiliğine ilişkin bu üç ayırım "topografik model" olarak değerlendirilmektedir. Bu modelde bilinç, kişinin bilincinde olduğu fikirleri kapsamaktadır. Bu kurama göre bilinç ve ön bilinç kişilik gelişimi üzerinde belirleyicidir. Bilinç ve ön bilinç alanlarının genellikle insanların fikir ve zihinlerinin önemli bir bölümünü kapsadığı düşünülebilir. Ancak Freud ön bilinç ve bilinç alanlarını buz dağının görünen kısmına benzetmektedir. Bu bağlamda topografik modele göre "bilinçaltı" terimi ortaya atılmıştır. Kişinin düşüncelerinin önemli bir bölümü bilinçaltı kapsamında bulunmaktadır. Bilinçaltında yer alan tüm malzemeye insanların istedikleri anda erişebilmeleri imkansızdır. Freud'a göre bazı özel durum ve olaylar dışında insanların bilinçaltında yer alan düşüncelerini bilinç düzeyine çıkarmaları olanaksızdır (Burger, 2006, s. 77; Tuzcuoğlu, 1995, s. 275).

Bu modele göre kişilik ruhsal bir araç olmanın yanı sıra id, ego, süper ego olarak ifade edilen üç benlik dizgesinden oluşmaktadır. Kişiliğin biyolojik temelini ilkel benlik (id) oluşturmaktadır. İlkel benlik hiçbir işleme uğramamış doğal ve enerji yüklü bir yapıdadır. İd enerjisi üretici ve birikimli olmanın yanı sıra, enerji seviyesi fazla düzeyde biriktiğinde organizmada gerginlik meydana gelmektedir. İd'in mevcut enerjisinin yönünde sürekli değişiklikler olsa da asla bitmez. İd bağlamında mevcut birincil süreçler genellikle bilinçdışı yapılan refleksif eylemlerdir. Göz kırpması ve hapsizlik bunlardan bazılarıdır (Topses ve Serin, 2012, ss. 24-25; Bilgin ve Güner, 2017, s. 511).

Bireyin mevcut psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarının nesnel gerçekliğinin içerisinde tatmin edildiği, farklı bir ifadeyle gerçeklik sınamasının yapıldığı bölgedir. Bu

bakımdan egonun temel ilkesi gerçekliktir. Bunun yanı sıra ego, kişinin bilinçlilik halini ve farkındalık durumunu yaşadığı alandır. Ego bazı açılardan id tarafından düzenlenen bir öge durumunda olması dolayısıyla id olmadan egonun var olması imkansızdır. Egonun temeli fizyolojik ve anatomik gerçekliği kapsayan id olarak nitelendirilebilir (Topses ve Serin, 2012, s. 25). Bu bağlamda ego, bir bakıma id'in gerçeklikle ilişkili olduğu varlık alanıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2010, s. 22; Yılmaz-Esencan ve Rathfisch, 2017, s. 73).

Süper ego ise üst benlik alanı olarak ifade edilmektedir. Ego, üst benlik olarak da nitelendirilmekle beraber süper egonun geliştiği evre ortalama olarak beş yaşına denk gelmektedir. Süper ego öncelikle anne-babalar olmak üzere toplumun standartlarını ve değer yargılarını ifade etmektedir. Süper ego bireyin eylemlerine ilişkin birtakım kısıtlamalar getirmektedir. Eğer bir birey arkadaşının evinde tezgahın üzerinde para görürse, id bu parayı almak ister. Ego kimseye fark ettirmeden bu parayı nasıl alabileceğini düşünür. Süper ego ise kimse fark etmeden bu parayı almanın bir yolu olsa dahi bireye bu parayı almasına izin vermez. Süper egonun buradaki en güçlü silahı suçluluk duygusudur. Süper egoya karşı kişi o parayı alırsa bir süre sonra suçluluk duyarak arkadaşına parasını geri verecektir. Bu nedenle bazı kişiler süper egoyu "vicdan" olarak da adlandırmaktadır (Aydın, Akbağ, Tuzcuoğlu, Yayıcı ve Ağır, 2005, s.128; Bacanlı, 2002, s. 85).

Freud'un kişilik gelişim kuramına göre kişilik gelişimi bireyin içinde bulunduğu yaş dönemine göre bazı faktörlerden etkilenmektedir. Ancak kişilik gelişimi büyük oranda çocukluk döneminin ilk yıllarında şekillenmektedir (Gündoğdu, 2016, s. 373). Bunun yanında her gelişim döneminde kişilik yapısı farklı biçimlerde şekillenmektedir. Söz konusu gelişim dönemleri aşağıda açıklanmıştır.

Oral dönem (0-1 yaş): Oral dönem tüm çocukların kişilik gelişim süreçlerindeki ilk dönem olarak nitelendirilmektedir. Hayatın ilk 18 aylık evresini kapsayan bu süreçte dudaklar, ağız, dil cinsel açıdan birincil olarak duyarlı alanlardır (Burger, 2006, s. 87). Oral dönemde bebekler açlık duygularını ifade etmek için ağlama davranışı gösterirler. Ağlayan bebeğin annesi tarafından emzirilmesi, emzirme esnasında bebeği tutma biçimi, bebeğine söylediği güzel sözler ve bebeğine şefkat gösterme biçimi gelecekte

çocuğun özgüven duygusunu artırmaktadır (Aydın, Akbağ, Tuzcuoğlu, Yayıcı ve Ağır, 2005, s.131).

Anal dönem (1-3 yaş): Bu dönemde çocuğun haz duyma kaynağı anal bölgeleridir. Bu süreçte çocuk tuvalet becerisi kazanması sebebiyle belirli düzeyde özerklik duygusu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu evre egonun da gelişmeye başladığını göstermektedir. Söz konusu döneme ilişkin takıntıların başında cömertlik veya cimrilik, dağınıklık veya düzenlilik gibi kişilik özellikleri ortaya çıkabilir (Topses ve Serin, 2012, s. 26).

Fallik dönem (3-6 yaş): Bu dönemde erkek çocukların annelerine, kız çocuklarının ise babalarına karşı bağıllık hisleri artmaktadır. Bunun sonucunda çocuklarda oiedipus ve elektra saplantıları doğmaktadır. Çünkü erkek çocuklarının anneye, kız çocuklarının da babaya karşı haz duygusu geleceğe dair kalıcılığını sürdürdüğünde karmaşa nedeni olmaktadır. Ebeveynlere yönelik haz hissetme takıntılarının gelecekte de devam etmesi erkek veya kız çocuklarının ebeveynlerinden ayrılamamalarına, eş seçiminde sorun yaşamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca aile içerisinde babaların cezalandırıcı bir tutum sergilemeleri ilerleyen süreçte erkekleri hadımlık karmaşası yaşamalarına, kızların ise doğum sürecine dek erkek cinsel organına imrenme duygusu yaşamalarına neden olabilmektedir (Burger, 2006, s. 89; Topses ve Serin, 2012, s. 27; Yılmaz-Esencan ve Rathfisch, 2017, s. 77).

Latent dönem (6-12 yaş): Bu evrede çocukların dikkatleri kendilerinden ziyade sosyal çevresinden meydana gelen olaylara yöneliktir. Yine bu dönemde çocuklar için kendi yaş gruplarından arkadaş edinme ve belli bir arkadaş ortamı oluşturma temel nitelikleri kapsamındadır (Aydın, Akbağ, Tuzcuoğlu, Yayıcı ve Ağır, 2005, s.133). Bu dönemde çocuklar kendilerine örnek aldıkları kişilerle özdeşleşebilmekte, sosyal olarak bağlarını da geliştirme eğilimi sergilemektedirler. Yine bu dönemde bilişsel ve duygusal davranışlarını genellikle gerçeklik ilkesi dahilinde yaşama eğilimi sergilemektedirler (Topses ve Serin, 2012, s. 27).

Genital dönem (12-18 yaş): Ergenlik döneminin hormonal değişimler ve kimlik edinimi çabalarına yöneldiği süreç “genital dönem” olarak nitelendirilmektedir. Bu dönemde ergen birey üreme işlevini yapabilecek yeterliğe ulaşmaktadır. Yine bu aşamada ergen hem değişen ve gelişen bedenine uyum sağlama hem de kimlik karmaşası yaşama

eğilimi içine girmektedirler. Bu dönemdeki ergenler sahip oldukları yetenek ve becerileri geliştirme çabası da dikkati çekmektedir (Topses ve Serin, 2012, s. 27). Bu aşamada ergen birey karşı cinse yönelik cinsel duygularını bastırmak için yeterli psişik enerjiyi bulmaktadırlar. Ergenlik döneminde gelişen bu duygu ve tutkular ilerleyen dönemlerde bireyin eş bulması ile sonuçlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2010, s. 36).

2.1.3.2. Psikososyal kişilik kuramı

Erikson'un kişilik teorisinde faydalandığı terminolojinin önemli bir bölümü Freud'un kişilik kuramı ile benzerlik göstermektedir. Freud'un kuramına göre kişilik gelişiminde cinselliğin öneminden ziyade, psikososyal kişilik kuramı birey ve davranışlarının gelişimi sosyal ve kültürel kapsamında ele alınmaktadır. Erikson'un psikososyal gelişim teorisi dahilinde de Freud'un psikoanalitik kişilik teorisinde olduğu gibi odaklandığı bazı gelişim süreçleri bulunmaktadır. Bunun yanında Freud kişilik gelişiminin büyük oranda çocukluğun ilk yıllarında şekillendiğini savunurken, Erikson kişilik gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu savunmuştur (Topses ve Serin, 2012, s. 36; Gündoğdu, 2016, s. 373; Özgüngör ve Acun-Kapıkıran, 2008, s. 114; Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 155). Erikson'a göre, kişilik gelişimini şekillendiren gelişim evreleri aşağıda açıklanmıştır.

Temel güvene karşı güvensizlik (0-1 yaş): Bu süreç Freud'un geliştirdiği psikoanalitik kişilik kuramında bahsedilen oral dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde id'in var olan fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması psikolojik ihtiyaçların da ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır. Güven duygusunun ortaya çıkışında anne sıcaklığı, besleyicilik ve koruyuculuk gibi unsurlar dikkati çekmektedir. Güvensizlik duygusu ise saldırgan ve kuşkulu davranışlara neden olmaktadır. Bu nedenle 0-1 yaş evresinde bebeklerin çevrelerine ilişkin güven duygusu geliştirici önemler alınmalıdır (Burger, 2006, s. 165; Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 155).

Özerkliğe karşı utanç ve kuşku (2-3 yaş): Erikson'a göre çocukluğun ilk evlerinde bağımsızlık ve özerklik duygularının alt yapısı oluşturulmaktadır. Ancak bu dönemde bağımsızlık ve özerklikle ilgili sergilenen çabalar aile tarafından titizlikle desteklenmezse otokontrol ve kendine güven duyguları yerini utanç ve kuşkuya bırakmaktadır. Bu dönemde id tepkileri artırdığından ego duygusu da gelişmektedir.

Egonun kendini denemeye çalışması özerklik duygusunun da kesinlik kazanmasına katkı sağlamaktadır (Topses ve Serin, 2012, s. 36-37). Çocuklarda sıklıkla bu süreçte inatçı tutum sergilemede görülmektedir. Bunun temelinde, çocukların kendi kendilerine bir şeyler yapma gereksinimlerinin artması yer almaktadır (Aydın, Akbağ, Tuzcuoğlu, Yayıncı ve Ağır, 2005, s.140).

Girişimciliğe karşı suçluluk (4-6 yaş): Freud'un psikoanalitik kişilik kuramı bağlamında fallik evre olarak nitelendirilen bu evre çocukların yeni yetenek ve becerilerinin gelişim sergilediği dikkati çekmektedir. Bu dönemdeki çocuklar belirledikleri bir amaca ulaşmak veya bir eylemi gerçekleştirmek için plan yapma çalışmalarına başlamaktadırlar. Yine bu evrede çocuklar tutum ve becerilerini çevreye uyum sağlamak için kullanırlar. Çocukların yalnız başlarına dışarı çıkma isteklerinin ilk defa karşılaşıldığı dönem de 4-6 yaş aralığıdır (Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 156; Topses ve Serin, 2012, s. 38).

Çalışmaya (yetenek) karşı eksiklik duygusu (6-12 yaş): Bu evrede çocuklar çoğunlukla okuldaki akranları ile kendi bilgilerini kıyaslama yoluna giderler. Bu kapsamda sıklıkla kendi okul başarılarını diğer arkadaş çevrelerinin ders başarıları ile kıyaslarlar. Elde ettikleri neticeye göre kendisinin çalışkan veya tembel olduğu konusunda karar kılar. Eğitimciler bu dönemdeki çocukların kendi başarılarını kendi gelişimleri ile kıyaslamaları gerektiğini, çocuğun hatalarından çok doğruları üzerine odaklanılması gerektiği belirtilmektedir. Böylece çocuklarda aşağılık duygusunun doğması engellenmektedir (Bacanlı, 2002, s. 91; Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 156).

Kimliğe karşı rol karmaşası (13-18 yaş): Bu evrede id'in psiko-seksüel anlamda içerik kazanmaya başladığı dönem olarak ifade edilmektedir. Hormonal yapıda meydana gelen değişikliklerle birlikte üreme sistemi işlevini yerine getirmeye başlamaktadır. Bu dönemde egonun kendi kimliğini bulmaya çalıştığı belirtilmektedir. Kimlik kazanım duygusunun gelişmesiyle birlikte bireyin sorumluluk duygusu da gelişmektedir. Yine bu dönemdeki ergenler kimlik kazanımını desteklemek için öykünme özdeşim dönemlerinden geçerek kimlik kazanımı sürecini tamamlayacaktır (Topses ve Serin, 2012, s. 38). Bu dönemde kimlik gelişimini tamamlama konusunda sorun yaşayan ergenlerde kimlik karmaşası görülmektedir (Arslan ve Arı, 2008, s. 56; Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 157).

Yakınlığa karşı yalnızlık (yalıtılmışlık) karmaşası (18-26 yaş): Kimlik gelişim evresinin tamamlandığı bu dönemde gençler kendi hayat çizgilerini takip etmeye başlarlar. Bu dönemde karşı cinsle sevgi ve dostluk ilişkilerinin değer kazanmaya başladığı zamanlardır (Aydın, Akbağ, Tuzcuoğlu, Yayı ve Ağır, 2005, s.143). Bu dönemi güvenli bir şekilde geçiren birey güvenli şekilde sevgiyi alma ve verme becerisi edinmektedir. Aksi durumda ise diğer bireylere ilişki kurmada zorlanan, onu sağlıksız ve istenilmeyen bir kişilik yapısına itmektedir (Topses ve Serin, 2012, s. 39).

Üretkenliğe karşı durgunluk (yetişkinlik dönemi): Bu dönemde birey işiyle çok fazla meşgul olduğundan kendine vakit ayıramaz. Diğer uç kısımda ise reddedicilik vardır. Bu durumdaki bireylerde çok fazla verimlilik ya da verimsizlik görülmektedir. Birey topluma destek olmak için çalışmaz. Yine bu dönemde orta yaş krizi ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte bazı kişiler neden çalıştıklarını sorgulamaya başlamaktadırlar. Bu soru aslında bencillik barındıran bir sorudur. Çünkü bu soru “ben kimin için çalışıyorum?” sorusunun yerine sorulmaktadır. Bu duruma çoğunlukla erkeklerde daha fazla rastlanmaktadır. Erkekler bu süreçte işlerinden ayrılarak, eşlerinden de ayrılır, farklı tarz kıyafetler alır ve çoğunlukla gençlerin yoğun olduğu ortamlara gitmeye başlarlar. Şüphesiz aradıklarını çok nadir bulabilirler, çünkü yanlış amaçlar peşinde zaman harcamaktadırlar (Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 158; Bacanlı, 2002, s. 95).

2.1.3.3. Koren Horney’in kişilik kuramı

Horney, Freud’un kişilik teorisini New York ve Berlin’deki psikanalizin öğretmeye başlamasının ardından diğer teorisyenler gibi kuramı sorgulamaya çalışmıştır. Yaptığı değerlendirmeler neticesinde Horney, Freud’un özellikle kadınların kişilik gelişimleri konusundaki fikirlerine onay vermemiştir. Freud erkek ve kadınların doğuştan farklı kişilik yapıları ile doğduğunu ifade etmiştir. Ancak Horney, cinsiyetler arasında somut kişilik farklılıklarının biyolojik etkenlerden çok kültürel ve toplumsal yaşayış şekillerinden kaynaklandığını düşünmüştür (Burger, 2006, s. 171).

Horney’in kişilik teorisine bağlı olarak nevrotik gereksinimler şöyle sıralanmıştır;

Sevgi ve onay için nevrotik ihtiyaç: Bütün bireylerin kendilerine saygı duyulmasını isteme ihtiyaçlarıdır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını gidermek için sürekli kendileriyle ilgili

pozitif şeyler düşünmeye ve başkalarını memnun etmeye çalışırlar. Reddedilmeye karşı çok duyarlı olurlar ve hayır diyemezler (Topses ve Serin, 2012, s. 53).

Hayata yön verecek bir ortama duyulan ihtiyaç: İnsanlar hayatlarını sürekli olarak yönetme gereksinimi hissederler. Çoğu zaman bireylerin kendi ayakları üzerinde durma arzuları yoktur. Yalnız kalmaktan veya terk edilmekten korkarlar. Dolayısıyla diğer bireylerden sağlayabilecekleri her türlü destek kendileri için önem teşkil etmektedir (Topses ve Serin, 2012, s. 53).

Hayatı dar sınırlar içerisinde tutmaya ilişkin nevrotik ihtiyaç: İnsanların diğerlerinden beklentileri son derece kısıtlıdır. Dolayısıyla sürekli azla yetinip, abartılı olarak alçak gönüllü olma eğilimi gösterirler (Topses ve Serin, 2012, s. 54).

Güç kazanmak için nevrotik ihtiyaç: İnsanlar çevrelerindeki diğer bireylerden her zaman üstün ve güçlü olma beklentisi içindedirler. Mevcut zekâ düzeyi ve bilgi üstünlükleri ile diğerlerine karşı liderlik duygusu ortaya koyarlar (Topses ve Serin, 2012, s. 54).

2.1.3.4. Otto Rank'ın kişilik kuramı

Otto Rank'a göre bireyler kendisini yönlendirme, boyun eğme veya bağımlılık ya da bağımsızlık eğilimlerinin olduğu bir dünyada hayatlarını sürdürmektedirler. İnsanların bu olgularla çatışmasının simgesi olarak doğum olayı gösterilebilir. Zira bağımlılık doğum öncesini, bağımsızlık ise doğum sonrası ifade etmektedir. Otto Rank'ın kişilik teorisinden hareketle insanlar; nevrotik insan, estetik insan ve ortalama bir insan şeklinde üç ayrı kişilik özelliğinde ele alınmaktadır (Topses ve Serin, 2012, ss. 58-59). Bu üç kişilik tipinin ana ilkeleri şöyle verilmiştir;

Ortalama insan: Yaşamını sürdürdüğü çevreden saygı gören işlevsel bir insan anlamına gelmektedir. Bu tip insanlar kimi zaman kendilerini gereksiz hissedebilirler. Bilhassa toplumsal değerler değişikliğe uğradığında kendilerini yalnız hissedebilirler. Yalnızlık bir çeşit ayrı kalma suçluluğu şeklinde nitelendirilmektedir. Kişi erişkinlik sürecine geçişle beraber beklentilerinin hakimiyetine kapılmaya başlar. Böylelikle toplumla olan çatışma engellenmiş olur (Topses ve Serin, 2012, s. 58).

Estetik insan: Bu insanlar çoğu zaman diğer bireylerle yaratıcı ilişkiler kurabilme yetisine sahiptirler. Böylelikle bireyler yaşam ve ölüm kaygılarının yarattığı kutuplaşmaya çözüm bulmuş olurlar. Bu tip insanların kendi hedef ve ideallerini şekillendirebilme özellikleri bulunmaktadır. Ayrıca bu tür insanlar kendilerini diğer insanlara mevcut yaratıcı özellikleri ile sunma yaklaşımı gösterirler (Topses ve Serin, 2012, s. 58).

Nevrotik insan: Bu tip insanlar çoğunlukla hayatlarındaki karşıt eğilimleri bir araya getirmeye çalışmış, ancak bunu yapmada başarı sağlayamamış insanlardır. Dolayısıyla nevroitik kişilerin toplumdan dışlanma, yaşadığı toplumla özdeşim sağlayamama yönelimleri vardır (Topses ve Serin, 2012, s. 59).

2.2. İş Doymu Kavramı

Kişisel Yönetişim Bingöl adlı kitabında iş tatmini hakkında şu ifadeler yer almaktadır: İş doğumu, işgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlığının yanı sıra bireysel, fizyolojik ve zihinsel duyguların bir belirtisidir. İş tatmini söz konusu olduğunda, onunla çalışmaktan ve çalışmaktan hoşlanan işçinin işinden ve mutluluğundan kaynaklanan parasal faydalar vardır.

İş tatmini veya işlerinden memnuniyetsizlikle yakından ilgili olan iş tatmini, aşağıdaki etkenlerle ilgilidir:

- Memnuniyet, işçinin işten gelen maddi çıkarlarıyla ilgilidir.
- Memnuniyet iş güvenliği ile ilgilidir.
- Memnuniyet, işin zevk ve uygunluğuyla ilgilidir.
- Memnuniyet üretmenin gururu hakkındadır.
- Memnuniyet vaat eden profesyonel projelerle ilgilidir.
- Memnuniyet, işçinin iş akışını ve iş hızını kontrol etme yeteneği ile ilgilidir.
- Memnuniyet, işyerindeki olumlu insan ilişkileri ile ilişkilidir.
- Memnuniyet, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.
- Memnuniyet süpervizörün tutumu hakkındadır.

- Memnuniyet, sendika ilişkileriyle ilgilidir (Ünsal, 2004: 21).

İlk olarak, bireyin işyerinde yüksek performans sırasında işyeri tarafından ödüllendirildiği ve böylece yüksek iş memnuniyetinin sağlandığı söylenebilir. İkincisi, iş memnuniyeti yüksek bireylerin yüksek performanslıdır. Buna göre, iş performansında bir artış söz konusudur, çünkü kişi işinden memnundur (Ünsal, 1994, s. 21).

2.2.1. İş doyumunun tanımı

Örgütlerde değişkenliği en fazla olan ve kurumlar açısından en değerli kaynaklardan biri çalışanlardır. Çünkü çalışanların iş verimlilik düzeyleri kurumun devamlılığı adına son derece öneme sahiptir. Kurumsal yapı bağlamında iş görenlerin yüksek bir verim düzeyi ve çalışma kapasitesi ile işlerini gerçekleştirebilmeleri, işlerinden tatmin olmaları ile ilişkilidir. Bu çerçevede iş görenlerin işlerinden memnun olma düzeylerinin ne olduğu ve iş görenlerin işlerindeki doyum oranlarını artırmak için neler yapılması gerektiği önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004, s. 18). Bir başka tanıma göre iş tatmini “iş görenlerin isteyerek yaptıkları işin uyuşması sonucunda ortaya çıkan hoş ve duygusal tutumlardır” şeklinde açıklanmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009, s. 508).

İş tatmini kavram olarak ele alındığında “iş görenlerin işleriyle ilgili ortaya koydukları tutum” olarak açıklanmıştır. İş görenlerin çalıştıkları işi sevmeleri veya daha basit bir ifadeyle işlerinde kendilerini mutlu hissetmeleri bir açıdan iş tatmini teriminin içinde değerlendirilmektedir. İş görenlerin işlerinden doyum sağlamaları kendileri bakımından olduğu kadar kurum yönünden de önemlidir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 140).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş tatmini, bir kişinin hizmetinden memnun olma ve işinin çoğunu, gününün çoğunu geçirdiği iş hayatında görevini yerine getirirken zevk alma kabiliyetidir. Birey emeğini alabilirse, iş tatmini yüksek olacaktır. Çalışanın işinin, bireye ne kadar önem verdiğinin etkenleri sağladığı ölçüde, çalışanın işten aldığı memnuniyet de artar. Davis ve John iş tatmini, birinin iş üzerindeki olumlu etkisi veya duygularıdır. Diğer bir deyişle, iş tatmini çalışanların memnuniyeti veya memnuniyetsizliği olarak ifade edilmektedir (Davis ve John, 1989, s. 177). Bir insanın yaptığı işe karşı olumlu bir tutumu varsa, çalışmalarına yansır veya olumsuz bir durum varsa bunun olumsuz bir etkisi olur. İnsani gelişme, memnuniyet, zenginleştirme çabası

tarih boyunca öncelik olarak kabul edilen bir faaliyettir. Yaratıcılık, yetenek ve bireyin etrafındaki ilişki gibi becerilerin gelişimi, yaşamını anlamlı ve değerli bulmada önemlidir (Yetim, 2001, s. 163). Yetim, Telman ve Ünsal'da belirtildiği gibi, çalışırken yaptıkları işte kendini ifade etmek, kendini geliştirmek ve onlar için bir memnuniyet sağlamak, bireyin yaşamına memnuniyet getirecektir.

2.2.2. İş doyumunun önemi

Çalışma ortamında iş görenler kendilerine verilen işi ifa ederken, beklenti ve ihtiyaçlarının da yerine getirmelerini beklerler. Bu ihtiyaçlar ne kadar tatmin edilirse, çalışanın bu doyuma bağlı olarak işten o kadar zevk alır. Çalışanların negatif duyguları ve düşünceleri ile memnuniyetsizliği şirkette olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Şimşek-Akgemci ve Çelik (2007), işletmelerde iş tatmini sağlayamayan sorunları şöyle açıkladı: Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Çalışma döneminde Yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Artan yabancılaşma, stres, çatışma ve kızgınlık,
- Hırsızlık oranlarında artış,
- Grevin gündeme geldi,
- Makine ve tesislere hasar verme,
- Düşük zihinsel ve fiziksel sağlık,

İş görenin kişisel becerilerinin belirlenmesi, görevin kişiye uygun dağılımının yapılması, iş görenin mükafatlandırılması, gerektiğinde onurlandırılması, çevresel koşulların iyileştirilmesi miktarı artacaktır. Ataay, iş doyumunun önemi hakkında şu açıklamalarda Davranış bilimciler, çalışanların çalışmalarına olan ilgilerini arttırmak ve memnuniyet duygusunu arttırmak için yeni formüller geliştirmeye ihtiyaç duyulduğuna inanıyordu (Ataay, 1987, s. 71). İş tatmini, bireyin sosyolojik ve psikolojik boyutları ile işletmenin beklentileri arasındaki ihtiyaçları ile orantılıdır. Yöneticiler, iş hedeflerine ulaşmak için çalışanın kişisel gereksinimlerinin karşılandığı bir ortam yaratmalıdır. Özer, iş tatmininin önemini şu terimlerle dile getirmiştir: Bireyde zihinsel tansiyon ve denge bozukluklarına yol açan arzu ve ihtiyaçlar. Gizli gerilimi boşaltma veya

azaltmanın bir sonucu olarak, birey tatmin olacaktır. Buna karşılık, varlıklarını ve kalitelerini, farklı teşvik araçları ve çevre koşullarına ilişkin tutumları gözlemleyerek keşfedebilirsiniz. Sosyal kalkınmaya paralel olarak örgütsel gelişme var. İşyerindeki iş formları ve amaçları farklılaşmaya başladı. Erken aşamalarda verimliliği artırma arzusuyla başlayan bu ilgi, son zamanlarda bir sosyal sorumluluk biçimi haline geldi. 1937'de Wagnerr çalışan-işveren ilişkileri yasınının kabulü, o ülkenin toplu iş sözleşmesinde iş tatminine olan ilgiyi artırdı. İşletmelerde örgütsel değişim ve yeniliğe direnç ve yeniliği kabul etme gerekliliği, iş memnuniyetini ilgi konusu haline getirmiştir (Baysal, 1997, s. 30).

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı gibi iş tatmini örgütsel amaçlara ulaşılması için oldukça önemlidir. Bu noktada örgütlerin iş doyumunu arttırmak için bazı önlemler almaları ve düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Bu kapsamda iş doyumunun artırılması için örgütlerin yapması gereken uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Şirkete yeni istihdamı sağlanacak personellerle alakalı iyi bir ön değerlendirme sağlanmalıdır. İşe alınacak kişilerin çalışacakları konuma uygun olmalarına özen edilmelidir. Böylece personelin işe başladıktan sonra iş doyumları artacaktır.
- Şirketler var olan amaçlarını ve vizyonunu etkili bir şekilde ifade etmelidirler. Böylece iş görenler kurumsal hedefleri daha iyi benimseyerek yüksek bir iş doyumunu ile işlerini yerine getireceklerdir.
- Örgütsel yapı kapsamında personelin eğitimine dikkat edilmelidir. Hizmet içi eğitimlerle personeller arasındaki iletişim ve etkileşim gelişmekte, bununla beraber iş görenlerin iş tatminleri artmaktadır.
- Personeller açısından kendilerine iş garantisi sağlanması oldukça önemli bir konudur. İş garantisi olduğundan emin olan personellerin iş doyumları yüksektir. Bu nedenle firmaların iş görenlere iş teminatları olduğunu sıklıkla ifade etmeleri, bu noktada iş görenlere güven sağlamalıdır.
- İş görenler yaşamlarını devam ettirebilmek için yeterli düzeyde kadar para kazanmak isterler. Bu nedenle iş görenlere hak ettikleri oranda maaş verilmeli ve maaş dağılımının adil yapılması için ihtiyaç duyulan düzenlemelere gidilmelidir.

- İş görenlerin kararlarına saygı duyulan, iş gören fikirlerinin dikkate alındığı katılımcı bir yönetim tarzı benimsenmelidir.
- Yöneticiler tarafından sıklıkla iş görenlerin beklentileri sorulmalı ve kurumun aksayan işleri konusunda bilgi alınmalıdır. Böylece iş gören sorunları daha kısa sürede çözüme ulaşacak ve iş görenlerin iş doyumları artacaktır.
- Kurum kapsamında terfi ve yükselme imkanı her daim olmalıdır, terfi olanağından her personelin adaletli bir şekilde yararlanması sağlanmalıdır.
- İş görenler arasında adil bir ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- İş görenlere her zaman ortaya koydukları işler konusunda tam yetki verilmeli, iş görenlerin işleri ile ilgili bilgi ve becerileri dikkate alınmalıdır.
- İş görenlerin mevcut potansiyel yeteneklerinden en iyi şekilde yararlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- İş görenler arasında iyi bir bağ oluşturulması sağlanmalıdır. İyi bir etkileşimle en küçük problemler bile kısa sürede çözüleceğinden iş doyumları artacaktır (Akşit-Aşık, 2010, ss. 47-48).

2.2.3. İş Doyumunu etkileyen etkenler

İş görenlerin işlerinden memnuniyeti, işten beklentileri karşılandığında ortaya çıkar. Bu memnuniyet insanlara göre değişir. İş tatminini etkileyen birçok farklı etken var. Lawler, iş tatminin belirleyicilerini kişisel ifade eden ve şahsın algıladığı iş sahip olunan iş verileri ve özellikleri algılanan girdi ve çıktılar için beklentilerinin şekillenmesini sağlar. Çalışanlar, görevle ilgili arzularını gerçek görev sonuçlarıyla karşılaştırır. İş tatminini etkileyen etkenler bireysel etkenlere, çevresel etkenlere ve organizasyonel etkenlere ayrılır (Özcan, 2011: 114; Silah, 2001: 110; İşcan ve Timuroğlu, 2007: 127).

2.2.3.1. Bireysel etkenler

Sosyo-kültürel çevre, kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek türü ve mesleki kıdem iş tatminini etkileyen temel bireysel etkenlerdir (Özcan, 2011: 114; Aksayan, 1990;

Karaca, 2008: 23; Keser, 2006: 82). Söz konusu faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.2.3.2. Kişilik

Bireysel etkenlerin iş doyumunda etkili olmasının esasında yer alan nedenlerden birisinin kişilik özellikleri olduğu belirtilmektedir. Her iş görenin bireysel yapısına bağlı olarak mevcut olan kişilik özellikleri farklılık göstermektedir. Çeşitli kişilik özelliklerine sahip iş görenlerin işlerinden beklentilerinin ve elde ettikleri tatminin doyumun farklılık sergilemesi kaçınılmazdır (Özcan, 2011, s. 114).

2.2.3.2. Yaş

Gençlerin işlerinden daha az memnuniyet sağladıkları, çünkü yükselen ve çalışma koşulları konusunda aşırı beklentileri olduğu, iş seçimi ve iş güvenliği konusunda şüpheleri olduğu iddia edilmektedir (Aksayan, 1990, s. 15). Bu bağlamda bireylerin mevcut yaş grupları sahip oldukları tutum ve davranışlarla alınacak kararlar üzerinde önemli bir faktördür. Bireylerin iş yaşamında aldıkları kararlar ve işlerine dair tutumları da bazen yaşa göre farklılık sergilemektedir. Alan yazında yer alan çalışma sonuçları genellikle iş doyumunun yaşla beraber artabileceğini ortaya koymaktadır (Akşit-Aşık, 2010, s. 38).

2.2.3.3. Cinsiyet

Kadın ve erkeklerle iş doyumunu açısından ilişki var olup olmadığına dair yapılan çalışmalardan anlamlı bir fark olmadığı neticesine varılmıştır. Bununla birlikte kadınların anneliğinin yaşam rolüne dahil edilmesi memnuniyet memnuniyetinde değişikliklere yol açacaktır (Karaca, 2008, s. 23). Alan yazında çoğunlukla kadınların iş doyumları erkeklere göre daha düşüktür. Bunun temelinde yer alan neden kadınların iş yaşamlarındaki kariyer planlarının önüne geçen birçok olumsuzluk olmasıdır. Öte yandan çalışan kadınların aile yaşamlarındaki yükümlülükleri nedeniyle çatışma yaşamaları da iş doyumunu oranlarını olumsuz açıdan etkilemektedir (Akşit-Aşık, 2010, s. 39).

2.2.3.4. Eğitim düzeyi

Akşit-Aşık, iş tatmini ve eğitim ilişkisine ilişkin şu açıklamaları belirtti: Çalışanlar, eğitim seviyelerine ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuzlar ve iş tatmini eksikliği (Akşit-Aşık, 2010, ss. 39-40). Bu bağlamda iş görenlerin eğitim düzeyleri iş doyumlarını her zaman olumlu yönde etkilememektedir. Söz gelimi; eğitim düzeyine uygun bir konumda çalıştırılmayan bireyin zamanla iş doyumunun düşmesi muhtemel bir durumdur. Ayrıca bazı çalışan bireyler eğitim düzeylerinin son derece üzerinde beklentilerle iş hayatına adım atmaktadırlar. Bu da zaman içinde bireylerde mesleki açıdan doyumsuzluğa ve iş stresine zemin hazırlamaktadır (Eğinli, 2009, s. 40).

2.2.3.5. Meslek türü

İş tatminin etkileyen etkenler, yüksek sosyal prestije sahip mesleklerde saygınlık arttıkça artar. Meslek etkeninin iş tatmini oluşumundaki önemini şöyle ifade etti: Herzberg ve diğerleri çalışmada listelenen ilk etken güvenlik, ikinci etken ise işten kişisel fayda elde etmek, üçüncüsü de işte yükselme fırsatı, dördüncü etken ise uygun ve takdir edici kontrol olarak görülmüştür (Silah, 2001, s. 113). İşyerinde çalışanların hangi memnuniyet seviyesinde ve ne tür değişkenlerin büyük önem taşıdığı bilinir. Böylece çalışanlar, emek potansiyeli ve verimlilik ve yaratıcılıklarını en üst düzeyde gerçekleştirme yeteneklerine uygun bir üretim sektörüne ve iş koluna yerleştirilebilirler. Bu tür bir uygulama ve yönlendirme, çalışma ortamının uyumu ve çalışanların kişisel ahlaki uyumu açısından da önemlidir (Silah, 2001, s. 114). Keser'e (2006, s. 82) göre, iş görenlerin her şeyden önce çalıştıkları işi sevmeleri iş doyumlarını olumlu açıdan etkileyen bir unsurdur. İş görenlerin yaptıkları işi sevmeleri için işlerini anlamlı ve keyifli bulmaları oldukça önemlidir. İşin kendisinden kaynaklı olarak iş görenlere özerklik tanınması, bu kapsamda çalışanlara karar alma hakkı tanınması iş doyumunu arttıran bir başka etkendir. Ortaya koyduğu işlerde kendisine karar verme yetkisi verilen iş görenler kararlarının göz önünde bulundurulduğunu fark ettiklerinde yüksek bir iş doyumuna sahip olacaklardır

2.2.3.6. Mesleki kıdem

İş yerinde çalışma saati artan bireylerin ihtiyaçlarının kurumlar tarafından daha çok giderildiği ifade edilmekle beraber, bu durumun iş doyumunu arttıran bir etken olduğu ifade edilmektedir. Farklı bir ifadeyle, personelin mesleki kıdemi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Ancak alan yazında mevcut çalışma verileri mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik sonuçların çelişkili olduğu sonucunu göstermektedir. Bu kapsamda yapılan bazı çalışmalarda iş görenlerin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum oranlarının azaldığı, bazı çalışmalarda iş doyumunun mesleki kıdemle beraber arttığı tespit edilmiştir (Keser, 2006, s. 115).

2.2.3.7. Sosyo-kültürel çevre

Sosyo-kültürel çevre, bir bireyin iş tatminini de etkileyen bir etkidir. Çalışanlar çalışma koşullarını toplumunkilerle karşılaştırır ve iş tatmini artırma eğilimindedir (Silah, 2001, s. 110). Toplumların sosyo-kültürel gelişimi ve seviyelerinin ekonomik artışı değişime ve bireyin ihtiyaçtır.

2.2.3.8. Diğer faktörler

Çalışanlarda terfi ya da yükselme imkânı bulunması iş doyumunu etkilemektedir. Bilindiği üzere kurumlarda yükselmek belirli bir süre çalışma geçmişine sahip olan kişilerin zaman içinde talep edecekleri bir durumdur. Bu kapsamda çalışanlar bakımından yükselmenin bir ihtiyaç olduğu belirtilebilir. Terfiler iş görenlerin kurum kapsamında sahip oldukları pozisyonlara göre beceri ve yeteneklerini daha iyi kullanabilmelerine katkı sağlamaktadır. Çünkü iş görenler bakımından yükselme ihtimali, potansiyel ve başarı oranının daha fazla iyileştirilmesinde bir dürtü işlevi sağlamaktadır. Ayrıca personele sunulan yükselme olanağı geçmişteki bir yaklaşımın ödülü ya da karşılığı olarak da sunulabilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 127).

İş görenlerin yaşamında ücret, temel çalışma nedenleri kapsamında yer almaktadır. Çünkü bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gelire olan ihtiyaç önemlidir. Ancak ücretin tek başına iş doyumuna katkıda bulunduğunu belirtmek olanaksızdır. Yapılan araştırmalar pek çok kişinin iş doyumunu üzerinde ücretin ilk sırada yer almadığını ifade etmektedir. Buna karşılık, iş görenlerin işlerine yönelik tutumlarında

ücret etkeninin azımsanamayacak düzeyde öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006, s. 78).

İşletmelerde çalışanların kararlara katılması iş doyumunu etkileyen değişkenler arasında yer almaktadır. İş görenler kurum bünyesinde verilen kararlarda kendilerine de düşüncelerinin sorulmasından memnuniyet duymaktadırlar. Alınan kararlarda fikirleri göz önünde bulundurulan iş görenler kendilerini kurumun bir parçası olarak görmeye başlamaktadırlar. Alınan kararlara katkıda bulunduğunu gören iş görenlerin iş doyumlarının artması olası bir sonuçtur. Bu nedenle kurumlarda personelin fikirlerinin dikkate alındığı iyi bir etkileşim ağı olmalıdır (Öztürk ve Özdemir, 2003, s. 194).

İş doyumunu etkileyen diğer bir unsur örgüt içindeki iletişimin niteliğidir. Bilindiği üzere her kurumun kurumsal işleyişine ve kurum yapısına bağlı olarak farklılıklar içeren ilişkiler ağı mevcuttur. Kurumlarda mevcut ilişkilere bağlı olarak çeşitli etkileşim metotları bulunmakla beraber, örgüt içi iletişim yöntemi personelin iş doyumları üzerinde önemli bir belirleyicidir. Ayrıca kurum içi iletişim personel için ayrıca bir doyum unsuru olarak değerlendirilmektedir. Kurum içinde bireyler arası sağlanan etkileşimle anlatılmak istenen iş görenlerin birbirine bilgi vermesi, talimatları aktarması, düzenli raporlar çıkarılması, duygu ve bilgi birlikteliğinin sağlanmasıdır. Ortaya koyulan çalışmalarda genel olarak iyi bir haberleşme ve iletişim ağının olmadığı kurumlarda iş görenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Özcan, 2011, s. 116).

2.2.4. İş doyumunu ile ilgili teoriler

Kapsam ve Beklenti Kuramları olarak iki grupta değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde isteklendirme ve performanslar incelendi. Kapsam kuramları, isteklendirme ve iş tatmini bağlarını ve beklenti kuramlarını, performans ve iş tatmini bağlarını incelemektedir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008: 8; Öztürk, 2003: 288). Söz konusu kuramlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.2.4.1. Kapsam teorileri

Kapsam Teorileri, insan davranışına dayanan soruların sonuçlarını bulmak için insanların ihtiyaçlarına dayanan Motivasyon Teorilerini temel alır. Tütüncü ve

Küçükusta'da kapsam teorilerini şu şekilde ifade ettiler: Kapsam teorileri, insanda var olan etkenleri anlamaya ve onları davranışa yönlendirmeye önem veriyor. Temel hipotez, yöneticinin, insanları güvenli rotalarda harekete geçiren etkenleri kavrayarak, insanları hitap ederek örgütsel emellere yönelmeye teşvik etmeleridir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 8). Ancak isteklendirme ve iş tatmini konusunda hiçbir teori yeterli değildi. Bunun için sayısız teori üretildi.

- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Kurama göre, ihtiyaçları şöyle sıraladı:

1. Yaşamsal gereksinimler: yemek, uyumak
2. Güvenlik gereksinimi: ekonomik güvenliği, can ve iş güvenliği,
3. Sosyal gereksinimler: arkadaşlık, kabul görme, grup katılımı
4. Saygı duymak: özgüven, saygınlık
5. Kendini ifade etme: hedeflenen noktaya ulaşmak, yaratıcılık, tatmin, (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 9).

Bu piramidi organizasyonlar için şu şekilde şekillendirdiler:

1. Yaşamsal gereksinimler: gelir ve rahat çalışma alanı
2. Güvenlik gereksinimleri: hakkaniyet, iş güvenliği, emeklilik
3. Sosyal gereksinimler: yönetici, aidiyet
4. Saygı duymak: terfi, takdir görme,
5. Kendini ifade etme gereksinimi: tatmin edici iş, hedeflenen nokta (Tütüncü, Küçükusta, 2008, s. 9).

İlk olarak, insan ihtiyaçlarını en düşük seviyede karşılamaya çalışır. Daha sonra gereksinim sırasını takip ederek memnun olma aşaması izleyecektir. Gereksinimler herhangi bir düzeyde karşılanmadıkça, diğer ihtiyaçlar karşılanamaz.

- Herzberg'in çift etken teorisi

Koçel'e göre, Herzberg teorisini 200 mühendis ve finansçı üzerine tıklayarak araştırma geliştirdi. Herzberg kullandığı soruyu detaylı bir şekilde tarif edebilir, son derece iyi hissettiğiniz zaman ve işte ise çok kötü hissettiğiniz zaman araştırıyor. Teorisi iki gruba

ayrıldı (Koçel, 1995, s. 388). Bunlar sıhate uygunluk etkenleri ve motif edici etkenlerdir. Spring ve Herzberg'e göre, bağlılık motifi edici etkenler ile onu karamsarlığa iten motif ortamı ile birleştirerek ayrı ayrı ayrı. Çünkü varlıklarıyla doygunluğa orada bulundken, tarafsız bir ortam olmadığı için memnuniyetsizliğe neden olmazlar. Nedenleri yoklukları ile moral yaratırken varlıklarıyla motive olurlar (Feder ve Herzberg, 2000, s. 26). Sadece hijyenik etkenlerin servisi, personel motiv etmeyecek, memnuniyetsizliği önleyecektir. Bu etkenlerin içindeki motivasyon önleyecektir.

– McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

Tütüncü ve Küçükusta da bu teoriyi şöyle ifade ettiler: McClelland, ihtiyaçların daha sonra öğrenilerek elde edileceğini öne sürüyor. İnsan ihtiyaçları üç sınıfta toplanmaktadır. Bunlar

- İlişki ihtiyaçları
- Güçlenme İhtiyacı
- Başarılı olmak (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 12).

Bu teori, başarı ve gücü birleştirerek çevresel etkenlere ve insan davranışına nasıl ulaşılabileceğini analiz eder.

– Alderfer'in ERG teorisi

İhtiyaçlarını üç ana sınıfa ayırmıştır. Varlık, İlişki ve Büyüme. Alderfer'e göre, ihtiyaçları karşılanmadığında bir kişi daha düşük bir seviyeye dönecektir. Maslow'un memnuniyetinden sonra, Alderfer, daha yüksek bir seviyeye geçiş fikrinin oluşturduğu memnuniyet-ilerleme kavramına hayal kırıklığı ve gerileme kavramını ekledi. Örneğin, büyüme ihtiyacı karşılanmayan bir insan sinirlenir ve sonuçta ait olma ihtiyacı artar. Ait olma ihtiyacı karşılanırsa tekrar gelişmesi gerekir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 12-13). ERG Teorisine göre, insanlar ihtiyaçlarını belirli bir düzeyde sırasıyla karşılayacaklar. Bazen insanlar ihtiyaçları karşılanmazsa hayal kırıklığına uğrayabilir ve sinirlenebilirler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007).

2.2.4.2. Süreç teorileri

İlerleyen kuramlar, insan gereksinimlerini karşılamak için kullanılan dış etkene odaklanmıştır. Bu teoriler, bir davranış sergileyen bir kişinin aynı davranışı tekrarladığını veya tekrarlamamasını nasıl sağlayabilir? Sorunun cevabını bulmaya çalıştılar. Öztürk, işlem teorilerini şöyle ifade etti. Beklenti (süreç) teorileri, organizasyon ile ilgili çeşitli özellikler, iş özellikleri, performans, devam etme ve bireyi birey olarak iş değiştirme davranış tercihlerini tartışan bir temel oluşturur (Öztürk, 2003, s. 288).

2.2.4.2.1. Victor Vroom'un beklenti teorisi

Üç temel kuramdan oluşan Beklenti Teorisi, Besleyici, Güç ve Beklenti. Bu kuramlar insanların davranış tercihlerini açıklar ve yöneticilere bu konuda yardımcı olur. Tütüncü ve Küçükusta Beklenti Teorisi hakkında şu tanımları yaptılar: İnsanların çalışmalarının sonuçlarının ne olacağı konusunda bazı beklentileri ve umutları var.

$$\text{Güç} = \text{Beklentiler} \times \text{Tercih Edilirlik}$$

Vroom kuramına göre, yüksek beklentileri olan insanlar istedikleri amaçlar ile ilgili çalışacaklar, ancak istemedikleri amaçlar için çalışmayacaklar.

– J. Stacy Adams'ın eşitlik teorisi

J. Stacy Adams'ın eşitlik kuramı beklenti teorilerinden biri olsa da, son yıllarda süreç teorileri bağlamında tartışılmıştır. Eşitlik teorisine göre, çalışanlar eşit muamele görmek ve çalışmalarına geri dönmek istiyor. Dengesizlik çalışanların karşılaştırılmasına yol açar ve bu da iş için yaptıkları çabalara yansır (Şahin, 2011, s. 39). İşçiler girdi ve çıktı bekliyorlar. Diğer çalışanlara adaletsiz bir yaklaşım iş tatminsizliğine yol açacaktır. Hassas, çalışanların eşitsizliklerini aşağıdaki gibi algıladıklarında davranışlarını şöyle yorumladı:

$$\frac{\text{Bireyin elde ettiği sonuç}}{\text{Bireyin sarf ettiği gayret}} < \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarf ettiği gayret}}$$

$$\frac{\text{Bireyin elde ettiği sonuç}}{\text{Bireyin sarf ettiği gayret}} > \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarf ettiği gayret}}$$

$$\frac{\text{Bireyin elde ettiği sonuç}}{\text{Bireyin sarf ettiği gayret}} > \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarf ettiği gayret}}$$

$$\frac{\text{Bireyin elde ettiği sonuç}}{\text{Bireyin sarf ettiği gayret}} < \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarf ettiği gayret}}$$

Nicelik pay ve payda, algılarına göre değeri. Bu bağlamda, bir işçi eşitsizliği algılsa aşağıdaki altı seçeneği uygulayabilir:

1. İş değiştirme
2. Sonucun değiştirilmesi,
3. Algılarını değiştirir,
4. Başkalarının görüşlerini değiştirin ve çabalarını azaltmalarını sağlayın (karşılaştırıcının katkılarının ödülleri değiştirmeye başlar - gerçekten ya da bilişsel olarak - ya da ilişkiden ayrılmaya zorlar),
5. Karşılaştırma grubunu veya kişiyi değiştirme.
6. İş bırakma

Bu bağlamda, çalışma ilişkisindeki dengesizlik büyük bir gerginlik yarattıysa, örneğin kişi bu gerilimi azaltmayı başaramamışsa, örneğin, işten ayrılabilir veya mümkün olduğu ölçüde çalışmaya başlayabilir (Narin, 2010, ss. 31-32).

- Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisi

Sonuç ve koşul teorisi, sonuç ve performans arasındaki ilişkiyi vurgular. Teori, çalışanların performanslarını çalışmanın sonuçlarına göre ayarlamasıdır. İşe bağlı beklenti daha azsa, daha az çaba harcarlar. Toker bu teoriyi şöyle ifade etti. Teoriye göre, iyi bir performans tatmin edici bir ödül yol açar. Çalışanın işyerinde gösterdiği yüksek performans nedeniyle çalışanlar iç ödüller alır ve yüksek gereksinimlerin karşılandığından emin olur. Dış ödüller düşük seviye gereksinimleri karşılayan kuruluş tarafından verilir. Bu teoride, ödülün alıcısı ödül olarak kabul edilecek bir şey için bu fiyata pozitif bir değer katmalıdır (Toker, 2013, s. 20).

- Locke'un amaç teorisi

Bireyi hedeflerine doğru motive etmeye dayanır. Şahal, hedef teorisini şu şekilde ifade eder: Latham ve Locke, motivasyondaki hedeflerin rollerini şu şekilde açıklar:

- Amaç birey tarafından açık şekilde belirlenirse iş başarısını artırır.
- Bireyin belirlediği hedeflere ulaşmak kolay değilse, işte daha iddialı ve hırslı çalışması ve başarısını artırması gerekecektir.

- Bireysel hedefler, örgütsel hedefler, koşullar ve çevre arasındaki çatışma derecesi.

Başka bir deyişle, çatışma arttıkça başarı azalır, ancak çatışma azaldıkça başarı artar çünkü uyum artar (Şahal, 2005, s. 60). Birey, işinde başarmak istediği hedef ve isteklere ulaştığında ve üretkenliğine paralel olarak artacağı için işinden daha fazla zevk alacaktır.

2.2.5. İş doyumu ve çalışma yaşamının kalitesi

Çalışanlar beklentilerini karşıladıkları sürece motive olurlar ve beklentilerinden memnun olurlar. Çalışanlar istekleri doğrultusunda adil ve eşit bir fiyat ve ücret sistemine ihtiyaç duyarlar. Her çalışana yönlendiren ana etken tek başına fiyat değildir. Çalışanlar iş yerlerinin vizyon için uygun koşullar altında olmasını, diğer meslektaşlarıyla kurdukları olumlu bağları veya çalışma süreleri için uygun olmalarını sağlamalıdır. Burada fiyat memnuniyet düzeyi ile ilişkilidir, fiyat ölçütü değildir, ancak çalışanın bedeli adil davranıldığına inanıp inanmadığı bakımından değerlendirilir. Bu nedenle, çalışanın ücret dağılımının haklı olduğuna inancı iş tatminini artırabilir (Yıldırım, 2001, ss. 255-256). İş motivasyonu ve olumsuz etkilenen çalışanların iş tatmini düşüktür. Öte yandan, olumlu duyguları olan insanlar iş tatmini azaltan olaylara daha sert tepki verebilirler. Çalışma süresi açısından bakıldığında, olumsuz duyguları olan çalışanların işle özel yaşam mücadelesinde yüksek bir seviyeye sahip oldukları, verimliliklerinde olumlu duygu sahibi olanlardan daha düşük oldukları, işten kaytarmaya meyilli oldukları görülmektedir. Herzberg, çalışanlara verilen işleri çalışanlar için daha cesaretlendirici kılmak için görev verimliliştirme yöntemini geliştirmiştir. İş daha basit ve anlamlı hale getirmek için iş zenginleştirme işveren için sistematik olarak uygulanır. Şahal, eğitim ile ilgili akademik organizasyonlarda iş tatminini, organizasyonel memnuniyeti ve iş kültürünü arttırmada etkili bir yöntemdir. Çalışanların kuruma duydukları güven ve bağlılığı artırabilir. Bu kazançlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- Verimliliğin yükselmesi araştırma neticeleri çalışma şartları,
- Artan kalite artan konfor, ürünün hata oranındaki düşüş anlamına gelir.
- Faaliyet artışı

- Harcanan zamanın azaltılması
- Çalışanların moralini arttırmak: Ergonomik koşulların sağlanması çalışanların moralini artırır.
- Çalışma hızındaki azalma: Olumlu iş yeri koşulları, bireylerin işten ayrılmalarını ve işten ayrılmalarını önler (Silah, 2001, s. 196).

Çalışma Kitabı Psikolojisinde Çalışma Yaşamı Kalitesiyle İlgili Silah, Çalışma Yaşamı Kalitesiyle İlgili İzlenmesi Gereken Yöntemlerle İlgili Aşağıdaki İfadeleri içerir: Çalışma ortamındaki esneme ve rahatlama aktiviteleri, ofis veya işyerindeki rahatsızlıkları azaltan aktivitelerdir. İşler çalışanların görünümüne göre düzenlenmelidir. Çalışma alanı uygunluk açısından kontrol edilmelidir. Fiziksel çalışma alanının fiziksel koşulları çalışma koşullarına göre ayarlanmalıdır. Çalışma alanının kalitesini artırmak için, çalışma ortamının uygun bölümlerinde müzik veya görsel aktarım desteklenmelidir. Yasal zorunluluklar izlenmeli ve düzenlemeler sürekli izlenmelidir (Silah, 2001, s. 196). Çalışma hayatında yeterlilik hem insanların memnuniyetini hem de yaşam memnuniyetini değiştirecektir. İş tatmini, yaşam doyumunun önemli bir parçasıdır.

2.3. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Güvel (2019, s. 6) tarafından yapılan araştırmada yerel yönetimlerde çalışan bireylerde kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya toplam 151 çalışan katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesinde “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” kullanılırken, iş doyumlarının belirlenmesinde “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda kişilik ölçeğinin yeniliğe açıklık, dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları ile iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında iş doyumunun dışsal ve içsel doyum alt boyutları ile kişilik ölçeğinin dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluk alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pekdemir (2018, s. 6) tarafından yapılan çalışmada üniversite personelinde iş doyumunu ile D tipi kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya katılan bireylerin %29.4’ünde D tipi kişilik özelliğinin görüldüğü tespit edilmiştir. İş

doyumunu ile D tipi kişilik özelliği arasındaki ilişki değerlendirildiği zaman, iş doyum düzeyi düştükçe D tipi kişilik yapısının yükseldiği, benzer şekilde iş doyumunu yükseldikçe D tipi kişilik özelliklerini sergileme düzeyinin de arttığı bulunmuştur.

Töl (2018, s. 78) tarafından yapılan çalışmada farklı meslek kollarında yer alan bireylerde iş doyum düzeyi ve kişilik özelliklerini etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin (içedönüklük, dışadönüklük, yumuşak başlılık, düşmanlık, dağınıklık, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık, yeniliğe kapalılık) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşılık çalışanların kişilik özelliklerinin yaş grubu ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Kabakulak (2018, s. 5) tarafından yapılan çalışmada turist rehberlerinde kişilik özellikleri ile mesleki tutum ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 453 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanların hem mesleki tutumlarının hem de iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu, kişilik özelliklerinden nevrotik kişilik yapısının dışadönük, gelişime açık ve sorumluluk sahibi kişilik yapısına kıyasla daha yaygın görüldüğü tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirildiği zaman kişilik özellikleri ile mesleki tutum ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu rapor edilmiştir.

Yılmaz (2017, s. 14) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumunu, serbest zaman doyumunu ve kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, sağlık çalışanları üzerinde yürütülen araştırmaya 259 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanlarda iş doyumunu, serbest zaman doyumunu ve kişilik tipleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığı, buna karşılık ölçek alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışanlarda iş doyumunu ve kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bayat (2017, s. 116) tarafından yapılan çalışmada özel sektör çalışanlarında kişilik özellikleri ile mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya katılan çalışanları kişilik yapılarının belirlenmesinde “Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanların

kişilik özelliklerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, gelişime açık kişilik yapısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, nevrotik kişilik yapısı ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kişilik ölçeği alt boyutlarından öz disiplin, dışa dönüklük ve uyumluluk alt boyutları ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı belirlenmiştir. Aynı araştırmada demografik değişkenlere göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, bunun yanında kişilik özelliklerinin de cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çağırıcı (2017: 1) tarafından yapılan diğer bir çalışmada psikolojik danışmanlarda kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmış, çalışmaya İstanbul ilinde bulunan okullarda görev yapan 80 rehber öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonunda rehber öğretmenlerde kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sargin (2016, s. 9) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmış, öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada dışadönük kişilik yapısı ile iş doyumunu ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre incelendiği zaman iş doyum düzeyinin eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet ve yaş grubu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanında öğretmenlerde mesleki kıdem düzeyi arttıkça iş doyumunun da yükseldiği tespit edilmiştir.

Birimoğlu (2015, s. 4) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinde kişilik özellikleri ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında demografi değişkenlere göre kişilik özelliklerinin ve yaşam doyumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 212 kadın ve 190 erkek öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dışadönük kişilik yapılarının anlamlı farklılık göstermediği, cinsiyete göre iş doyumları karşılaştırıldığı zaman kadın ve erkek öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman evli ve bekar çalışanların hem genel iş doyum düzeylerinin hem de iş doyum ölçeği alt boyutlarına ilişkin puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği, bu kapsamda evli

ve bekar çalışanların iş doyum düzeylerinin benzerlik gösterdiği bulunmuştur. Kişilik özellikleri açısından ele alındığı zaman bekar öğretmenlerin dışadönüklük ve sorumluluk alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi açısından ele alındığı zaman öğretmenlerin dışadönük kişilik özellikleri ile içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Kişilik özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişki incelendiği zaman deneyime açıklık ile içsel ve dışsal iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı rapor edilmiştir.

Kelecek ve diğerleri (2015, s. 9) tarafından yapılan araştırmada fitness liderlerinde işe tutkunluk düzeyi ile iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında mesleki deneyim ve cinsiyet değişkenlerine göre çalışanların iş doyumunu arasındaki farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya farklı işletmelerde çalışan 200 fitness lideri katılmıştır. Araştırmanın sonunda fitness liderlerinde işe tutkunluğun hem içsel hem de dışsal iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı, iş doyumunun da yaşam doyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre ele alındığı zaman fitness liderlerinde iş doyumunun cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Dursun ve diğerleri (2015, s. 55) tarafından yapılan araştırmada iş-kişilik uyumunun iş*yaşam doyumunu ve duygusal açıdan tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmış, serbest meslek mensupları üzerinde yürütülen çalışmaya 154 birey katılmıştır. Araştırmanın sonunda kendi kişiliğinin yaptığı iş ile uyumlu olduğunu düşünen çalışanlarda iş-yaşam doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kişiliklerine uygun iş yaşamına sahip olduğunu düşünen çalışanlarda iş yaşamında duygusal tükenmişlik yaşama düzeyinin düşük olduğu bulunmuştur.

Göl (2015, ss. 5-6) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında iş doyumunu ve kişilik özellikleri ile ilişkili demografik değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. İlkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmanın sonunda katılımcıların iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem düzeyi, mevcut kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği

tespit edilmiştir. Bunun yanında katılımcıların sahip oldukları kişilik özelliklerinin yaş grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Katılımcıların kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelendiği zaman nevrotik kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında negatif yönde, dışadönük ve sorumluluk sahibi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kişilik alt boyutlarından yumuşak başlılık ve deneyime açıklık ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu rapor edilmiştir.

Örsal (2014, s. 85) tarafından yapılan araştırmada sağlık kurumlarında görev yapan üst düzey yöneticilerde A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında kişilik özellikleri ile ilişkili demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda yöneticilerin A ve B tipi kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık kişilik özelliklerinin yaş grubu değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gamsız (2013, s. 9) tarafından yapılan araştırmada A tipi kişilik özelliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında çalışanlarda iş doyumunu ile kişilik özelliği üzerinde etkili olan demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma öğretmenler üzerinde yürütülmüş, çalışmanın sonunda A tipi kişilik özelliği ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik parametrelere göre ele alındığı zaman çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık iş doyumunun medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Özarıslan (2010, s. 4) tarafından yapılan çalışmada üst düzey yöneticilerde kişilik tipleri ve iş doyumunu etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi, bununla birlikte iş doyumunu ile sahip olunan kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada katılımcıların iş doyum düzeyleri ile kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmanın sonunda katılımcıların kişilik tiplerinin iş doyum düzeyi üzerinde belirleyici olduğu rapor edilmiştir.

Öktem (2009, s. 16) tarafından yapılan çalışmada A tipi kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında kişilik özelliği ve iş doyumunu etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmanın sonunda iş doyum düzeyinin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre iş doyum düzeyinin genç ve mesleğe yeni başlamış olan çalışanlar ile kıyaslandığı zaman mesleki kıdemi yüksek ve büyük yaş gruplarında yer alan çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada A tipi kişilik özelliğinin iş doyumu ile ilişkisi değerlendirildiği zaman A tipi kişilik özelliğine sahip olan çalışanların iş yaşamında en fazla ekonomik doyuma önem verdikleri tespit edilmiştir.

Bardavit (2007, s. 1) tarafından yapılan çalışmada farklı meslek kollarında çalışan bireylerde iş doyumu ile ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmış, çalışma kapsamında kişiliğin iş doyumunu hangi yönde etkilediği ele alınmıştır. Çalışmaya 44 kadın ve 71 erkek olmak üzere toplam 115 birey katılmıştır. Çalışmaya katılan bireylerin %64'ü yaş ortalaması 20-29 aralığında olan bireylerden seçilmiştir. Araştırmanın sonunda nevrotik kişilik yapısının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna karşılık çalışanlarda dışadönük kişilik yapısı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Demirci (2003, s. 7) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile iş doyum düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi, bunun yanında kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada dört farklı branşta görev yapan toplam 360 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre ele alındığı zaman öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Branş değişkenine göre ise öğretmenlerin kişilik özelliklerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucun ulaşılmıştır.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması, araştırmada kullanılan ölçme araçları ve verilerin analiz edilmesi süreçleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma “ilişkisel tarama modeli” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2018, s. 114).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Yapılan bu çalışmanın evrenini Sakarya il merkezinde bulunan fitness merkezlerinde antrenör olarak görev yapan bireyler meydana oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise Sakarya il merkezinde yer alan fitness merkezlerinde çalışan 44 erkek ve 15 kadın olmak üzere toplam 59 antrenör oluşturmuştur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama sürecinde yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanmasında Sakarya Merkez Adapazarı ve İlçelerinde, araştırmaya katılımın gönüllülüğe dayalı olduğunu ve samimi bilgiler verilmesinin gerektiği vurgulanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçme araçları aşağıda sunulmuştur.

3.4.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan çalışanların sahip oldukları demografik özelliklerin belirlenmesinde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan sorular ile aşağıdaki demografik özelliklere ulaşılmıştır.

1. Cinsiyet
2. Yaş grubu
3. Medeni durum
4. Çocuk sayısı
5. Öğrenim durumu
6. Meslekte çalışma süresi
7. Aylık gelir durumu
8. Sigara kullanma durumu

3.4.2. İş doyum ölçeği

Araştırmaya katılan fitness antrenörlerinde iş doyum düzeyinin belirlenmesinde Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0.83 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam varyansın %63.75'ini açıkladığı tespit edilmiş ve ölçeğin Türkçe versiyonunun yapı geçerliliğinin yüksek düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Ölçek 5'li likert türünde olup, ölçekte olumsuz ya da negatif düşünce şeklinde yer alan maddeler (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18,19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 ve 36. maddeler) tersten puanlanmaktadır. Çalışanların genel iş doyum düzeyleri 36 maddeye verilen yanıtlardan elde edilen toplam değer 36'ya bölünmesi ile elde edilmektedir. Alt boyutlara ilişkin ortalama puan ise her bir alt boyuttan elde edilen toplam puanın ilgili alt boyuttaki maddesi sayısına bölünmesiyle

elde edilmektedir. Ölçek toplamda dokuz alt boyuttan meydana gelmekte olup, ölçekte yer alan alt boyutlar ve ilgili alt boyutların madde sayıları aşağıda belirtilmiştir.

Ücret alt boyutu: 1, 10 19 ve 28'inci maddeler,

Yükselme olanakları alt boyutu: 2, 11, 20 ve 33'üncü maddeler,

Yönetim ve denetim alt boyutu: 3, 12, 21 ve 30'uncu maddeler,

Ek imkanlar alt boyutu: 4, 13, 22 ve 29'uncu maddeler,

Şartlı ödüller alt boyutu: 5, 14, 23 ve 32'inci maddeler,

Çalışma koşulları alt boyutu: 6, 15, 24 ve 31'inci maddeler,

Çalışma arkadaşları alt boyutu: 7, 16, 25 ve 34'üncü maddeler,

İşin niteliği alt boyutu: 8, 17, 27 ve 35'inci maddeler,

İletişim alt boyutu: 9, 18, 26 ve 36'ıncı maddeler (Pehlevan, 2017, s. 53).

3.4.3. Eysenck kişilik envanteri

Araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin sahip oldukları kişilik özelliklerinin belirlenmesinde Eysenck ve Eysenck (1964) tarafından geliştirilen, Topçu (1982) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Eysenck Kişilik Envanteri” kullanılmıştır. Ölçek ile katılımcıların içedönüklük-dışadönüklük ve nevrotiklik kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri tespit edilmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ön test iç tutarlık katsayısının 0.78 olduğu, tekrar testi sonrasında ise iç tutarlık katsayısının 0.90 olduğu tespit edilmiş, bu kapsamda ölçeğin Türkçe olarak güvenilir bir biçimde uygulanabileceği belirtilmiştir (Tunç ve Aliyev, 2015, s. 953).

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın veri analiz sürecinde elde edilen bulguların yorumlanması SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. İstatistiksel analiz sürecinde betimsel istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon testlerinden yararlanılmıştır.

BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 4.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları.

Cinsiyet	n	%
Kadın	15	25,4
Erkek	44	74,6

Tablo 4.1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 15’ i (%25.4) kadın; 44’ ünün (%74.6) ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları.

Yaş Grupları	n	%
20-29 yaş arası	37	62,7
30-39 yaş arası	22	37,3

Tablo 4.2’de katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 37’si inin (%62.7) 20-29 yaş arasında; 22’sinin (%37.3) 30-39 yaş arasında oldukları görülmektedir.

Tablo 4.3: Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları.

Medeni Durum	n	%
Evli	25	42,4
Bekar	34	57,6

Tablo 4.3’de katılımcıların medeni duruma göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 25’inin (%42.4) evli; 34’ ünün (%57.6) ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4: Katılımcıların sahip olunan çocuk sayısı duruma göre dağılımları.

Çocuk Sayısı	n	%
1 çocuk	33	55,9
2 çocuk	10	16,9
3 ve üzeri çocuk	16	27,1

Tablo 4.4’de katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 33’ünün (%55.9) 1 çocuk; 10’unun (%16.9) 2 çocuk; 16’sının (%27.1) ise 3 ve üzeri çocuk sayısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları.

Öğrenim Durumu	n	%
Lise	19	32,2
Ön Lisans	12	20,3
Lisans	28	47,5

Tablo 4.5’te katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 19’unun (%32.2) lise; 12’sinin (%20.3) ön lisans; 28’inin (%47.5) ise lisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir.

Tablo 4.6: Katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımları.

Çalışma Yılları	n	%
1-3 yıl arası	29	49,2
4-7 yıl arası	30	50,8

Tablo 4.6’da katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 29’unun (%49.2) 1-3 yıl arası; 30’unun (%50.8) ise 4-7 yılları arasında çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 4. 7: Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımları.

Aylık Gelir Durumu	n	%
2000-3000 tl arası	28	47,5
3001-4000 tl arası	19	32,2
4001-5000 tl arası	12	20,3

Tablo 4.7’de katılımcıların aylık gelir durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 28’inin (%47.5) 2000-3000 tl arasında; 19’unun (%32.2) 3001-4000 tl

arasında; 12'sinin ise (%20.3) 40001-5000 t1 arasında gelir düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.8: Katılımcıların sigara kullanma durumlarına göre dağılımları.

Sigara Kullanma Durumu	n	%
Kullanan	29	49,2
Kullanmayan	30	50,8

Tablo 4.8'de katılımcıların sigara kullanma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların 29'unun (%49.2) sigara kullanan; 30'unun (%50.8) ise sigara kullanmadığı görülmektedir.

Tablo 4.9: Katılımcıların kişilik özelliklerinin cinsiyete göre karşılaştırma sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	Kadın	15	29,67	3,31	,68	,49
	Erkek	44	28,95	3,56		
Nevrotiklik	Kadın	15	35,67	5,95	,97	,33
	Erkek	44	34,09	5,19		

Tablo 4.9'da katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.10: Katılımcıların kişilik özelliklerinin yaşa göre karşılaştırma sonuçları.

	Yaş Grubu	n	\bar{X}	ss	t	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	20-29 yaş arası	37	28,59	3,48	-1,56	,12
	30-39 yaş arası	22	30,05	3,36		
Nevrotiklik	20-29 yaş arası	37	33,73	5,19	-1,42	,16
	30-39 yaş arası	22	35,77	5,59		

Tablo 4.10'da katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t- testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.11. Katılımcıların kişilik özelliklerinin medeni duruma göre karşılaştırma sonuçları.

	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	Evli	25	29,64	3,73	,95	,34
	Bekar	34	28,76	3,29		
Nevrotiklik	Evli	25	34,56	5,86	,08	,93
	Bekar	34	34,44	5,10		

Tablo 4.11’de katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların kişilik özelliklerinin çocuk sayısına göre karşılaştırma sonuçları.

	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	ss	F	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	1 çocuk	33	28,67	3,20	,98	,38
	2 çocuk	10	30,40	3,53		
	3 ve üzeri çocuk	16	29,31	4,00		
Nevrotiklik	1 çocuk	33	34,15	5,03	,14	,86
	2 çocuk	10	34,90	6,19		
	3 ve üzeri çocuk	16	34,94	5,89		

Tablo 4.12’de katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının çocuk sayısına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.13. Katılımcıların kişilik özelliklerinin öğrenim durumuna göre karşılaştırma sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	Lise	19	29,05	3,12	,01	,98
	Ön Lisans	12	29,08	3,99		
	Lisans	28	29,21	3,61		
Nevrotiklik	Lise	19	35,05	5,29	,50	,60
	Ön Lisans	12	35,33	5,10		
	Lisans	28	33,75	5,65		

Tablo 4.13’de katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının öğrenim durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.14. Katılımcıların kişilik özelliklerinin çalışma yılına göre karşılaştırma sonuçları

	Çalışma Yılı	n	\bar{X}	ss	t	p
İçedönüklük- Dışadönüklük	1-3 yıl arası	29	28,83	3,37	-,66	,50
	4-7 yıl arası	30	29,43	3,62		
Nevrotiklik	1-3 yıl arası	29	34,48	5,34	-,01	,99
	4-7 yıl arası	30	34,50	5,53		

Tablo 4.14’de katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının çalışma yıllarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının çalışma yıllarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.15. Katılımcıların kişilik özelliklerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırma sonuçları

	Aylık Gelir Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	2000-3000 tl arası	28	28,93	3,41	,29	,74
	3001-4000 tl arası	19	29,00	3,25		
	4001-5000 tl arası	12	29,83	4,17		
Nevrotiklik	2000-3000 tl arası	28	34,46	4,93	,10	,60
	3001-4000 tl arası	19	34,16	5,45		
	4001-5000 tl arası	12	35,08	6,65		

Tablo 4.15’de katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının aylık gelir durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının aylık gelir durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.16. Katılımcıların kişilik özelliklerinin sigara kullanma durumuna göre karşılaştırma sonuçları

	Sigara Kullanma	n	\bar{X}	ss	t	p
İçedönüklük-Dışadönüklük	Evet	29	29,24	3,36	,22	,82
	Hayır	30	29,03	3,65		
Nevrotiklik	Evet	29	34,79	5,30	,42	,67
	Hayır	30	34,20	5,54		

Tablo 4.16’da katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının sigara kullanma durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların kişilik özellikleri puanlarının sigara kullanma durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.17. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırma sonuçları.

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Ücret	Kadın	15	13,60	1,92	,09	,92
	Erkek	44	13,52	3,04		
Yükselme Olanakları	Kadın	15	13,80	3,57	,80	,42
	Erkek	44	13,14	2,44		
Denetim	Kadın	15	15,80	3,55	,22	,82
	Erkek	44	15,57	3,45		
Ek İmkanlar	Kadın	15	13,93	2,28	,30	,76
	Erkek	44	13,73	2,31		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Kadın	15	14,87	1,85	,76	,44
	Erkek	44	14,27	2,81		
İşin Yapılma Şekli	Kadın	15	14,93	1,67	1,01	,31
	Erkek	44	14,36	1,94		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	15	15,53	3,56	-,98	,32
	Erkek	44	16,48	3,06		
İşin Yapısı	Kadın	15	16,53	3,23	,37	,71
	Erkek	44	16,20	2,84		
İletişim	Kadın	15	15,40	2,87	,08	,93
	Erkek	44	15,32	3,16		
İş Doyumu Toplam	Kadın	15	134,40	14,15	,62	,64
	Erkek	44	132,59	12,69		

Tablo 4.17’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar

katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.18. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaşa göre karşılaştırma sonuçları.

	Yaş Grubu	n	\bar{X}	ss	t	p
Ücret	20-29 yaş arası	37	13,38	2,41	-,58	,56
	30-39 yaş arası	22	13,82	3,36		
Yükselme Olanakları	20-29 yaş arası	37	13,22	2,69	-,31	,75
	30-39 yaş arası	22	13,45	2,91		
Denetim	20-29 yaş arası	37	15,30	2,76	-,95	,34
	30-39 yaş arası	22	16,18	4,38		
Ek İmkanlar	20-29 yaş arası	37	13,86	2,32	,36	,71
	30-39 yaş arası	22	13,64	2,26		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	20-29 yaş arası	37	14,41	2,42	-,07	,94
	30-39 yaş arası	22	14,45	2,92		
İşin Yapılma Şekli	20-29 yaş arası	37	14,59	1,95	,45	,65
	30-39 yaş arası	22	14,36	1,79		
Çalışma Arkadaşları	20-29 yaş arası	37	15,97	3,10	-,82	,41
	30-39 yaş arası	22	16,68	3,36		
İşin Yapısı	20-29 yaş arası	37	15,73	1,97	-1,66	,10
	30-39 yaş arası	22	17,23	3,93		
İletişim	20-29 yaş arası	37	15,16	2,74	-,57	,57
	30-39 yaş arası	22	15,64	3,59		
İş Doyumu Toplam	20-29 yaş arası	37	131,62	10,58	-1,09	,27
	30-39 yaş arası	22	135,45	16,23		

Tablo 18’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.19. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırma sonuçları.

	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
Ücret	Evli	25	13,60	3,20	,13	,89
	Bekar	34	13,50	2,48		
Yükselme Olanakları	Evli	25	13,56	2,84	,60	,54
	Bekar	34	13,12	2,71		
Denetim	Evli	25	15,36	4,03	-,50	,61
	Bekar	34	15,82	2,99		
Ek İmkanlar	Evli	25	14,16	1,77	1,10	,27
	Bekar	34	13,50	2,58		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Evli	25	14,08	2,64	-,87	,38
	Bekar	34	14,68	2,57		
İşin Yapılma Şekli	Evli	25	14,20	2,06	-1,08	,28
	Bekar	34	14,74	1,73		
Çalışma Arkadaşları	Evli	25	16,56	3,64	,66	,51
	Bekar	34	16,00	2,85		
İşin Yapısı	Evli	25	16,60	2,96	,70	,48
	Bekar	34	16,06	2,91		
İletişim	Evli	25	14,92	3,19	-,89	,37
	Bekar	34	15,65	2,98		
İş Doyumu Toplam	Evli	25	133,04	13,01	,00	,99
	Bekar	34	133,06	13,14		

Tablo 4.19’da katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.20. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çocuk sayısına göre karşılaştırma sonuçları.

	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	ss	F	p	Fark
Ücret	1 çocuk	33	13,42	2,37	,74	,48	
	2 çocuk	10	14,50	2,32			
	3 ve üzeri çocuk	16	13,19	3,73			
Yükselme Olanakları	1 çocuk	33	13,18	2,59	2,07	,13	
	2 çocuk	10	14,80	3,12			
	3 ve üzeri çocuk	16	12,63	2,66			

Denetim	1 çocuk	33	15,36	2,77	,96	,39	
	2 çocuk	10	17,00	4,37			
	3 ve üzeri çocuk	16	15,31	4,06			
Ek İmkanlar	1 çocuk	33	13,70	2,32	2,93	,06	
	2 çocuk	10	15,20	1,69			
	3 ve üzeri çocuk	16	13,06	2,24			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	1 çocuk	33	14,58	2,28	,13	,87	
	2 çocuk	10	14,30	2,79			
	3 ve üzeri çocuk	16	14,19	3,19			
İşin Yapılma Şekli	1 çocuk	33	14,73	1,68	,62	,54	
	2 çocuk	10	14,00	2,54			
	3 ve üzeri çocuk	16	14,38	1,86			
Çalışma Arkadaşları	1 çocuk	33	15,76	2,77	1,60	,21	
	2 çocuk	10	17,80	4,92			
	3 ve üzeri çocuk	16	16,25	2,52			
İşin Yapısı	1 çocuk ^a	33	15,45	2,41	3,78	,02	b-a
	2 çocuk ^b	10	18,00	3,80			
	3 ve üzeri çocuk ^c	16	16,94	2,82			
İletişim	1 çocuk	33	15,42	2,68	,14	,87	
	2 çocuk	10	15,60	3,72			
	3 ve üzeri çocuk	16	15,00	3,54			
İş Doyumu Toplam	1 çocuk	33	131,61	10,98	2,51	,09	
	2 çocuk	10	141,20	19,88			
	3 ve üzeri çocuk	16	130,94	10,14			

Tablo 4.20’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının çocuk sayısına göre işin yapısı alt boyutunda farklılaştığını göstermektedir ($p < .05$). Farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan Post Hoc (LSD) testi sonuçlarına işin yapısı alt boyutunda göre 2 çocuğa sahip olanların puan ortalaması 1 çocuğa sahip olanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Öte yandan diğer alt boyutlarda çocuk sayısına göre farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Tablo 4.21. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğrenim durumuna göre karşılaştırma sonuçları.

	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Ücret	Lise	19	12,89	2,98	,77	,46
	Ön Lisans	12	14,00	2,34		
	Lisans	28	13,79	2,83		
Yükselme Olanakları	Lise	19	13,32	2,58	,85	,43
	Ön Lisans	12	14,17	2,44		
	Lisans	28	12,93	2,98		
Denetim	Lise	19	15,63	2,69	1,76	,18
	Ön Lisans	12	14,08	2,75		
	Lisans	28	16,29	4,01		
Ek İmkanlar	Lise	19	13,58	2,24	,10	,89
	Ön Lisans	12	13,92	1,44		
	Lisans	28	13,86	2,63		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Lise	19	14,53	2,63	,51	,60
	Ön Lisans	12	13,75	1,91		
	Lisans	28	14,64	2,84		
İşin Yapılma Şekli	Lise	19	14,68	1,45	,11	,88
	Ön Lisans	12	14,42	1,83		
	Lisans	28	14,43	2,18		
Çalışma Arkadaşları	Lise	19	15,42	2,22	1,88	,16
	Ön Lisans	12	15,58	2,97		
	Lisans	28	17,07	3,69		
İşin Yapısı	Lise	19	15,74	2,13	1,01	,36
	Ön Lisans	12	15,83	2,72		
	Lisans	28	16,86	3,41		
İletişim	Lise	19	14,89	1,94	,42	,65
	Ön Lisans	12	15,17	3,10		
	Lisans	28	15,71	3,67		
İş Doyumu Toplam	Lise	19	130,68	8,93	1,00	,37
	Ön Lisans	12	130,92	10,46		
	Lisans	28	135,57	15,85		

Tablo 4.21’ de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının öğrenim durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.22. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çalışma yılına göre karşılaştırma sonuçları.

	Çalışma Yılı	n	\bar{X}	ss	t	p
Ücret	1-3 yıl arası	29	13,17	2,51	-1,00	,31
	4-7 yıl arası	30	13,90	3,02		
Yükselme Olanakları	1-3 yıl arası	29	13,31	2,44	,01	,98
	4-7 yıl arası	30	13,30	3,06		
Denetim	1-3 yıl arası	29	15,55	2,71	-,16	,87
	4-7 yıl arası	30	15,70	4,08		
Ek İmkanlar	1-3 yıl arası	29	13,55	2,21	-,75	,45
	4-7 yıl arası	30	14,00	2,36		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	1-3 yıl arası	29	14,41	2,71	-,02	,97
	4-7 yıl arası	30	14,43	2,53		
İşin Yapılma Şekli	1-3 yıl arası	29	14,24	1,90	-1,07	,28
	4-7 yıl arası	30	14,77	1,85		
Çalışma Arkadaşları	1-3 yıl arası	29	16,14	3,10	-,23	,81
	4-7 yıl arası	30	16,33	3,33		
İşin Yapısı	1-3 yıl arası	29	15,66	2,48	-1,66	,10
	4-7 yıl arası	30	16,90	3,21		
İletişim	1-3 yıl arası	29	15,17	2,92	-,40	,68
	4-7 yıl arası	30	15,50	3,25		
İş Doyumu Toplam	1-3 yıl arası	29	131,21	10,03	-1,07	,28
	4-7 yıl arası	30	134,83	15,26		

Tablo 4.22’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının çalışma yıllarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının çalışma yıllarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.23. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırma sonuçları.

	Aylık Gelir Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Ücret	2000-3000 tl arası	28	13,36	2,26	,37	,68
	3001-4000 tl arası	19	14,00	2,24		
	4001-5000 tl arası	12	13,25	4,41		
Yükselme Olanakları	2000-3000 tl arası	28	13,57	2,25	,24	,78
	3001-4000 tl arası	19	13,05	3,21		
	4001-5000 tl arası	12	13,08	3,20		

Denetim	2000-3000 tl arası	28	15,39	2,69	,12	,88
	3001-4000 tl arası	19	15,84	3,70		
	4001-5000 tl arası	12	15,83	4,71		
Ek İmkanlar	2000-3000 tl arası	28	13,50	1,71	1,33	,27
	3001-4000 tl arası	19	14,47	2,59		
	4001-5000 tl arası	12	13,33	2,84		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	2000-3000 tl arası	28	14,36	2,26	,79	,45
	3001-4000 tl arası	19	14,95	2,80		
	4001-5000 tl arası	12	13,75	3,02		
İşin Yapılma Şekli	2000-3000 tl arası	28	14,50	1,58	,99	,37
	3001-4000 tl arası	19	14,89	2,18		
	4001-5000 tl arası	12	13,92	2,02		
Çalışma Arkadaşları	2000-3000 tl arası	28	15,96	2,80	,63	,53
	3001-4000 tl arası	19	16,05	3,79		
	4001-5000 tl arası	12	17,17	3,13		
İşin Yapısı	2000-3000 tl arası	28	15,79	2,25	1,47	,23
	3001-4000 tl arası	19	16,26	3,12		
	4001-5000 tl arası	12	17,50	3,78		
İletişim	2000-3000 tl arası	28	15,18	2,68	1,27	,28
	3001-4000 tl arası	19	16,16	3,02		
	4001-5000 tl arası	12	14,42	3,85		
İş Doyumu Toplam	2000-3000 tl arası	28	131,61	10,21	,57	,56
	3001-4000 tl arası	19	135,68	14,08		
	4001-5000 tl arası	12	132,25	17,01		

Tablo 4.23’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının aylık gelir durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının aylık gelir durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.24. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin sigara kullanma durumuna göre karşılaştırma sonuçları.

	Sigara Kullanma	n	\bar{X}	ss	t	p
Ücret	Evet	29	13,97	1,94	1,16	,25
	Hayır	30	13,13	3,39		
Yükselme Olanakları	Evet	29	13,48	3,02	,48	,63
	Hayır	30	13,13	2,50		
Denetim	Evet	29	15,24	3,63	-,84	,40
	Hayır	30	16,00	3,27		

Ek İmkanlar	Evet	29	13,69	2,38	-,29	,76
	Hayır	30	13,87	2,22		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Evet	29	14,90	2,24	1,38	,17
	Hayır	30	13,97	2,86		
İşin Yapılma Şekli	Evet	29	14,72	1,71	,86	,39
	Hayır	30	14,30	2,04		
Çalışma Arkadaşları	Evet	29	16,03	3,41	-,47	,63
	Hayır	30	16,43	3,01		
İşin Yapısı	Evet	29	16,34	3,28	,14	,88
	Hayır	30	16,23	2,58		
İletişim	Evet	29	15,55	2,97	,52	,60
	Hayır	30	15,13	3,19		
İş Doymu Toplam	Evet	29	133,93	13,93	,50	,61
	Hayır	30	132,20	12,16		

Tablo 4.24’de katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının sigara kullanma durumlarına göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız gruplar t-testi sonucu yer almaktadır. Sonuçlar katılımcıların iş doyum düzeyi puanlarının sigara kullanma durumlarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Tablo 4.25. Katılımcıların kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki sonuçları.

		İçedönüklük-Dışadönüklük	Nevrotiklik
Ücret	r	,240	-,286
	p	,067	,028*
Yükselme Olanakları	r	,064	-,100
	p	,630	,451
Denetim	r	-,132	,236
	p	,318	,072
Ek İmkanlar	r	,130	-,061
	p	,328	,645
Performansa Dayalı Ödüllendirme	r	-,167	-,051
	p	,207	,702
İşin Yapılma Şekli	r	-,085	-,143
	p	,524	,281
Çalışma Arkadaşları	r	-,202	,043
	p	,126	,745
İşin Yapısı	r	,108	,172
	p	,415	,193

İletişim	r	-,331	-,050
	p	,011*	,707
İş Doyumu Toplam	r	-,096	-,024
	p	,468	,857

Tablo 4.25’de katılımcıların kişilik özellikleri puanları iş doyum düzeyleri puanları arasındaki ilişki sonuçlarını gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucunda içedönüklük-dışadönüklük ile iletişim alt boyutu arasında ($r=-.333$) negatif yönde orta düzeyde; nevroitiklik ile ücret alt boyutu arasında ($r=-.286$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<.05$).

BÖLÜM 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen bulguların istatistiksel analiz sonuçları literatür ışığında tartışılmış ve bu bulgulara ait yorum, sonuç ve önerilere yer verilmiştir

5.1. Tartışma

Fitness antrenörlerinde kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmanın bu bölümünde araştırma bulguları ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

– Alt Problem 1'e İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın birinci alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Birinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin sahip oldukları kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Literatürde yer alan ve farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen araştırma sonuçları da çalışanlarda kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir (Ercan ve Altunay, 2015, s. 120). Farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde bu konuda yapılan başka bir araştırmada çalışmaya katılan bireylerin iş doyumunu alt boyutlarına (gelişime açıklık, nevrotilik, uyumluluk, dışa dönüklük, öz disiplin) ilişkin özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre değişmediği, bu kapsamda kadın ve erkek çalışanların benzer kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Bayat, 2017, s. 119). Bu kapsamda cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonucun literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Yapılan bu araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde katılımcıların çoğunluğunun uzun yıllardır sporla iç içe bir yaşam tarzına sahip olmalarının, spora katılımın da kişilik ve karakter gelişimini olumlu yönde etkilemesinin yattığı düşünülebilir.

– Alt Problem 2’ye İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın ikinci alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. İkinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinde yaş grubuna göre kişilik özelliklerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde farklı meslek gruplarında çalışan bireyler üzerinde yürütülen araştırmalarda ise çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulguların ulaşılmıştır (Ercan ve Altunay, 2015, s. 120). Yapılan bu araştırmada ise çalışanlarda kişilik özelliklerinin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde kişilik gelişiminin büyük oranda genç yaşlarda tamamlanmış olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da farklı meslek dallarında çalışan bireylerin kişilik ölçeği alt boyutları olan gelişime açıklık, nevrotiklik, uyumluluk, dışa dönüklük ve öz disiplin düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Bayat, 2017, s. 122).

– Alt Problem 3’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın üçüncü alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin kişilik özelliklerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde katılımcıların sporcu olmalarının ve çoğunluğunun benzer kişilik özelliklerine sahip olmasının yattığı düşünülebilir. Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda farklı meslek gruplarında yer alan bireylerde bazı kişilik özelliklerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu konuda yapılan bir çalışmada kişilik ölçeği alt boyutlarından olan öz disiplin alt boyutunda bekar çalışanların, uyumluluk alt boyutunda ise evli çalışanların daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları rapor edilmiştir. Aynı araştırmada çalışanların gelişime açıklık, dışa dönüklük ve nevrotiklik alt boyutlarından aldıkları puanların

medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Bayat, 2017, s. 120).

– Alt Problem 4’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın dördüncü alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde çocuk sahibi olma ya da sahip olunan çocuk sayısı değişkenlerine göre çalışanların kişilik özelliklerinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir

– Alt Problem 5’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın beşinci alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde araştırmaya katılan bireylerin küçük yaşlardan itibaren spor yapmalarının, üniversite eğitimini de spor ağırlıklı bölümlerde okumalarının, spora katılımın da kişilik gelişimini olumlu yönde etkilemesinin yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan çalışmalarda da genellikle çalışanların kişilik özelliklerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görüşünü desteklemektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada çalışanlarda gelişime açık kişilik yapısının eğitim düzeyi yüksek olan bireyler lehine yüksek bulunduğu, diğer kişilik özelliklerinin (öz disiplin, dışa dönüklük, uyumluluk, nevrotiklik) ise eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Bayat, 2017, s. 123).

– Alt Problem 6’ya İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın altıncı alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin meslekte çalışma yıllarına göre farklılaşmadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlarda kişilik özelliklerinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde kişilik gelişiminin büyük oranda meslek yaşamına başlamadan önce küçük yaşlarda tamamlanmasının yattığı düşünülebilir. Elde dilen bu sonucun literatürde farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Bayat, 2017, s. 129). Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları çalışanlarda kişilik özelliklerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Ercan ve Altunay, 2015, s. 120). Öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada meslekte çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin dışadönük kişilik yapılarında zayıflama meydana geldiği, meslek yaşamının ilk yıllarında olan öğretmenlerde ise dışadönük kişilik özelliklerinin yüksek olduğu rapor edilmiştir (Birimoglu, 2015, s. 61).

– Alt Problem 7’ye İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın yedinci alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Yedinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışma sonuçları da çalışanların kişilik özelliklerinin (öz disiplin, dışa dönüklük, nevroklik, uyumluluk) aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Bayat, 2017, s. 127; Çağırıcı, 2017, s. 42). Bu kapsamda gelir düzeyi değişkenine göre çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin bulguların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Çalışanlarda kişilik özelliklerinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde kişilik özelliklerinin meslek yaşamı öncesinde küçük yaşlarda şekillenmesinin, buna paralel olarak iş yaşamının ve iş yaşamında elde edilen gelirin kişilik yapısını anlamlı düzeyde etkilememesinin yattığı düşünülebilir.

– Alt Problem 8’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu çalışmanın sekizinci alt problemi “Fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Sekizinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin sigara kullanma durumlarına göre

farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan benzer çalışma sonuçları da kişilik özelliklerinin sigara kullanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Pekdemir, 2018, s. 34).

– Alt Problem 9’a İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Dokuzuncu alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde farklı meslek grupları üzerinde yürütülen benzer araştırmalarda da çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Karataş ve Güleş, 2010, s. 82; Öztürk ve Şahbudak, 2015, s. 494; Türkçapar, 2012, s. 331; İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 132; Toker, 2007, s. 103). Fitness liderleri üzerinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada da iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Kelecek ve diğerleri, 2015, s. 10). Buna karşılık bazı meslek gruplarında çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir (Soyer ve Can, 2007, s. 23; Aşık, 2010, s. 39; Izgar, 2008, s. 323). Araştırma bulguları arasında tutarsızlık olmasının temelinde çalışmaların farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yürütülmesinin ve meslek dallarına göre kadın ve erkek çalışanların iş özelliklerinin birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir. Bunun yanında literatürde yer alan çalışmalarda (Tüzün, 2013, s. 15; Sönmez, 2014, s. 39) kadın ve erkek çalışanların iş yaşamından beklentilerinin farklı olmasının da iş doyumunu etkilediği belirtilmektedir.

– Alt Problem 10’a İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 10’uncu alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 10’uncu alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde katılımcıların büyük bir bölümünün (%62.7) 20-29 yaş grubunda olmasının, yaş grupları itibariyle meslek hayatlarının başında olmalarının, buna paralel olarak çalışma motivasyonlarının yüksek

olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan araştırma sonuçları ise iş doyumunun yaş grubu değişkenine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bayat (2017, s. 122) tarafından bu konuda yapılan çalışmada çalışanların içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda yaş arttıkça bireyin iş yaşamındaki deneyiminin de arttığı, buna paralel olarak iş doyumunun yükseldiği belirtilmektedir (Toker, 2007: 103; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013, s. 84; Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 265). Bazı araştırma sonuçları ise yaş arttıkça iş yaşamındaki mesleki tükenmişliğe bağlı olarak insanların iş doyumlarının azaldığı rapor edilmiştir (Karataş ve Güleş, 2010, s. 83).

– Alt Problem 11’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 11’inci alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 11’inci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde yer alan ve farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yapılan çalışma sonuçları da iş doyum düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Türkçapar, 2012, s. 331; Adıgüzel ve diğerleri, 2011, s. 49). Bu kapsamda elde edilen sonuçların literatür ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Buna karşılık literatürde yer alan bazı çalışma sonuçları iş doyumunun bekar çalışanlar (Şahin, 2013, s. 152) ya da evli çalışanlar lehine (Kaya, 2007, s. 368) yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçların araştırma bulgularımız ile paralellik göstermemesinin temelinde araştırmaların farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yapılmasının, farklı meslek dallarının da hem iş hem de aile yaşamını farklı biçimlerde etkilemesinin yattığı düşünülebilir.

– Alt Problem 12’ye İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 12’inci alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 12’inci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum ölçeği için yapısı alt boyutuna ilişkin puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, iki çocuk sahibi

olan çalışanların işin yapısı alt boyutundan aldıkları puanların bir çocuk sahibi çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyum ölçeğinin diğer alt boyutlarının ise çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. İşin yapısı alt boyutunda bir çocuk sahibi olan çalışanlarda iş doyumunun yüksek çıkmasının temelinde çocuk sayısı azaldıkça birin ev yaşamındaki yükünün azalmasının, buna bağlı olarak iş yaşamlarına daha fazla önem vermelerinin yattığı düşünülebilir. Literatürde çocuk sahibi olma değişkenine göre iş doyum düzeyinin ele alındığı çalışmalar sınırlı olmakla beraber, yapılan çalışma bulguları (Özarlan, 2010, s. 217) iş doyumunun çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

– Alt Problem 13’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 13’üncü alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 13’üncü alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin genel olarak benzer eğitim düzeyine sahip olmalarının ve mesleki anlamda benzer eğitim müfredatlarında eğitim görerek meslek hayatına başlamalarının yattığı düşünülebilir. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş yaşamından beklentilerinin arttığı, buna paralel olarak beklentilerinin karşılanmadığını düşünen çalışanlarda iş doyumunun azaldığı rapor edilmiştir (Eğinli, 2009, s. 40). Bununla birlikte bazı meslek gruplarında eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun da arttığı bulgularına ulaşılmıştır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 213). Araştırmada elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan çalışma bulguları değerlendirildiği zaman eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumuna ilişkin bulguların çelişkili olduğu görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde çalışmaların yapıldığı meslek gruplarında yer alan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş yaşamında beklentilerinin birbirinden farklı olmasının, bunun yanında eğitim düzeylerine göre beklentilerinin karşılanma düzeyinin de değişkenlik göstermesinin yattığı düşünülebilir.

– Alt Problem 14’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 14’üncü alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 14’üncü alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde bu konuda yapılan araştırma bulgularının çelişkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Nitekim yapılan bazı çalışma sonuçları meslekte çalışma süresine göre çalışanların iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiğini (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 132; Karataş ve Güleş, 2010, s. 82), bazı çalışma sonuçları ise meslekte çalışma süresine göre çalışanların iş doyumlarının anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Adıgüzel ve diğerleri, 2011, s. 49; Bayat, 2017, s. 130; Sakallı, 2018, s. 57). Fitness liderleri üzerinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada da iş doyumunun meslek yaşamındaki deneyime göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Kelecek ve diğerleri, 2015, s. 10). Literatürde meslekte çalışma süresi değişkenine göre çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin çelişkili bulgulara ulaşılmasının temelinde araştırmaların farklı meslek grupları üzerinde yürütülmesinin, her meslek türünün de çalışanların bedensel ve zihinsel açıdan farklı düzeyde yıpratmasının yattığı düşünülebilir. Bu çalışmada fitness antrenörlerinin iş doyumlarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde ise meslekte çalışma sürelerine göre çalışanların iş yoğunluklarının benzer düzeyde olmasının ve katılımcıların genel anlamda fitness antrenörlüğünü severek yapmasının yattığı düşünülebilir. Bunun yanında araştırmaya katılan fitness çalışanları açısından mesleki beklentilerinin karşılanıyor olmasının da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Nitekim bu konuda yapılan bazı araştırmalarda çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça iş yaşamına ilişkin beklenti ve ihtiyaçlarının da arttığı, beklenti ve ihtiyaçlarının karşıladığını düşünen çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006, s. 115).

– Alt Problem 15’e İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 15’inci alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri aylık gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?”

şeklinde belirlenmiştir. 15'inci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan bazı çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Baş-Atik, 2018, s. 80). Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde fitness antrenörlerinin benzer düzeyde maaş almalarının ve sosyo-ekonomik statülerinin benzerlik göstermesinin yattığı düşünülebilir. Nitekim literatürde yer alan çalışma bulguları aylık gelir düzeyinin iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda aylık gelir düzeyi arttıkça çalışanların iş doyumlarının da yükseldiği (Karaman ve Altunoğlu, 2007, s. 109; Eğinli, 2009, s. 48; Örucü ve diğerleri, 2006, s. 39), bunun yanında iş ortamında adil ücret aldığını düşünen çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu rapor edilmiştir (Şahin, 2007, s. 51; İşcan ve Sayın, 2010, s. 199). Çalışanlarda gelir düzeyinin iş doyumunu etkilemesinin temelinde yatan nedenlerin başında gelir düzeyinin ve alınan ücretin iş motivasyonunu, buna paralel olarak iş doyumunu arttırmasının yattığı belirtilmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012, s. 147).

– Alt Problem 16'ya İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 16'ncı alt problemi “Fitness antrenörlerinin iş doyum düzeyleri sigara kullanma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. 16'ncı alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin sigara kullanma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

– Alt Problem 17'ye İlişkin Tartışma

Yapılan bu araştırmanın 17'inci alt problemi “Fitness antrenörlerinde sahip olunan kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. 17'inci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, içedönük-dışadönük kişilik özellikleri ile iş doyumunun iletişim alt boyutu arasında negatif yönde, nevrotik kişilik yapısı ile iş doyumunun ücret alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Literatürde yer alan araştırma sonuçları da kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görüşünü desteklemektedir (Tatar ve Özdemir, 2019, s. 11; Töl, 2018, s. 66; Durmaz ve Sabuncu, 2019, s. 40; Örsal, 2014, s. 95; Sarı, 2011, s. 84). Bu konuda yapılan bir çalışmada sınırlı ve çevresine uyum sağlayamamış kişilik yapısına sahip olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek iş tatminsizliği yaşadıkları belirtilmiştir. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında ise karaktere sahip olan çalışanların başkaları ile rahat ilişki kuramamasının ve yaşama karşı bakış açılarının olumsuz olmasının yattığı düşünülmüştür (Aydoğmuş, 2011, s. 52). Buna karşılık yapılan çalışmalarda dışadönük ve sorumluluk sahibi kişilik özellikleri ile yumuşak başlı ve deneyime açık kişilik özelliklerinin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir (Göl, 2015, s. 6; Güvel, 2019, s. 6). Öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmada sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği, değişkenler arasındaki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur (Seymen, 2019, s. 9). Farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkileyen bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada dışadönük kişilik yapısı ile içsel ve dışsal iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, dışadönük kişilik yapısı ile genel iş doyum arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde içedönük kişilik yapısı ile dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutları ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada kişilik ölçeğinin gelişime açıklık alt boyutu ile içsel doyum ve genel iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, yeniliğe kapalılık alt boyutu ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Farklı meslek kollarında çalışan bireyler üzerinde yürütülen diğer bir araştırmada çalışanlarda dışadönük kişilik yapısı ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık nevrotik kişilik yapısı ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bu kapsamda nevrotik kişilik yapısının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Bardavit, 2007, s. 41). Literatürde yer alan birçok çalışmada da bu araştırmada elde edilen bulgularda olduğu gibi nevrotik kişilik

yapısının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Bayat, 2017, s. 116; Göl, 2015, s. 5).

5.2. Sonuç

Bu bölümde çalışmanın amacı olan Adapazarı'nda çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ve etkileyen faktörleri incelemek üzere yapılmış olan araştırmadan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

1. Cinsiyete göre incelendiği zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin sahip oldukları kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
2. Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinde yaş grubuna göre kişilik özelliklerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.
3. Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
4. Sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
5. Öğrenim durumu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
6. Meslekte çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin meslekte çalışma yıllarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
7. Aylık gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

8. Sigara kullanma durumların göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özelliklerinin sigara kullanma durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
9. Cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
10. Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
11. Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
12. Sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum ölçeği işin yapısı alt boyutuna ilişkin puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, buna göre iki çocuk sahibi olan çalışanların işin yapısı alt boyutundan aldıkları puanların bir çocuk sahibi çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.
13. Öğrenim durumu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
14. Meslek dalında çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
15. Aylık gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
16. Sigara kullanma durumlarına göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin sigara kullanma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

17. Fitness antrenörlerinde kişilik özellikleri ile iş doyumu alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirildiği zaman, araştırmaya katılan fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, içedönük-dışadönük kişilik özellikleri ile iş doyumunun iletişim alt boyutu arasında negatif yönde, nevrotik kişilik yapısı ile iş doyumunun ücret alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Bu bölümde yapılan araştırmanın sonuçları doğrultusunda ileride yapılabilecek ve olası araştırmalara ve uygulamalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

1. Çalışmamızın ortaya koyduğu sonuçlara göre kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ilişki bulunması, bu konularda yapılabilecek çalışma ve uygulamalar açısından önemli bir veri sunmaktadır. Çalışanları, başka meslek ve farklı sosyal gruplarda da benzer çalışmalar yapılması, karşılaştırmalar yapılabilmesi, sonuçların genellenebilmesi ve daha ileri çalışmalar yapabilmek için çok daha fazla veriye ulaşılabilmesi açısından da yararlı olabilir.
2. İş doyumunun giderek bozulduğu günümüz toplumlarında, farklı meslek gruplarında ve sosyal alanlarda da benzer sonuçların olup olmayacağına ilişkin çalışmalar yapılması, bu konularda sahip olunacak bilginin artırılması, etkileyen faktörlerin saptanması açısından yararlı olacaktır.
3. Çalışma sonuçlarının gösterdiği gibi toplam doyum, dışsal doyum, içsel doyum, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunun saptanmış olmasından dolayı, iş doyumu noktasında cinsiyet faktörünün göz önüne alınması önemli olacaktır.
4. Yapılacak çalışmalar eğitim, psikoloji ve sosyal alanlar gibi çok çeşitli alanlara ve ilgili konularda her tür uğraşı veren insanlara bu konularda yeni açılımlar üretebilmek için katkı sunabilir. Kişilik özellikleri ile iş doyumu sağlanabilmesi, bu sayede gerek bireysel gerek işletmeler ve gerekse toplum açısından kolaylaştırıcı olası etkilerin, bu sonuçla ilişkili etkilerinin araştırılmasından çok yönlü fayda sağlanabilir.

5. Toplumsal hayatın genelinde onun da içinde alanının hassas özellikleri nedeniyle çalışanlarını seçmek ve yetiştirmek konusunda kaliteli hizmeti misyon edinen çalışanlarını seçerlerken yapılacak işlerle kişilik özelliklerinin uygunluğunu ölçmeye yönelik testler uygulamalarının doğru olacağı düşünülmektedir. Bu sonuçlar birey ve toplum olarak eğitim ve kültürel yaşantılarımızın sözde değil özde sağlıklı değişimi ve gelişimi için çalışmalar yapılması gerektiğine bir kez daha işaret etmektedir.

6. Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında uyum yakalanması tüm çalışma alanlarında önem verilmesi gereken bir konumdur. İşletme kurum ve kuruluşların bu yapıyı oluşturmaya daha fazla hizmet etmesi bunun için de gerekli olan doğru yöntemleri seçmek ve uygulanmalarının sağlanmasında daha kararlı ve etkili olması yerinde olacaktır. Yine tüm çalışma alanlarında faaliyet göstermekte olan gerek kamu gerekse özel teşebbüslerde, araştıran doğruyu arayan bireylerin gerekliliği ve de arzu edildiği söylemde ve teoride yer alsın da sonuçlar uygulamaların bu şekilde olmadığını ortaya koymaktadır. Bu konuda ne yapılabileceğinin daha kapsamlı araştırılması ve çözüm üretilmesi gerektiği ortadadır. Gelişen ve değişen dünyada bilimde, teknolojiye, sanatta kısaca bilimsel ya da sosyal yaşamın her alanında gelişmelerde söz sahibi olabilmek ve ilerleme kaydedebilmek için bilimsel ve teknik donanıma sahip olmak beraberinde birey ve toplum sağlığına sahip olmak ile de desteklendiğinde istenen sonuçlara ulaşılabilecektir. Tüm çalışma alanlarında bireylerin kişilik özellikleriyle uygun işlerde çalışmaları yaşam doyumunu uyumunun yakalanmasına, toplumumuzda daha verimli hizmetler ve üretimler, aynı zamanda toplumsal ve bireysel huzur ve refah sağlayacaktır.

7. Kişilik özellikleri yaşanan sosyo-kültürel çevreye göre bazı farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada farklı sosyo-kültürel bölgelerde yaşayan fitness antrenörlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumlarını etkileyen unsurların ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

8. Fitness antrenörlerinde olumlu kişilik özelliklerine sahip olmanın iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu kapsamda fitness antrenörlerine meslek yaşamına başlamadan önce olumlu kişilik özelliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler verilebilir. Spor bilimleri fakültelerinde bu konu ile ilişkili seçmeli ya da zorunlu dersler okutulabilir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akşit-Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Arslan, E. ve Arı, R. (2008). Erikson'un psikososyal gelişim dönemleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 53-60.
- Ataay, İ. D. (1987). *İşletmelerde insan gücü verimliliğini etkileyen faktörler*. Ankara.
- Aydın, B., Akbağ, M., Tuzcuoğlu, S., Yayıcı, L. ve Ağır, M. (2005). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 139-160.
- Bacanlı, H. (2006). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bardavit, M. (2007). *Kişilik yapılarının - stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumu üzerinde olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baş-Atık, Z. (2018). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve öznel iyi oluşla ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Bayat, G. (2017). *Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiler: Tra2 bölgesindeki otel işletmeleri çalışanları üzerine bir uygulama*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Baysal, A.C. (1997). İşletmelerde iş tatmini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2).

- Bilgin, A. ve Güner, F. (2017). Kitap incelemesi: Kişilik. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(42), 509-513.
- Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ilçesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. İstanbul: Kaknüs.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağırıcı, S.F. (2017). *Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K. ve John, W. (1989). *Newstrom human behavior at work, organizational behavior. 8. Edition*, McGraw HillBook Company, Newyork.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktörlük kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demiröz, T. (2012). *Kişilik gelişimini etkileyen faktörler*. Yayın tarihi Ocak 12, 2012, http://www.tavsiyedyorum.com/makale_8106.htm.
- Dönmez, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kullandıkları öğretim yöntemleri ve kişilik özelliklerinin belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Durmaz, M. ve Sabuncu, N. (2019). Ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 40-52.
- Dursun, S., Kaya, U. ve İstar, E. (2015). Kişilik-iş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama. *KTU SBE Sos. Bil. Dergisi*, 9, 55-69.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumları: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Emral, R. (2004). Ön hipofiz bezi yetersizliğinin nedenleri. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57 (1), 45-52
- Ercan, G. ve Altunay, E. (2015). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir ili örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 120-143.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, Serhat, E. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, (12),1,39-52.

- Eysenck H.J. ve Eysenck S.B. (1964). Manual of the Eysenck personality inventory. *University of London Press*, London.
- Eysenck, H.J. (1975). Manual of the Eysenck personality questionnaire. *Wilson, Gleen Hodder and Stoughton Ltd*, London.
- Feder, D. J. ve Herzberg, F. I. (2000). Professorand management consultant. *New York Times*, Feb.1.
- Gamsız, Ş. (2013). *Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, a tipi kişilik ve iş doyumunu*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Göl, L. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gündoğdu, Y. B. (2016). Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı. *Turkish Studies*, 11(7), 373-404.
- Gürses, İ. ve Kılavuz, M. Â. (2011). Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri teorisi açısından kuşaklararası din eğitimi ve iletişiminin önemi. *Review of the Faculty of Theology of Uludag University*, 20(2), 154-166.
- Güvel, C. (2019). *Kişilik özelliklerinin iş doyumuna üzerine etkileri: Adana Seyhan Belediyesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumuna ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2017). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem.
- İnci, E. (2011). *Kişilik gelişimi*. Deniz, E. (Ed.), *Erken Çocukluk Döneminde Gelişim*, Ankara: Ertem.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kabakulak, A. (2018). *Kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Afyon.
- Karaca, S. (2008). *Orta kademe yöneticilerin liderlik özellikleri*. İstanbul.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. (32.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.

- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 24(3).
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kelecek, S., Altıntaş, A., Kara, Feyza, K. ve Aşçı, F. H. (2015). Fitness liderlerinin iş ve yaşam doyumunun belirlenmesinde tutkunluğun rolü: Ankara ili örneği. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(1), 9-17.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- McCrae, R. R. (1990). Controlling neuroticism in the measurement of stress. *Journal of Stress Medicine*, 6 (3), 237-241
- MEB. (2006). *Çocuk gelişimi ve eğitimi çocuk ruh sağlığı*. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara.
- Myers, D. G. (2001). *Psychology*. Michigan, USA: Worth Publishers.
- Narin, Y. (2010). *İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş doyumunu ve stres düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Oral, T. (2016). Kişilik gelişimi. Arslan E. (Editör). *Erken çocukluk döneminde gelişim*, Ankara: Eğiten Kitap
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin a tipi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örsal, Ö. (2014). *Yöneticilerin duygusal zekâ ve kişilik tiplerinin iş tatminlerine etkisi: Eskişehir örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 40-51.
- Özarlan, M. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarında yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma*. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Özgüngör, S. ve Kapıkıran, N. A. (2016). Erikson'un psikososyal gelişim dönemleri ölçeklerinin Türk kültürüne uygunluğunun karşılaştırmalı olarak incelenmesi: ön bulgular. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(36), 114-126.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Öztürk, M. (2003). *İşletme ve yönetim, işletme yönetiminde temel kavramlar*. İstanbul.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Journal of International Social Research*, 8(40), 494-501.
- Pavot, W. (1990). Extraversion and happiness, journal of personality and individual differences. *Illinois*, 11(12), 1299-1306.
- Pehlevan, O. (2017). 112 Acil sağlık hizmetlerinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pekdemir, N.H. (2018). *Akademisyenlerde d tipi kişilik yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Sakallı, A.E. (2018). *A tipi ve b tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde iş doyumunu ve kazalanma arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumunu*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler: Bankacılık sektörü Antalya örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Sarıtaş, Ö. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Serçoğlu, N. (2013). Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin kişilik özelliklerinin hizmet verme yetkinliği üzerindeki etkisi. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5253-5273.
- Seymen, Y. (2019). *Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara.
- Soyer, F. ve Can, Y. (2007). İş tatmini ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasındaki ilişki: Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *TSA*, 11(3), 24-36.
- Sönmez, H. (2014). *Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Spector P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Şahin Z. (2011). *Bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stres ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Eylül.
- Tasdemir, G., Keskin, G. ve Aktekin, E. (2016). The importance of personality structure within an organization. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 420-426.
- Tatar, A. ve Özdemir, H. (2019). Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumunu arası ilişkilerin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(1), 11-24.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Toker, İ. (2013). *Acil tıp uzmanlık öğrencilerinde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler*. (Uzmanlık Tezi). Mersin Üniversitesi, Tıp Fakültesi Acil Tıp Anabilim Dalı, Mersin.
- Topçu, S. (1982). *Çocuk ve yetişkinlerde kişilik boyutları ile bu boyutlarda kültürler-arası ayrılıklar*. (Basılmamış Doçentlik Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Topses, G. ve Serin, N. B. (2012). *Psikolojik danışma ve kişilik kuramları*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Töl, H. (2018). *Hemşirelerin kişilik tiyolojiyelerinin iş doyumunu ile arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunç, E. ve Aliyev, R. (2015). Lisansüstü öğrencilerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 949-963.
- Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz kuramı ve özellikleri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 275-285.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008) Organizasyonlarda *Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon*. 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, İzmir.
- Tüzün, B. A. (2013). *İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünsal, P. (1994). *An investigation of perceived social support, psychological strain and satisfaction at work as a function of job characteristics and gender*. Doctor of Philosophy Thesis, University of Hull, s. 86.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 508-519.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul.
- Yıldırım, F. (2001). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *A.Ü SBF Dergisi* 62(1), 255-256.
- Yılmaz, Ö.İ (2017). *İş doyumunu, serbest zaman doyumunu ve kişilik envanteri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir alan çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yılmaz-Esencan, T. ve Rathfisch, G. (2017). Psikoseksüel gelişim kuramının kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği alanına yansımaları. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(2), 68-82.

EKLER

EK-A: Demografik Anket Formu

Aşağıdaki sorular katılımcıların genel bir demografik tablosunu çıkarmak için kullanılacaktır, lütfen size uygun sonuçları doldurunuz.

- 1.) Cinsiyetiniz: K () E ()
- 2.) Yaşınız:
20 yaş altındayım () 40-49 yaş arasındayım ()
20-29 yaşları arasındayım () 50-59 yaş arasındayım ()
30-39 yaşları arasındayım () 60 yaş üstündeyim ()
- 3.) Medeni durumunuz:
Evli () Bekar () Boşanmış ()
- 4.) Çocuk sayınız: Çocuğum yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve üstü ()
- 5.) Eğitim durumunuz:
Lise mezunuyum () Yüksek lisans mezunuyum () Ön lisans mezunuyum ()
Doktora yaptım () Lisans mezunuyum ()
- 6.) Departmanınız:
a.) Genel Direktörlük b.) Tıbbi Hiz. Dir
c.) Kurumsal Hiz. Ve İletişim Dir. d.) Mali İşler Dir
e.) Hemşirelik Hiz Dir f.) Performans Geliştirme Müdürlüğü
g.) İnsan Kaynakları Md. h.) İdari Hiz. Md
i.) Stratejik Planlama Müdürlüğü
- 7.) Pozisyonunuz :
a.) İdari Yönetici b.) İdari/Teknik Personel
c.) Medikal Yönetici d.) Medikal Personel
- 8.) Kaç senedir fitness eğitmenliği ortamında çalışıyorsunuz?
1-3 () 4-7 () 7 ve üstü ()
- 9.) Rahatlamak amaçlı yaptığınız herhangi bir şey var mı, var ise ne?
- 10.) Haftada kaç saat kendiniz için ayırabiliyorsunuz?
- 11.) Sigara kullanıyor musunuz? Evet () Hayır ()

EK-B: Eysenck Kişilik Envanteri

Aşağıda çeşitli durumlardaki duygu ve davranışlarınızla ilgili birçok ifade yer almaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra EVET ya da HAYIR yanıtlarından birini yuvarlak içerisinde alarak sonuçlayınız. Sonuçlarınızı sorunların anlamı üzerinde fazla düşünmeden mümkün olduğunca çabuk bir şekilde işaretleyiniz.

1. Çok değişik meraklarınız var mıdır?
2. Ruh haliniz sık sık iniş ve çıkışlar gösterir mi?
3. Konuşkan bir insan mısınız?
4. Nedeni olmadığı halde kendinizi tam anlamıyla son derece mutsuz hissettiğiniz olur mu?
5. Oldukça canlı bir kişi misiniz?
6. Yapmamanız veya söylememeniz gereken şeyler olduğunda sık sık endişe duyar mısınız?
7. Canlı bir toplantının havasına genellikle kendinizi kapıtırır mısınız?
8. Tedirgin bir kimse misiniz?
9. Yeni kimselerle tanışmaktan hoşlanır mısınız?
10. Hisleriniz kolayca incir mi?
11. Sosyal olaylarda arka planda kalma eğiliminde misiniz?
12. Sık sık tartıştığınızı hisseder misiniz?
13. Çok gezmeyi sever misiniz?
14. Sık sık suçluluk duygusundan rahatsız olur musunuz?
15. Okumayı, insanlarla tanışmaya tercih eder misiniz?
16. Kendinize sinirli bir kimse der misiniz?
17. Çok arkadaşınız var mı?
18. Endişe eden biri misiniz?
19. Kendiniz için kaygısız diyebilir misiniz?
20. dehşet verici şeyler olabilir diye endişe eder misiniz?
21. Yeni dostlar edinmek için genellikle ilk adımı siz mi atarsınız?
22. Kendinize gergin veya sinirleri son derece gerilmiş bir insan diyebilir misiniz?
23. Başkaları ile beraber olduğunuz zaman genellikle sessiz misiniz?
24. Sönük bir toplantıya canlılık getirebilir misiniz?
25. Sağlığınız hakkında endişelenir misiniz?
26. Arkadaşlarınızla şakalaşmaktan veya komik hikayeler anlatmaktan hoşlanır mısınız?
27. İnsanlarla kaynaşmaktan hoşlanır mısınız?
28. Uykusuzluk çekmekten şikayetçi misiniz?
29. İnsanlar sizinle konuşurken hemen daima bir hazır cevabınız bulunur mu?
30. Sık sık sebepsiz yere kendinizi kayıtsız ve yorgun hisseder misiniz?
31. Çabuk hareket gerektiren şeylerden hoşlanır mısınız?
32. Sık sık hayatın çok sıkıcı ve donuk olduğu hissine kapılır mısınız?
33. Sık sık zamanınızın elverdiğinden daha çok faaliyetlere katılır mısınız?
34. Görünüştünüz için çok endişelenir misiniz?
35. Ölmüş olmayı hiç istediğiniz oldu mu? .
36. Bir toplantıyı hareketlendirebilir misiniz?
37. Utandırıcı bir tecrübenin ardından uzun bir süre endişelenir misiniz?
38. Asabi olmaktan şikayetçi misiniz?
39. Sık sık kendinizi yalnız hisseder misiniz?
40. Sizde veya yaptığımız işte hata bulunursa kolayca kırılır mısınız?
41. Etrafta fazla telaş ve heyecan olmasından hoşlanır mısınız?
42. Bazen etrafınıza enerji saçarken, bazen de son derece cansız ve yavaş hareket eder misiniz?
43. Başkaları sizi çok canlı ve hareketli mi görür?
44. Bazı şeylere karşı hassas mısınız?

EK-C: İş doyumu Ölçeği

Bu bölümdeki sorular işinizle ilgili tutumlarınızı değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Lütfen aşağıdaki her bir soruyu dikkatle okuyarak size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	
Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.							
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Yusuf ERDOĞAN [REDACTED] doğumlu. İlkokul, Ortaokul ve Lise öğrenimini Pamukova'da tamamladı ardından Spor bilimleri Fakültesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünden 2016 yılında mezun oldu. 2017 yılında SUBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim dalında tezli yüksek lisans eğitimine başladı. Profesyonel olarak Güreş branşın'da milli takım düzeyinde aktif spor yaşantısı devam etmektedir. Medeni hali evlidir.