

İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler

Hanzade Aslan Yılmaz
Ankara Üniversitesi

Ali Dönmez
Ankara Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı iş doyumunu ile depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı arasındaki ilişkileri belirlemektir. Ayrıca iş doyumunu ile yaş, cinsiyet, eğitim ve bireyin aldığı eğitim ile ilgili bir işte çalışıp çalışmıyor olması arasındaki ilişkileri belirlemek de çalışmanın diğer bir amacıdır. Bu amaçlara ulaşmak için farklı mesleklerde çalışan 870 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmada Mesleki Doyum Ölçeği, Beck Depresyon Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Rotter Denetim odağı Algısı Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, eğitimi ile uyumlu işlerde çalışanların iş doyumlarının çalışmayanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi, cinsiyet, denetim odağı, benlik saygısı ve depresyon iş doyumunu yordayan değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu değişkenler toplam varyansın % 19'unu açıklamaktadır.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı

Abstract

The aim of this study is to determine the relations between job satisfaction and depression, self-esteem, locus of control. Another aim of this study is to determine whether job satisfaction differs according to the accordance between education field and current job. For this reason, 870 people who work in different jobs are reached. In this study, Job Satisfaction Sale, Beck Depression Inventory, Rosenberg Self-Esteem Scale, Rotter's Locus of Control Scale and a personal information form are used. The analysis showed that people who work in jobs related to their educations have higher job satisfaction in comparison with those who don't; and education, sex, locus of control, self-esteem and depression are the predictors of job satisfaction. These variables explain 19 % of the total variance.

Key words: Job satisfaction, depression, self-esteem, locus of control

İş doyumunu, dünyada 1930'lerden itibaren üzerinde yoğun olarak çalışılmış bir konu olmasına karşın Türkiye'de görece yeni bir araştırma alanıdır. Konu hakkında yapılmış tanımların bazıları kişinin işi hakkındaki psikolojik koşullarına ilişkin hoşnutluğunu vurgulamakta (Hoppock, 1935; Schultz ve Schultz, 1990), bazıları kişinin işi hakkındaki duygularından bahsetmekte (Locke, 1976; Schultz ve Schultz, 1990; Smith, Kendall ve Hulin, 1969; Spector, 1997; Vroom, 1964) ya da işine yönelik genel tutumu olarak tanımlamaktadır (Robbins, 2000). Lawler'a (1973) göre kişi, iş doyumunu işinden elde ettikleri ile hak ettiklerini karşılaştırarak ölçer. Bu çalışmada iş doyumunu ile kastedilen kişinin işine genel yaklaşımıdır.

Bin dokuz yüz yirmi ve 1930'larda Elton Mayo ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalar, konuya yeni bir yaklaşım getirmiş, insanın işinden ödül almaktan doyum sağlayan ve toplumsal olan özelliklerine dikkat çekmiştir (akt. Davies ve Shackleton, 1975). İş doyumunu etkileyen etmenler hakkında kapsamlı bir araştırma yapan Locke'a göre (1976), iş doyumunun sağlanabilmesi için kişinin ilgi alanında ve başarılı olabileceği bir konuda çalışıyor, bu konuda zihinsel emek sarfediyor olması ancak işin yorucu olmaması; iş ortamının fiziksel ihtiyaçları karşılıyor olması, aynı zamanda performans, bilgilendirme, rollerin belirlenmesi gibi konularda adil bir yönetimin olması gerekir.

İş doyumunu ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler araştırmalara konu olmuştur. Bu konuda literatürde tutarlı olmayan bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin, yaş ve iş doyumunu ilişkisine bakıldığında, iş doyumunun yaşla birlikte arttığını (Bernal, Synder ve McDaniel, 1998; Bodur ve Güler, 1997; Hulin ve Smith, 1965; Nur, 2011; Rapti ve Karaj, 2012; Rhodes 1983), diğer taraftan, yaşın iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığını (Aksu, 2012; Bilgiç, 1998; Kılıç, Ergör, Gürpınar ve Demiral 2004; Siu, 2002; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003) gösteren araştırmalara rastlanmaktadır. İş doyumunda kadınlar ve erkekler arasındaki farkları araştıran çalışmaların sonuçları da tutarsızdır. Kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu (Clark, 1997; Khalid, Salim, Loke ve Khalid, 2011), erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu (Çarıkçı, 2004; Ghaforr, 2012; Hulin ve Smith, 1964; Kılıç, Ergör, Gürpınar ve Demiral, 2004; Nur, 2011; Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000) ya da cinsiyet ve iş doyumunu arasında ilişki olmadığını ifade eden araştırmalar (Aksu, 2012; De Vaus ve McAllister, 1991; Girgin, 2009; Rapti ve Karaj, 2012; Siu 2002; Şahin ve Dursun, 2009; Zaman Kılıç ve Gümüseli, 2010) vardır. İş doyumunu ve eğitim düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmalar için de aynı durum söz konusudur. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumsuz ilişki bulunduğunu (Gardner ve Oswald, 2002; Gazioğlu ve Tansel, 2002; Rapti ve Karaj, 2012), en düşük (ilk ve orta) ve en yük-

sek (yüksek lisans ve üstü) eğitimlilerin diğerlerine göre daha yüksek iş doyumlarının olduğunu (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000), yüksek eğitimlilerin orta düzeyde eğitimlilere göre bazı iş doyumunu boyutlarında daha yüksek iş doyumlarının olduğunu (Ataklı, Dikmetaş ve Altınışık, 2003), eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığını (Bilgiç, 1998; Kardam ve Rangnekar, 2012) gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Kişinin aldığı eğitime uygun bir işi yapıyor olup olmaması da iş doyumunu etkileyen faktörler arasında akla gelmektedir. Furnham ve Zacherl'e (1986) göre, iş doyumunu için gerekli olan kişilik-iş uyumunun sağlanması için kişinin yeteneklerine ve becerilerine uygun bir işi yapıyor olması, iş ortamının kişinin ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerekmektedir ve bu uyumun sağlanması kişinin sağlığı, benlik saygısı ve iş doyumunu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Ham, Verhoeven, Groenier, Groothoff ve Hann (2006), 1990-2006 Temmuz arasındaki tarihler için literatür incelemesi yapmışlar ve mesleki uzmanlığın tatbikinin iş doyumunu artırdığını belirtmişlerdir.

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda demografik değişkenlerle birlikte, bazı psikolojik değişkenlere de yer verildiği görülmektedir. Depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı bunlardan bazılarıdır.

Depresyon kavramı kişinin hayata ve kendisine ilişkin olumsuz duygularını içermektedir. Depresyonun düşük iş doyumunu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Bradley ve Roberts, 2004; Packard ve Motowildo, 1987). Duygusal iyilik hali gösteren kişilerin göstermeyenlere kıyasla (Kinzl ve ark., 2005) ve mutlu insanların, nevroitik özellikler gösteren kişilere kıyasla (Stat, 1994) daha yüksek iş doyumlarının olduğu görülmektedir. Depresyon ve düşük benlik saygısını da kapsayan olumsuz duygulanım, iş doyumunu etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak kabul edilmiştir (akt. Decker ve Borgen, 1993). Nörotisizm ve psikotiklik puanları yüksek olanların da iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür (Furnham ve Zacherl, 1986).

Benlik saygısı, Branden'e göre (1969) kişinin kendine olan güvenini ve kendisi hakkındaki doyum duygusunu ifade etmektedir. Yüksek benlik saygısının iş doyumunu için olumlu olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Howell, Bellenger ve Wilcox, 1987; Locke, 1976; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005). Benlik saygısını içeren bir kavram olan temel benlik değerlendirme etmenlerinin de iş doyumunu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Bono ve Judge, 2003; Heller, Judge ve Watson, 2002).

Denetim (kontrol) odağı Rotter'in (akt. Tarver, Canada ve Lim, 1999) ilk kez 1954'te "Sosyal Öğrenme Kuramı" ile bahsettiği bir kavramdır. Bu kavram, "İçten Denetimlilik" ve "Dıştan Denetimlilik" olarak tanımlanan kişilik eğilimlerini ifade eder. Spector (1997) dıştan

denetimlilerle karşılaştırıldığında içten denetimli kişilerin daha güdülenmiş, işini daha iyi yapan, daha yüksek iş doyumu belirten ve daha düşük düzeylerde yıpranma gösteren kişiler olduklarına işaret etmiştir. Araştırmalar içten denetimli kişilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005; Spector, 1997; Tarver, Canada ve Lim, 1999). Denetim odağını da içeren bir kavram olan temel benlik değerlendirme etmenlerinin (içsel denetim odağı) iş doyumu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Bono ve Judge, 2003; Heller, Judge ve Watson, 2002).

Tüm bunlardan da anlaşılacağı üzere iş doyumu ile yukarıda belirtilen değişkenler arasında ilişkiler söz konusudur. Ancak yurt dışında bu ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcut olmakla birlikte ülkemizde bu değişkenlerin iş doyumu üzerindeki etkileri yeterince incelenmemiştir. Bu araştırmanın amacı da iş doyumu ile depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı arasındaki ilişkileri belirlemektir. Ayrıca iş doyumu ile yaş, cinsiyet, eğitim ve bireyin aldığı eğitim ile ilgili bir işte çalışıp çalışmıyor olması arasındaki ilişkileri belirlemek de çalışmanın diğer bir amacıdır.

Yöntem

Örneklem

Katılımcılar Ankara il sınırları içerisinde bulunan ve ücretli bir işte çalışan bireyler arasından, çalıştığı işe bakılmaksızın seçilmiştir. Katılımcıların meslekleri; hizmet sektöründen yönetim kademesine, düşük ücretlilerden yüksek ücretlilere, fiziksel emekten zihinsel beceriler ve yetenekler gerektirenlere, özel sektör, kamu görevi ya da serbest girişimi içeren mesleklere kadar çok geniş bir yelpazededir. Katılımcılar 18-62 yaş arasında ($Ort. = 33.26$, $S = 7.64$), 493 (% 57) erkek ve 377 (% 43) kadın olmak üzere toplam 870 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 547'si (% 63) evli, 323'ü (% 37) beklerdir. İlköğretim mezunları 29 kişi (% 3), lise mezunları 236 kişi (% 27), üniversite mezunları 483 kişi (%56), lisansüstü eğitilmişler 122 kişidir (%14). Aldıkları eğitimle ilişkili işlerde çalışanların sayısı 569 (% 65), ilişkisiz işlerde çalışanların sayısı 301'dir (% 35).

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Katılımcıların meslekleri, yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları ve yaptıkları işlerin eğitimleriyle ilgili olup olmadığı (evet/hayır şeklinde) hakkında sorular içeren form, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Mesleki Doyum Ölçeği. Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen bu ölçek 1-5 arası puanlanan Likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır. Maddeler kişilerin mesleklerinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları

hakkındadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Puanlar yükseldikçe mesleki doyum da yükselmektedir. Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından ölçeğin geçerliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmış, ölçeğin maddelerinin "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme İsteği" olarak iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı .90, dir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 2005).

Beck Depresyon Envanteri. Beck ve arkadaşları (1961) tarafından geliştirilen Beck Depresyon Envanteri, depresyonda ortaya çıkan belirtileri ölçmeye yarayan 21 maddelik, 0-3 arası puanlanan bir ölçektir. Envanterde en düşük puan 0, en yüksek puansa 63'tür. Envanterin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Hisli (1988; 1989) tarafından yapılmış olup, MMPI-D Ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı .63 (Hisli, 1988), iki yarım test güvenilirliği ise .74 (Hisli, 1989) olarak bulunmuştur.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği. Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve 12 alt ölçekte toplam 63 sorudan oluşan ölçeğin benlik saygısını ölçen ilk on maddesi kullanılmıştır. Benlik saygısı açısından olumlu maddeler 0-3 arasında, olumsuz maddeler tersi olarak puanlanmıştır. Testten alınabilecek puanlar 0 ile 30 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Çuhadaroğlu (1986) tarafından yapılmıştır. Geçerlik çalışması, seçilen örneklem ile yapılan psikiyatrik görüşmelerin ölçekten elde edilen sonuçlar arasındaki uygunluğun basit korelasyon yöntemi ile hesaplanması yoluyla yapılmış, geçerliği .71 olarak saptanmıştır. Güvenirlik çalışması test-tekrar test yöntemi ile yapılmış ve .75 güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bektaş'ın (2007) 571 kişiyle yaptığı bir araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .65 bulunmuştur.

Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği. Rotter (1966) tarafından geliştirilen ölçek bireylerin, başarılarına gelenlerin kontrollerinin kendi ellerinde olup olmadığı hakkındaki algılarını ölçmeyi amaçlayan, 29 maddelik bir ölçektir. Maddelerden altısı ölçeğin amacını gizlemek içindir ve puanlanmaz. Kalan 23 maddede, dışsallık yönündeki seçenekler 1 puan, diğer seçenek 0 puan ile değerlendirilir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 0 ile 23 arasında değişmektedir. Puanlar yükseldikçe denetim odağı içten dış doğru kaymaktadır. Ölçeğin Türkçeye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Dağ (1991) tarafından yapılmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı $r = .83$, Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .70 dir. Ölçeğin birleştirici geçerliğine ilişkin olarak denetim odağı derecelendirme ortalama puanları ile Rotter Denetim odağı Algısı Ölçeği puanları arasında .69'luk bir korelasyon bulunmuştur (Dağ, 1991).

İşlem

Verilerin büyük bir kısmı anketlerin kağıt halinde

katılımcılara dağıtılması, küçük bir kısmı ise excel formundaki dosyaların e-posta ile katılımcılara ulaştırılması yoluyla elde edilmiştir. İş doyumunu-egitimiyle ilgili bir işte çalışıp çalışmama değişkenleri ilişkisi incelenirken bağımsız gruplar arasında *t*-testi uygulanmıştır. İş doyumunu yordamak amacıyla hiyerarşik regresyon yapılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın amacı doğrultusunda önce, kişilerin eğitimlerinin şu anda yapmakta oldukları işle ilgili olup olmamasına bağlı olarak iş doyumunun farklılaşip farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu amaçla uygulanan *t*-testi, iki grubun iş doyumunu puanı ortalamalarının birbirinden anlamlı olarak farklı olduğunu göstermiştir ($t = 10.13, p < .001$). Buna göre eğitimleri ile işleri ilişkili olanların iş doyumunu düzeyleri ($Ort. = 70.94, S = 13.83$), olmayanlarınkinden ($Ort. = 60.60, S = 15.25$) daha yüksektir.

İş doyumunu ile bazı demografik değişkenler ve depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı arasındaki

ilişkileri gösteren bulgular Tablo 1'de görülmektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında pozitif ve anlamlı ($r = .13, p < .001$), depresyon düzeyi ile arasında negatif ve anlamlı ($r = -.38, p < .001$), benlik saygısı ile arasında pozitif ve anlamlı ($r = .29, p < .001$), dışsal denetim odağı ile negatif ve anlamlı ($r = -.25, p < .001$) korelasyonlar bulunmuştur. Değişkenler arasında çoklu bağıntı probleminin olmadığı görülmektedir.

Bir sonraki aşamada, iş doyumunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Denklem ilk aşamada cinsiyet, yaş, eğitim değişkenleri girilmiş, denetim odağı algısı değişkeni 2. aşamada, benlik saygısı değişkeni 3. aşamada, depresyon değişkeni 4. aşamada modele dahil edilmiştir. Tablo 2'de de görülebileceği gibi, eğitim değişkeni varyansa % 2'lik katkıyla ilk sırada denkleme girmiştir. Daha sonra, cinsiyet değişkeninin eğitim düzeyi ile birlikte toplam varyansın % 3'ünü açıkladığı görülmektedir. Üçüncü sırada denkleme giren denetim

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	Yaş	Eğitim	Benlik Saygısı	Depresyon	Denetim Odağı
İş Doyumu	.03	.13***	.29***	-.38***	-.25***
Yaş		.02	.01	-.07	-.11**
Eğitim			.15***	-.19***	.02
Benlik Saygısı				-.49***	-.16***
Depresyon					.23***

** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo 2. İş Doyumunu Yordayan Değişkenler

Denkleme Giriş Strasına Göre Değişkenler	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Uyarlanmış <i>R</i> ²	β	<i>F</i>	<i>t</i>
Eğitim Düzeyi	.13	.02	.02	.08	16.01***	2.62**
Cinsiyet	.18	.03	.03	-.08	14.16***	-2.47*
Denetim Odağı	.29	.09	.08	-.16	27.38***	-4.87***
Benlik Saygısı	.38	.14	.14	.12	35.84***	3.43***
Depresyon	.44	.19	.19	-.27	41.68***	-7.48***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

odağı algısı toplam varyansın % 6'sını açıklamakta olup, kendinden önce denkleme giren diğer 3 değişkenle birlikte toplam varyansın % 14'ünü açıklamaktadır. Son aşamada denkleme giren depresyon değişkeni ile birlikte toplam varyansın % 19'u açıklanmaktadır. Tablo 2'deki *t* değerlerine bakıldığında tüm değişkenlerin varyansı açıklamada bağımsız katkılarına olduğu görülmektedir. Eğitimin yüksek olması, cinsiyetin erkek olması, içsel denetim odağı, yüksek benlik saygısı ve düşük depresyon iş doyumunu yordayan değişkenler olarak görülmektedir.

Tartışma

Geçmiş bulgular incelendiğinde yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerinin iş doyumuna ile ilişkileri hakkında çelişkili sonuçların bulunduğu görülmektedir. Bu anlamda, bu değişkenlere ilişkin bulgular geçmiş çalışmaların bazılarıyla paralellik göstermekte, bazılarıyla göstermemektedir. Bu çalışmada yaşın iş doyumunu yordamada rolü olmadığı görülmektedir. Yaşa ilişkin bulgular literatürde bazı araştırmalarla uyumludur (Aksu, 2012; Bilgiç, 1998; Kılıç, Ergör, Gürpınar ve Demiral, 2004; Siu, 2002; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003).

Cinsiyetin ise iş doyumunu yordamada rolü bulunmaktadır; erkeklerin iş doyum puanları daha yüksektir. Bu sonuçlar literatürde bazı çalışmalarla tutarlıdır (Çarıkcı, 2004; Hulin ve Smith, 1964, Ghaforr, 2012; Kılıç, Ergör, Gürpınar ve Demiral, 2004; Nur, 2011; Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000). Bunun bir nedeni, ülkemizde kadınların, iş dışındaki sorumluluklarının (çocuk bakmak, ev işleri gibi) erkeklerinkilerden fazla olması olabilir. Bu anlamda, Gürbüz ve Toğran'ın (2003) yalnızca kadınlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çocuklu kadınların, çocukları olmayanlardan, ayrıca küçük çocuğu olanların çocukları daha büyük olanlardan, daha fazla iş streslerinin olduğu sonucuna varmış olmaları dikkat çekicidir.

Eğitim arttıkça, iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Bu sonuç, büyük oranda literatürle farklılık göstermektedir (Gardner ve Oswald, 2002; Gazioglu ve Tansel, 2002; Raptı ve Karaj, 2012). Diğer taraftan, Ataklı, Dikmetaş ve Altınışık (2003), yönetim biçimi, gelişme olanakları ve iş arkadaşları gibi konularda yüksek eğitimlilerin orta eğitimlilere göre daha fazla iş doyumuna olduğundan bahsetmişlerdir. Bu çalışmada ele alınan genel iş doyumuna, eğitim arttıkça çalışılan iş kollarının, mesleki bilgiyi kullanabilme olanağı sağlaması sonucu olabilir. Nitekim, eğitimleri ile uyumlu işler yapanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Furnham ve Zacherl'in (1986) iş doyumuna için kişinin yeteneklerine ve becerilerine uygun bir iş yapıyor olması gerektiği görüşüyle ve Ünalın, Çetinkaya, Özyurt, Kayabaşı'nın (2006) bulgularıyla tutarlıdır.

Literatüre bakıldığında iş doyumunun depresyon ile negatif, benlik saygısı ve içsel denetim odağı ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmada depresyona ilişkin bulgular literatürle uyumludur (Bradley ve Roberts, 2004; Packard ve Motowildo, 1987). Aynı şekilde denetim odağına ilişkin bulgular (Piccolo, Judge, Watanabe ve Locke, 2005; Spector, 1997; Tarver, Canada ve Lim, 1999) ve benlik saygısına ilişkin bulgular da (Bono ve Judge, 2003; Heller, Judge ve Watson, 2002; Howell, Bellenger ve Wilcox 1987; Locke, 1976; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005;) literatürle uyumludur.

Çalışmada elde edilen bulgulardan anlaşılacağı üzere, kişinin ruhsal olarak iyi durumda olması ve eğitimine uygun bir iş yapıyor olması ile iş doyumuna arasında pozitif bir ilişki vardır. İçsel denetim odağına sahip olmak, işle ya da iş arkadaşlarıyla ilgili sorunlarla başa çıkmada, sorunu çözme konusunda etkin rol alabilmek açısından avantajlıdır. Çalışanların psikolojik sağlıklarını gözetken ve kendine güvenlerine olumlu katkıda bulunan iş ortamları ve düzenlemelerinin önemi görülmektedir.

Bu bulgular değerlendirilirken, araştırma kapsamına alınmamış başka değişkenlerin, bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri etkileyebileceği dikkate alınmalıdır. Örneğin, farklı yaşlar itibarıyla iş yaşamına ilişkin farklı unsurlar iş doyumunda etkili olabilmektedir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002; Kitapçı ve Sezen, 2002). Benzer şekilde, kadınların iş doyumlarındaki düşüklüğün nedeni, aynı ücret ya da ödül için daha fazla çalışmaları gerekliliği (Hulin ve Smith, 1964), esnek çalışma koşullarının kadınlar için önemi (Bender, Donohue ve Heywood, 2005; Scandura ve Lankau, 1997); çalışma saatlerindeki düzensizlik (Çarıkcı, 2004); ağır iş yükü (Kayıkcı; 2005), ücret ve fiziksel koşullar (Bilgiç, 1998) ile açıklanmıştır. Psikolojik değişkenler konusunda da iş doyumunu etkileyen dolaylı faktörler olduğu görülmektedir. Örneğin, içten denetimli kişilerin daha yüksek performans göstererek daha fazla ödül alması (Spector, 1997), benlik saygısı yüksek kişilerin stresle başa çıkmada daha başarılı olmaları (Howell, Bellenger ve Wilcox, 1987), depresyonun nedeninin iş arkadaşlarıyla çatışmalar olabileceği (Frone, 2000) gibi. İş doyumuna çalışmada çalışma yapmak isteyen araştırmacılar, bu gibi unsurları derinlemesine inceleyen bir analiz yöntemini tercih edebilirler.

Kaynaklar

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Social Psychology (Cilt: 2)* içinde. NY: Academic Press.
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.

- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59.
- Ataklı, A., Dikmetas E. ve Altınışık S. (2003). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2).
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J. ve Erbaugh, J. (1961) An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 561-571.
- Bender, K. A., Donohue, S. M. ve Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57, 479-496.
- Bektaş, M. (2007). İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinde okul zorbalığının yordanması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.
- Bodur, S. ve Güler, S. (1997). Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12-14.
- Bono, J. E. ve Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Branden, N. (1969). *The psychology of self-esteem*. LA: Nash Publishing Company.
- Bradley, D. E. ve Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58.
- Clark, A. E. (1997). Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Çarıkcı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin (RİDKOÖ) üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-17.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik, geçerlik çalışması. *Psikoloji Dergisi*, 17(49), 77-90.
- Davies, D. R ve Shackleton V. J. (1975). *Psychology and work*. NY: Methuen.
- De Vaus, D. ve McAllister, I. (1991). Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, 18(1), 72-93.
- Decker, P. J. ve Borgen, F. H. (1993). Dimensions of work appraisal: Stres, strain, coping, job satisfaction and, negative affectivity. *Journal of Conesiling Psychology*, 40(4), 470-478.
- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A Meta analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246-255.
- Furnham A. ve Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7(4), 453-459.
- Gazioğlu, S. ve Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Ghafoor, M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. *Far East Journal of Psychology & Business*, 6(1), 30-45.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy (NWSA)*, 4(4), 1297-1307.
- Gürbüz, F. G. ve Togran, E. (2003). A study on job stres and work-family conflict. *Öneri*, 5(20), 119-130.
- Güven, A. ve Yalçınkaya Akyüz, M. (2002). Okul yöneticilerinde kaygı-iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları*, 7, 178-188.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Ham, I. V., Verhoeven, A. A. H., Groenier, K. H., Groothoff, J. W. ve Haan, J. D. (2006). Job satisfaction among general practitioners: A systematic literature review. *European Journal of General Practitioners*, 12, 174-180.
- Heller, D., Judge, T. A. ve Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Hisli, N. (1988). Beck Depresyon Envanteri'nin geçerliği üzerine bir çalışma. *Psikoloji Dergisi*, 6(22), 118-122.
- Hisli N. (1989). Beck Depresyon Envanteri'nin üniversite öğrencileri için geçerliği güvenilirliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(23), 3-13.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. NY: Harper Brothers.
- Hulin, C. L. ve Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88- 92.
- Kardam, B. ve Rangnekar, S. (2012). Job satisfaction: Investigating the role of experience & education. *Researchers World: Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(1), 16-22.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz 2005(44), 507-527.
- Khalid, K., Salim, H., Loke, S. ve Khalid, K. (2011). Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 192-198.
- Kılıç, B., Ergör, A., Gürpınar, E. ve Demiral, Y. (2004). Sağlık ocaklarında çalışan personelin iş doyumunu (Narlidere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığı). *Sağlık ve Toplum*, 14(2), 12-21.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T. ve Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.
- Kuzgun, Y., Sevim, A. S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki Doyum Ölçeğinin geliştirilmesi. *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları Dizisi*, 1, 81-87.
- Landy, J. F. (1989). *Psychology of work behavior*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Latham, G. P., Erez, M. ve Locke, E. A. (1988). Resolving scientific disputes by the joint design of crucial experiments by the antagonists: Application to the erez-latham dispute regarding participation in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 73, 753-772.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers Inc.
- McClelland, D., Atkinson, J., Clark, R. ve Lowell, E. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Packard, J. S. ve Motowildo, S. J. (1987). Subjective stres, job satisfaction, and job performance of hospital nurses. *Research in Nursing & Health*, 10(4), 253-261.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. ve Locke, E. A. (2005). Core self - evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-684.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation*. USA: Harper Collins Publishers.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Sahin, N. ve Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.
- Rapti, E. ve Karaj, T. (2012). The relationship between job satisfaction, demographic and school characteristics among basic education teachers in Albania. *Problems of Education in the 21st Century*, 45,73-80.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. USA: Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Scandura, T. A. ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan.
- Siu, O. L. (2002). Experience before and throughout the nursing career, predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong- Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218-229.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. ve Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally & Company.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Stat, D. A. (1994). *Psychology and the world of work*. London: Macmillan.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 137-157.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160.
- Tarver, D., Canada, R. ve Lim, M. G. (1999). The relationship between job satisfaction and locus of control among college student affairs administrators and academic administrators. *NASPA Journal*, 36(2), 96-105.
- Ünalın, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö. ve Kayabaşı, A. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: John Wiley & Sons.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66(1), 34-41.
- Zaman Kılıç, S. ve Gümüseli, A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*, 39(2), 290-309.

Summary

Some Psychological and Demographic Variables Determining Job Satisfaction

Hanzade Aslan Yılmaz
Ankara University

Ali Dönmez
Ankara University

Since 1930s, intensive studies have been carried out on job satisfaction and the psychology of employees. However it is a relatively new research field in Turkey. In those years, as a result of Elton Mayo's and colleagues' works, a human oriented attitude has emerged. This attitude remarked the impact of social factors on job satisfaction (as cited in Davies & Shackleton, 1975). Researchers have analyzed the relationships between job satisfaction and various other demographic and psychological variables regarding job satisfaction; but there is not enough research in Turkey yet. The aim of the present study is to determine the relations between job satisfaction and depression, self-esteem, locus of control. The second aim of the study is to determine whether job satisfaction differs according to the accordance between education field and current job.

Method

Participants

Eight hundred seventy people working in different jobs in Ankara participated in the present study. Age of the participants ranged from 18 to 62 ($M = 33.26$, $SD = 7.64$). Four hundred ninety three of the participants were men (% 57), and 377 of them were women (% 43). Twenty nine of them graduated from primary school (3 %), 236 from high school (7 %), 483 from university (% 56), and 122 from higher (14 %). The number of participants who reported that they have a job related to their education was 569 (65 %); and 301 of them reported themselves as having a job not related to their education (35 %).

Materials

Personal Information Form. Personal Information Form was prepared by the researcher. The form involved demographic questions about participants' such as their job, age, sex, marital status, education.

Job Satisfaction Scale. The scale, which was

developed by Kuzgun, Sevim, and Hamamcı (2005), consisted of 20 questions of 5 point scale. Higher rates means higher job satisfaction. The scale's validity was calculated by factor analysis. Cronbach alpha was .90.

Beck Depression Inventory. The scale, which was developed by Beck et al. (1961), consisted of 21 items and valued from 0 to 3. The validity of the scale is .63 (Hisli, 1988) and the reliability is .74 (Hisli, 1989) for Turkish version.

Rosenberg Self-Esteem Scale. The scale was developed by Rosenberg (1965). The first 10 items of the scale were used in the present study. The scale was valued from 0 to 3 (items representing high self esteem and the others were recoded). The validity is .71 (Çuhadaroğlu, 1986) and the reliability is .75 (Çuhadaroğlu, 1986) for Turkish version.

Rotter Locus of Control Scale. The scale, which was developed by Rotter (1966), consists of 29 items. Six of the items were used to hide the true meaning of the scale. For 23 items, the ones representing external locus of control were valued as 1 and the others were valued as 0. The validity is .69 (Dağ, 1991), the reliability is .83 (Dağ, 1991) and Cronbach alpha is .70 (Dağ, 1991) for Turkish version.

Results

Job satisfaction of the employed in jobs relevant to their education ($M = 70.94$, $SD = 13.83$) was higher ($t = 10.13$, $p < .001$) than that of employed in jobs irrelevant with their education ($M = 60.60$, $SD = 15.25$).

Negative correlations between job satisfaction and, depression ($r = -.38$, $p < .001$), external locus of control ($r = -.25$, $p < .001$); positive correlations between job satisfaction and education level ($r = .13$, $p < .001$) and self-esteem ($r = .29$, $p < .001$) were found. Correlation between age and job satisfaction was not significant.

In the hierarchical regression analysis, sex, age and education were entered in the first step; and then, locus

of control, self-esteem, and depression were entered respectively. Education explained 2 % of the variance in the first step. Next, sex and education together explained 3 % of the variance. With the locus of control, these 3 variables explained 14 % of the variance. In the last step, with depression, 19 % of the total variance is explained. These results show that having high education, being male, internal locus of control, high self-esteem and low depression are related with high job satisfaction.

Discussion

The results of the researches about the relation between job satisfaction and age, sex and education level, in both Turkey and in other countries, are inconsistent. In this study, the results about age (Aksu, 2012; Bilgiç, 1998; Kılıç, Ergör, Gürpınar, & Demiral 2004; Siu, 2002; Yıldız, Yolsal, Ay, & Kıyan, 2003) and sex (Çarıkcı, 2004; Ghaforr, 2012; Hulin & Smith, 1964; Kılıç, Ergör, Gürpınar & Demiral, 2004; Nur, 2011; Piyal, Çelen, Şahin, & Piyal, 2000) are consistent with some of the studies in the relevant literature. A reason for women's low job satisfaction may be the workload except job responsibilities (baby-care, housework etc.). In this sense, the findings of Gürbüz and Toğran (2003) stating that women with children; in particular, small

children, have higher job stress is important. The findings about education were mostly inconsistent with the literature (Gardner & Oswald, 2002; Gazioğlu & Tansel, 2002; Rapti & Karaj, 2012). In this study, general job satisfaction is taken into consideration. A reason for highly educated participants to have high job satisfaction may be an outcome of using professional knowledge; hence the findings about education-job relevance show that it is an advantage for job satisfaction. This finding is consistent with the literature (Ünalın, Çetinkaya, Özyurt, & Kayabaşı, 2006) and view of Furnham and Zacherl (1986).

The previous studies about job satisfaction show that there is negative relation between external locus of control and depression; and a positive relation with self-esteem. Our findings about depression (Bradley & Roberts, 2004; Packard & Motowildo, 1987); self-esteem (Bono & Judge, 2003; Heller, Judge, & Watson, 2002; Howell, Bellenger, & Wilcox 1987; Locke, 1976; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2005) and locus of control (Piccolo, Judge, Watanabe, & Locke, 2005; Spector, 1997; Tarver, Canada, & Lim, 1999) are consistent with the literature.

Interpreting these findings, researches who plans to study on this subject, should consider other variables like promotion, coping with stress, conflict with colleagues for further analysis.