

**T.C  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ TATMİNİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE SOSYAL İLİŞKİLERİN  
ROLÜ: BİR ENERJİ İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Hazırlayan**

**Yusuf ULUDAĞ**

**Danışman**

**Yrd.Doç.Dr. Melahat ÖNEREN**

**Kırıkkale-2017**



**T.C  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ TATMİNİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE SOSYAL İLİŞKİLERİN  
ROLÜ: BİR ENERJİ İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Hazırlayan**

**Yusuf ULUDAĞ**

**Danışman**

**Yrd.Doç.Dr. Melahat ÖNEREN**

**Kırıkkale-2017**

## KABUL-ONAY

*Yrd. Doç. Dr. Melahat ÖNEREN danışmanlığında Yusuf ULUDAĞ tarafından hazırlanan “İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.*

05/05/2017

*Prof. Dr. Dursun BİNGÖL (Başkan)*

*Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL*

*Prof. Dr. Hacı Bayram IŞIK*

*Yrd. Doç. Dr. Melahat ÖNEREN*

*Yrd. Doç. Dr. Cihat KARTAL*

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

05/05/2017

Enstitü Müdürü

## KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “İř Tatmininde Kiřilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gűsterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

Yusuf ULUDAĞ

## ÖNSÖZ

Doktora eğitimim boyunca desteğini her zaman hissettiren, bilgi ve deneyimleri ile hep yol gösteren, ilgisini esirgmeden sürekli ilham veren sevgili hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Melahat ÖNEREN'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez süresince yapmış olduğu olumlu eleştirilerinden, araştırmanın tamamlanmasına sunduğu katkılardan ve yapıcı tutumlarından dolayı kıymetli hocam Prof. Dr. Hacı Bayram IŞIK'a teşekkür ederim.

Tezimin konusuna büyük ilgi duyan, öğrendiği her farklı konunun kendine bir katkı sunduğuna inanan ve öğrendiklerini paylaşmaktan her zaman keyif duyan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Cihat KARTAL'a teşekkür ederim.

Kıymetli vakitlerini ayırarak, tecrübeleri ve değerlendirmeleri ile çalışmaya katkı sağlayan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Dursun BİNGÖL'e ve Sayın Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL'e teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatımın her döneminde beni sürekli destekleyen, emek veren ve yaşantım boyunca bana güç veren, her türlü fedakarlıklarda bulunan, her imkanı sunma gayretinde olan canım annem Hatice ULUDAĞ'a ve babam Hannan ULUDAĞ'a, her zaman paylaşımların en güzelini yaşatan sevgili kardeşlerime şükranlarımı sunarım. Onunla geçirdiğim yaşantımın her anına şahitlik eden, anlayışı, emeği ve desteği ile sürekli yanımda olan ve araştırmanın tamamlanması için elinden gelen tüm fedakarlıkları gösteren gönül yoldaşım ve hayat arkadaşım Ünzile ULUDAĞ'a ve çalışmalarım nedeniyle yeterince vakit geçiremediğim canım oğlum Selim Vefa ULUDAĞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak tezin ortaya çıkmasına katkıda bulunan tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve katılımcılara teşekkür ederim.

Yusuf ULUDAĞ

Anneme ve Babama...

## ÖZET

ULUDAĞ Yusuf, “İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma”, Doktora Tezi, Kırıkkale, 2017.

Bu araştırma, çalışanların iş tatmininin oluşmasında kişilik özellikleri ve sosyal ilişki faktörleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Bununla beraber katılımcıların demografik özelliklerinin de iş tatminine olası etkileri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın veri toplama işlemleri anket yöntemi ile gerçekleştirilerek, enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firma üzerinde uygulanmıştır. Bu kapsamda, kişilik özelliklerini beş faktörle ölçen Büyük Beşli, iş memnuniyetini tek boyutla ölçen Minnesota anketi ve araştırmacı tarafından geliştirilen, dokuz boyuttan oluşan sosyal ilişki ölçeği aracılığıyla çalışmanın dataları derlenmiştir. Elde edilen veriler ile t-testi, ANOVA, faktör analizi, frekans, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılarak, araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Araştırma bulgularında iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri alt boyutlarının tamamının, istatistiki test sonuçlarına göre iş tatminine etki ettiği görülmüştür. Alt boyutlardan yalnızca duygusal dengesizlik boyutunun iş tatmini ile negatif yönde, diğer dört boyutun ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki sergilediği bulgulanmıştır. Yapılan diğer analizler sonucunda sağlık, siyaset ve ekonomi sosyal ilişki alt boyutlarının, iş tatminine etkisinin olduğu sonucuna rastlanılmamıştır. Ancak diğer altı adet sosyal ilişki alt boyutunun ise iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulgulanmıştır. Bunlarla beraber katılımcıların demografik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiler ayrıntılı olarak test edilmiştir.

Sonuç olarak bu araştırmadan elde edilen veriler, sosyal ilişkilerin çalışanların iş tatminine etki ettiği, ayrıca sosyal ilişkilerin işgörenlerin kişilik özellikleri ile de ilişkili olduğu bulgularına ulaşmaktadır. Sosyal ilişkilerin iş tatminine olası etkilerinin araştırıldığı özgün yapısı ile bu çalışma, ulusal ve uluslararası yazına sunulan önemli bir katkıdır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Kişilik, Kişilik Özellikleri, Sosyal İlişki, Sosyal Etkileşim, Sosyal Çevre

## **ABSTRACT**

ULUDAG Yusuf, "The Role of Personality Traits and Social Relations in Job Satisfaction: Research In An Energy Business", Doctoral Dissertation, Kırıkkale, 2017

This research has been conducted to analyze the correlation between personality traits and social relations in the job satisfaction of workers. Besides, the possible effect of the participants' demographic characteristics on job satisfaction has been included in the research. For the research's data collection process, survey method has been used in a company working in the field of energy. In this context, the data of the research has been collected by using Big Five Personality Test, Minnesota Survey evaluating the job satisfaction in a single aspect, and a social relations scale which consists of nine aspects. This social relations scale has been developed by the researcher. By using the data collected, t-test, ANOVA, factor analysis, frequency, correlation, and multilinear regression analyses have been completed, and the hypotheses of the research have been tested.

According to the findings of the research, there is a meaningful correlation between job satisfaction, personality traits and the subdimensions of social relations. The results of statistical tests have showed that all of the subdimensions of personality traits have an impact on job satisfaction. It has been seen that while neuroticism is the only subdimension which has a negative correlation with job satisfaction, other four subdimensions have a positive correlation. At the end of the subdimensions of social relations analyses, it has been found out that there is no effect of health, politics and economy on job satisfaction. However, it has been found out that other six subdimensions of social relations have a positive correlation with job satisfaction. Additionally, the correlation between the demographic characteristics of participants and their job satisfaction has been tested in a detailed way.

Over all, the data obtained at the end of this research has showed that social relations have an impact on employees' job satisfaction, and social relations are related to the personal traits of employees. This research, which is about the possible effects of social relations on job satisfaction, is an important contribution to the national and international literature in terms of its uniqueness.

**Key Words:** Job Satisfaction, Personality, Personality Traits, Social Relation, Social Interaction, Social Environment



## KISALTMALAR

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

Akt: Aktaran

vb: Ve Benzeri

vd: Ve Diğerleri

MSQ: İş Tatmini Ölçeği

BFI: Kişilik Özellikleri Ölçeği

SIÖ : Sosyal İlişki Ölçeği

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

## BÖLÜM I İŞ TATMİNİ

1. İş Tatmini.....	5
1.1 İş Tatmini Kavramı.....	5
1.2 İş Tatmininin Önemi.....	7
1.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	10
1.3.1 Bireysel Faktörler.....	10
1.3.2 Örgütsel Faktörler.....	14
1.4 İş Tatmininin Sonuçları.....	21

## BÖLÜM II KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

2. Kişilik.....	27
2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı.....	28
2.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	31
2.2.1 Kalıtsal ve Yapısal Faktörler.....	32
2.2.2 Çevresel ve Diğer Faktörler.....	35
2.3 Kişilik Kuramları.....	40
2.3.1 Psikodinamik Kuramlar.....	42

2.3.1.1 Sigmund Freud'un Psikanalitik Yaklaşımı.....	42
2.3.1.2 Alfred Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımı.....	46
2.3.1.3 Carl Gustav Jung'un Analitik Psikoloji Yaklaşımı.....	48
2.3.1.4 Karen Horney'in İnsan Gelişimi Yaklaşımı.....	49
2.3.1.5 Erik Erikson'un İnsanın Sekiz Evresi Yaklaşımı.....	50
2.3.1.6 Harry Sullivan'ın Kişiler Arası İlişkiler Yaklaşımı.....	57
2.3.2 Hümanistik (İnsancıl- Fenomenolojik) Kuramlar.....	59
2.3.2.1 Carl Ransom Rogers'ın Benlik (Birey Merkezli) Yaklaşımı.....	59
2.3.2.2 Abraham Harold Maslow'un Kendini Gerçekleştirme Yaklaşımı.....	61
2.3.3 Davranışçı, Bilişsel ve Araştırmacı Kuramlar.....	65
2.3.3.1 Burhus Frederick Skinner'in Radikal Davranışçılık Yaklaşımı.....	65
2.3.3.2 Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Yaklaşımı.....	66
2.3.3.3 Gordon Willard Allport'un Ayrıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı.....	68
2.3.3.4 Raymond Bernard Cattell'in Faktör Analizi Ayrıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı.....	70
2.3.3.5 Hans Jürgen Eysenck'in Faktör Analizi Ayrıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı.....	73
2.3.3.6 Robert Roger McCreary Ve Paul Costa'nın Beş Faktör (Big Five – Büyük Beşli) Yaklaşımı.....	75
2.4 Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkileri.....	82

### **BÖLÜM III**

### **SOSYAL İLİŞKİ**

3. Sosyal İlişki.....	85
3.1 Sosyal İlişki Kavramı.....	85
3.2 Örgüt İçi Sosyal İlişkiler.....	86
3.2.1 İletişim.....	86
3.2.2 Örgütsel İletişim ve Sosyal İlişki.....	87

3.2.3	Örgütsel Yönetim ve Sosyal İlişki.....	95
3.3	Örgüt Dışı Sosyal İlişkiler.....	106
3.3.1	Sosyal İlişki Çeşitleri.....	107
3.3.1.1	İlişkinin Niteliğine Göre.....	108
3.3.1.1.1	Birincil İlişkiler.....	108
3.3.1.1.2	İkincil İlişkiler.....	109
3.3.2	Sosyal Statüler.....	112
3.3.2.1	Verilmiş Statüler.....	114
3.3.2.2	Kazanılmış Statüler.....	115
3.3.2.3	Anahtar Statüler.....	117
3.3.3	Toplumsal Roller.....	118
3.3.4	Aile, Arkadaşlık ve Sosyal İlişki.....	121
3.3.5	Eğitim ve Sosyal İlişki.....	131
3.3.6	Din ve Sosyal İlişki.....	138
3.3.7	Teknoloji ve Sosyal İlişki.....	146
3.3.8	Ekonomi ve Sosyal İlişki.....	153
3.3.9	Siyaset ve Sosyal İlişki.....	159
3.3.10	Kültür ve Sosyal İlişki.....	163
3.3.11	Sağlık ve Sosyal İlişki.....	169
3.4	Sosyal İlişkilerin İş Tatmini Üzerine Etkileri.....	173

## **BÖLÜM IV**

### **İŞ TATMİNİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE SOSYAL İLİŞKİLERİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

4.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	176
4.2	Araştırmanın Literatür Değerlendirmesi.....	178
4.3	Araştırmanın Metodolojisi .....	184
4.3.1	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....	185
4.3.2	Araştırmanın Varsayımları .....	185
4.3.3	Araştırma Evren ve Örneklemi .....	186
4.3.4	Araştırmanın Modeli.....	187
4.3.5	Araştırmanın Hipotezleri .....	188

4.4 Uygulama .....	190
4.4.1 Kişilik Özellikleri Ölçeği - Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BFI) .....	190
4.4.2 İş Tatmini Ölçeği - Minnesota İş Tatmini Anketi (MSQ) ...	196
4.4.3 Sosyal İlişki Ölçeği (SİÖ) .....	198
4.5 Araştırma Verilerinin Analizine İlişkin Bulgular .....	205
4.5.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistiki Bulgular .....	205
4.5.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılıkların Analizi .....	208
4.5.3 Katılımcıların İş Tatmini, Kişilik Özellikleri ve Sosyal İlişkilerine İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	215
4.5.4 Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular .....	217
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	247
KAYNAKÇA.....	256
EKLER.....	289

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1 Freud'un Psikoseksüel Gelişim Dönemleri.....	43
Tablo 2.2 Erikson'un İnsanın Sekiz Evresi.....	51
Tablo 2.3 Cattell'in On Altı Kaynak (Kişilik) Özelliği.....	71
Tablo 2.4 NEO-PI-R Modeli Kişilik Boyutları.....	79
Tablo 3.1 Birincil ve İkincil Gruplarla İlişkiler .....	110
Tablo 3.2 Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Süreçlerinde Eğitim .....	136
Tablo 4.1 Hata Terimi Örneklem Büyüklükleri .....	186
Tablo 4.2 Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI) Ölçeği Boyutlarına İlişkin Soru Adetleri ve Cronbach's Alpha Katsayıları.....	191
Tablo 4.3 BFI Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi.....	193
Tablo 4.4 BFI Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	194
Tablo 4.5 BFI Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	195
Tablo 4.6 İş Tatmini (MSQ) Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Testi.....	197
Tablo 4.7 İş Tatmini (MSQ) Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi .....	197
Tablo 4.8 Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Testi.....	199
Tablo 4.9 Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	199
Tablo 4.10 Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi.....	201
Tablo 4.11 Sosyal İlişki Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	202
Tablo 4.12 Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	203
Tablo 4.13 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	205
Tablo 4.14 Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	206
Tablo 4.15 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	206
Tablo 4.16 Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	206
Tablo 4.17 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	207
Tablo 4.18 Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımı.....	207
Tablo 4.19 Katılımcıların Cinsiyeti ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Yönelik t- Testi Sonuçları.....	209
Tablo 4.20 Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Yönelik t- Testi Sonuçları.....	209
Tablo 4.21 Katılımcıların Eğitimi Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	210

Tablo 4.22 Katılımcıların Çalışma Süreleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	210
Tablo 4.23 Katılımcıların Çalışma Süreleri ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılık Sonrası Post Hoc Testi.....	212
Tablo 4.24 Katılımcıların Yaşları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	212
Tablo 4.25 Katılımcıların Yaşları ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılık Sonrası Post Hoc Testi.....	214
Tablo 4.26 Katılımcıların Aylık Ortalama Gelir Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	215
Tablo 4.27 Katılımcıların İş Tatminlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	215
Tablo 4.28 Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	215
Tablo 4.29 Katılımcıların Sosyal İlişki Yönlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	216
Tablo 4.30 İş Tatmini, Kişilik Özellikleri ve Sosyal İlişki Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi.....	218
Tablo 4.31 Katılımcıların İş Tatminleri ve Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	219
Tablo 4.32 Katılımcıların İş Tatminleri ve Sorumluluk Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	220
Tablo 4.33 Katılımcıların İş Tatminleri ve Uyumluluk Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	221
Tablo 4.34 Katılımcıların İş Tatminleri ve Deneyimlere Açıklık Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	222
Tablo 4.35 Katılımcıların İş Tatminleri ve Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	223
Tablo 4.36 Katılımcıların İş Tatminleri ve Aile Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	225
Tablo 4.37 Katılımcıların İş Tatminleri ve Arkadaşlık Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	226
Tablo 4.38 Katılımcıların İş Tatminleri ve Eğitim Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	227

Tablo 4.39 Katılımcıların İş Tatminleri ve Din Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	229
Tablo 4.40 Katılımcıların İş Tatminleri ve Teknoloji Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	230
Tablo 4.41 Katılımcıların İş Tatminleri ve Ekonomi Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	232
Tablo 4.42 Katılımcıların İş Tatminleri ve Siyaset Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	233
Tablo 4.43 Katılımcıların İş Tatminleri ve Kültür Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	235
Tablo 4.44 Katılımcıların İş Tatminleri ve Sağlık Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	237
Tablo 4.45 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	239
Tablo 4.46 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	240
Tablo 4.47 Katılımcıların Uyumluluk Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	242
Tablo 4.48 Katılımcıların Deneyimlere Açıklık Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	243
Tablo 4.49 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu.....	245



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 İş Tatmininin Kişisel ve Örgütsel Bağlamda Neden-Sonuç İlişkisi.....	25
Şekil 2.1 Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi .....	63
Şekil 4.1 Araştırmanın Modeli.....	187



## GİRİŞ

Neredeyse sonsuz sayıda olan ihtiyaçların gün geçtikçe daha da arttığı, milyarlarca insanın yaşantısını sürdürdüğü bir dünyada hayat devam etmektedir. İnsanların hemen hemen sonsuz ihtiyaçlarına karşılık sınırlı sayıda üretilen mal ve hizmetlerin ortaya çıkartılmasına yardımcı olan işletmelerin önemi bu kapsamda daha da anlamlı bir hale gelmektedir. İşletmelerin yapı taşları arasında yer alan çalışanlar ve talebi oluşturanlar gibi, üretimi de gerçekleştiren varlıkların yine insanlardan meydana gelmesi, insan faktörünü farklı boyutlara getirebilmektedir. Hayatın her alanında insan faktörünün neredeyse merkezde yer alması; ona verilen değer, onun verdiği değer, yaşantısının, mutluluğunun, hastalığının, düşüncesinin ve diğer tüm oluşumlarının hem kendisine hem de içinde bulunduğu çevresine olası etkilerini beraberinde getirmektedir. Diğer bir ifade ile biyolojik, psikolojik ve sosyolojik bir oluşum içinde yer alan insanın kişiliği, yaşantısına etki edebilirken, iş hayatı ve sosyal ilişkileri ile de dinamik bir etkileşim içinde olabilmektedir.

İnsan yapısının, davranışının, düşüncesinin karmaşıklığı işletmeler için çalışanlarını anlama, maddi ve manevi beklentilerini karşılama noktasında bir takım zorluklar oluştursa da, çalışanların yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlaması bu zorluğu yenmeye yardımcı olabilmektedir. Nitekim işinden memnun olan çalışanın örgütsel bağlılığının artması, örgüt hedeflerini benimsemesi, motivasyonunun oluşması gibi hem kişisel hem de örgütsel yapıda olumlu iklimlerin yakalanması beklenebilmektedir. Konuyla ilgili Feldman ve Hugh (1983: 191-192) iş tatmini oluşumunun; çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarını güçlendirirken, sosyal ilişkilerine ve çevresel etkileşimlerine olumlu katkılar sunduğunu bildirmektedir. Ayrıca çalışanların iş tatmini, örgüt yönetimine işgörenlerin performanslarını ve verimliliklerini takip ederek, daha etkin bir yönetim ve uygulama olanaklarını gözlemleme fırsatı vermektedir. Buna ek olarak iş tatmini kavramının hem örgütsel hem de işgören boyutları açısından önemli etkileri olduğu anlaşılırken, iş tatminine bağlı olan bu olumlu veya olumsuz etkilerin çalışanın örgüt dışındaki çevresine ve sosyal ilişkilerine yansıtılabileceği de düşünülebilir.

Diğer yandan dünya üzerinde hayatlarını sürdüren milyarlarca insanın aynı tutum, davranış, düşünce, güdü ve bakış açısına sahip olması beklenilmemektedir. Her bireyin

kendine özgü kalımsal ve kültürel, çevresel faktörlerden meydana gelmiş bir kişiliği oluşum göstermektedir. Başka bir ifade ile bireyin sahip olduğu özellikler “kalıtım” ve “çevre” koşullarının ortak bir ürünüdür (Özgüven, 2003: 28). Kişilerin genetik yapıları ile ilişkili olabilecek cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler de bireylerin düşüncelerine, yaşantılarına ve iş memnuniyetlerine etki edebilmektedir (Locke, 1976). İş görenlerin beklentileri ile değerleri arasında paralellik görülmekte, beklentiler de kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Çalışanın bir olaya veya bir eyleme yüksek düzeyde beklenti duyması, o olaya verdiği büyük değerle yakından ilişkili olabilmektedir. Bunun nedeninin; beklentilerin, değerlerin oluşmasına etki etmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Sonuç olarak bireysel farklılıkların ister kalımsal ister çevresel faktörlerden kaynaklı olsun, kişiliğin insanlara farklı düşünme, davranma, değerlendirme ve güdülenme gibi özellikler kazandırdığı anlaşılmaktadır.

Yine yapılan araştırmalarda kişiliğin kültürden, toplumsal normlardan, çevresel faktörlerden ve sosyal ilişkilerden etkilendiği ortaya konulmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1987: 58; Morgan, 1991: 324; Hayes, 2013: 33; Eroğlu, 2015: 223-226). Sosyal bir varlık olan insanın doğası gereği toplu yaşamaya ve toplu yaşamının gereği olarak bir takım kurallara veya normlara uymaya, adapte olmaya, uyarlanmaya bağlı olan davranışlar sergilemesi beklenilmektedir. İşte bu tutum ve davranışlar bireylerin kişiliklerine etki gösterebilmektedir.

Çalışanların birer insan, dolayısı ile kendilerine özgü kişilik sahibi oldukları ve insanın tabiatı gereği sosyal bir varlık oluşu düşüncesiyle, bu yapı çerçevesinde olası etkileşimler ön görülebilmektedir. Daha öz bir ifade ile çalışan bireylerin iş tatminine etki eden unsurlardan biri olduğu düşünülen kişilik özelliklerinin, sosyal ilişkilerden de etkilenebileceği düşünülmektedir. Nitekim yukarıda yer verilen çalışmalar ışığında kişilik oluşumuna ve dolayısı ile çalışan davranış, tutum, beklenti gibi oluşumlara çevresel faktörler etki edebilmektedir. Böylece sosyal ilişki kavramının çalışanların iş tatminine etki edebileceği düşüncesi uyanmaktadır. Konuyla ilgili araştırmalarda arkadaşlık ilişkilerinin ve aile bağlarının güçlü olmasının kişilerin iş bulmalarında yardımcı olduğu belirtilmektedir (Ioannides ve Loury, 2004; Bentolila vd., 2010; Pellizzari, 2010). Bununla beraber bu bağların sağlamlığı ve fazlalığı iş kaynaklı stresleri azaltarak, örgütsel aidiyete yardımcı olduğu bulgulanmıştır (Ponzo ve Scoppa,

2010; Fiorillo ve Nappo, 2011). İlgili araştırmalardan da anlaşılacağı üzere bireylerin sosyal ilişkileri yaptıkları işe karşı olumlu veya olumsuz bakış açılarına neden olabilmektedir.

Harvard Üniversitesi önderliğinde mutluluk kaynağının neler olduğuna yönelik, yaklaşık 75 yıllık bir süreci, örneklem olarak maddi imkanları yüksek ve sınırlı imkanlara sahip olan yaklaşık 750 kişilik genç bireyleri kapsayan bir araştırma uygulanmıştır. Araştırmada yer alan her iki örneklem grubundan da, maddi olanakların artmasının ve şöhrete erişmenin, mutluluk kaynağı olabileceği cevapları derlenmiştir. Bu bireylerin yaşantıları, aile ilişkileri, sağlık problemleri gibi birçok faktör yaşlılık dönemlerine kadar takip edilmiştir. Yaşlılık dönemine erişen örneklem grubu bireylerinin neredeyse tamamı, mutluluğa erişebilmenin zenginlik veya şöhretten ziyade, sosyal ilişkilerden geldiğini belirtmişlerdir. Sosyal ilişki sayesinde bireylerin güven duygularının arttığı, takdir edilmenin mutluluğunun yaşandığı ve aidiyet duygusunun geliştiği gözlemlenerek, hem yaşantılarından hem de işlerinden tatmin duymalarına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Matyszczyk, 2015). Başka bir araştırmada ise yaşlı bireylerin sosyal, kültürel ve bedensel aktivitelerle sosyal ilişki kurmanın mutlu olmalarına etki ettiği ve aile ilişkilerinin kuvvetli olmasının verdiği gücün önemi aktarılmaktadır (Acosta vd., 2015). Yine farklı bir çalışmada, ister yaşa ister başka faktörlere bağlı olarak yaşanan sağlık problemlerinin sosyal ilişkiler ile aşılabildiği ve tedavi sürecine olumlu katkılar sunduğu belirtilmektedir (Waldinger, 2016). Anlaşılacağı üzere bireylerin içinde buldukları sosyal çevre ve bu çevre ile olan ilişkiler sağlıklarına, mutluluklarına, çalışma hayatlarına ve yaşam kalitesine etki edebilmektedir.

Sosyal ilişkilerin çalışanların iş tatminine yansımalarını konu alan araştırmalara rastlanılmamıştır (Fiorillo ve Nappo, 2011). Önemli bir kavram olan sosyal ilişki, neredeyse her alanda etkisini olumlu veya olumsuz bir yapıda göstererek, işgörenlerin çalışma hayatlarına yansıyabilmektedir. Sonuç olarak literatürde yer almasının uygun olacağı düşünülen tez araştırmasında; çalışanların iş tatminini etkileyen kişilik özellikleri ve sosyal ilişkiler kavramlarının bir bütün olarak incelenmesi hedeflenmektedir.

Bu kapsamda, çalışmanın ilk bölümünde iş tatmini kavramının tanımı, kapsamı, çalışanlara ve örgütlere olası etkileri ayrıntılı bir biçimde incelenmeye çalışılmıştır. İş tatmini kavramının ortaya çıkışı ve bu kavramın tarihsel gelişimi ülke ve uluslararası bazda ele alınmıştır. İş tatminine etki eden örgütsel, bireysel ve yönetsel etkenler ayrıntılı bir şekilde araştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu etkenlere yönelik yapılan alan çalışmalarından örnekler ortaya konulmuş, iş tatmini oluşumu ve etkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde ise kişilik kavramının tanımı, gelişimi ve alt yapısı oluşturulmuştur. Daha sonraki aşamalarda kişilik oluşumuna etki eden bireysel, genetik ve çevresel boyutlar incelenmiştir. Çeşitli bilim adamları tarafından ortaya konulan kişilik modelleri, özellikleri ve gelişim süreçleri ele alınmıştır. Daha sonra kişilik özelliklerinin iş tatminine olası etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise sosyal ilişki konusu ele alınmıştır. Sosyal ilişki kavramının tanımı, kapsamı, kişilere ve yaşama etkileri geniş kapsamlı olarak araştırılmıştır. Bununla beraber sosyal ilişki alt boyutları geliştirilerek yaklaşık 9 adet faktör incelemesi yapılmaya çalışılmıştır. Daha sonra sosyal ilişki olgusunun bireylerin yaşantılarına, iş hayatlarına ve örgütsel faaliyetlere yansımaları konu edinilmiştir.

Araştırmanın son kısmı olan dördüncü bölümünde ise metodolojiye yer verilmiştir. Araştırma yönteminde veri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından sosyal ilişki ölçeği geliştirilmiştir. Ayrıca geliştirilen ve literatürde yer alan kişilik özellikleri, iş tatmini ölçeklerine ilişkin gerekli güvenilirlik ve geçerlilik analiz çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki kavramları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla araştırma hipotezleri kurulmuştur. Sonraki aşamada bu hipotezleri test etmek amacıyla, SPSS 22.0 programı kullanılarak, çoklu regresyon analiz yöntemiyle elde edilen bulgular ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca, araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki arasındaki anlamlı farklılığı bulmak amacıyla t-testi ve ANOVA analizleri uygulanarak elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

# BÖLÜM I

## İŞ TATMİNİ

### 1. İş Tatmini

İş yeri üyelerinin yaptıkları işe karşı hissettikleri duyguların veya çalışan bireylerin yaptıkları işten duygusal ve fiziksel olarak kendilerine, örgütlere, topluma nasıl yansıdığı düşüncesi, iş tatmini kavramını öne çıkartmaktadır. Birbirini etkileyebilecek olan bu örgütsel yapının boyutlarının incelenmesi, kişilerin kendilerini tanımalarına, örgütün ve yöneticilerinin tutumlarını geliştirmeye ve topluma yansımalarını anlamaya yardımcı olabilir. Bu nedenler kapsamında iş tatmini başlığı araştırmanın ilk bölümünü oluşturmaktadır.

#### 1.1 İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı, insanı ön planda tutan neoklasik akımla önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle Elton Mayo önderliğinde başlayan Hawthorne Araştırmaları insan ilişkilerinin (Human Relations Movement) davranışlara yansımalarını konu edinmiştir. İnsan ilişkilerinin örgütsel faaliyetlere, işgören performansına, örgüt-çalışan ilişkilerine ve iş tatminlerine olası etkileri olan bir faktör olduğu anlaşılmıştır. Böylece insanın örgüt içindeki önemi artarak yeni araştırmalara yol göstermiştir (Lawler ve Porter, 1967).

Günümüz işletme anlayışı, insanı sahip oldukları en değerli kaynak olarak görüp çalışan memnuniyetini ön planda tutmaktadır. Örgüt çalışan ilişkisinin sadece karşılıklı ekonomik fayda sağlamak üzerine kurulu bir yapısının olmadığı, çalışanların sosyal yönlerinin ve kişisel beklentilerinin de mevcut olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin sağlanması örgütlerin sosyal bir görevidir (Akıncı, 2002). Örgütün değerleri arasında yer alan çalışanların maddi ve manevi doyumlarının, iş tatminlerine yansımaları beklenilmektedir. O halde

duyguları, düşünceleri, fikirleri ve algıları olan çalışanların sahip olacağı iş tatmini düzeyi, örgüt içi ilişkilerine ve genel yaşantılarına etki edebilecek bir olgudur denilebilir.

İş tatmini konusunda birçok araştırma yapılmasına rağmen tanımı üzerinde tam bir birliklik bulunmamaktadır. İş tatmini, çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının durumuna bağlı olarak duygularının da bir yansımasıdır. O halde iş tatmini, işten sağlanan maddi faydalar ile işgörenin beraberce çalışmaktan keyif duyduğu iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluğa atıf yapar (Bingöl, 2016: 584-585). Hoppock (1935: 47) iş tatminini kişinin psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullar dahilinde tam anlamıyla işinden memnuniyet duyması şeklinde tanımlamıştır. Vroom (1964: 99) iş tatminini bireylerin örgütlerde üstlendiği rollere bağlayarak, çalışanın duygusal adaptasyonu ve uyumu ile örgütte işgal ettiği roller olarak tanımlamaktadır. İş tatmini ile ilgili birçok çalışmada bulunan Spector (1997: 13) ise bireyin çeşitli açılardan işine karşı hissettikleri duyguların toplamını, iş tatmini olarak tanımlamaktadır. Başka bir çalışmada ise işgörenlerin maddi imkanlarının ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin algıladıkları duyguların iş tatminine veya iş tatminsizliğine neden olacağı belirtilmektedir (Aziri, 2011). İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların ve elde edilen sonuçların, beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgili bir durumdur (Eren, 2014; 114). O halde iş tatmini, bireylerin maddi ve manevi beklentilerinin karşılanma derecesine bağlı olarak yaptıkları işe karşı duydukları pozitif veya negatif hislerin, tutumların bir yansıması şeklinde tanımlanabilir.

İş tatmini çalışanların örgüt içinde sergiledikleri davranışlar ile yakından ilgilidir. Çünkü bireyler çalışmaya başladıkları örgüte duygularını, isteklerini, ihtiyaçlarını ve tecrübelerini de taşımaktadır (Davis, 1984: 103). Bu durum beklentileri oluşturduğundan örgüt ortamının sunacağı imkan ve şartlar çalışanların iş tatminine, örgüt içi ilişkilerine ve genel yaşamlarına etki edebilecek bir yapıya dönüşebilecektir.

## 1.2 İş Tatmininin Önemi

Çalışan bireylerin zamanının büyük bir çoğunluğu iş yeri ortamında geçmektedir. Özellikle günümüz koşullarında zamanın, mekanın, sınırların kalktığı bir dönemde, artan rekabet koşulları ile beraber çalışanlar hayatlarında daha fazla zorluklar yaşayabilmektedir. Yaşanan bu zorluklar içerisinde, çalışanların işlerinden memnuniyet duyması; daha mücadeleci ve daha üretken bir yapıya sahip olmalarına katkı sunarken, yüksek motivasyona ulaşmalarına da yardımcı olabilecektir. Bireylerin çalışma enerjisi iş tatmini aracılığı ile gerçekleşmekte ve bu sayede işgörenler hayatlarında daha mutlu, daha sağlıklı olabilecekleri bir yapıya ulaşabilmektedir.

Rekabet koşullarından ve değişen yapılardan örgütler de etkilenebilmekte ve piyasada tutunabilmek, amaçlarına ulaşabilmek, varlığını devam ettirmek işletmeler adına zorlaşabilmektedir. Çalışma hayatının en önemli unsurlarından olan işgörenlerin tatmin duygusu, örgütün üretkenliğine ve hedeflerine olumlu katkılar yaparak, örgütün varlığını sağlamlaştırmaya etki edebilecektir. İşini severek yapan, temel ihtiyaçlarını karşılayacak ücrete sahip olan ve beklentilerine yakın maddi-manevi değerleri elde eden bir çalışan, daha mutlu ve tatmin olacağından, mensubu olduğu örgüte de olumlu katkılar sunabilecektir. Bunun aksi durumunda ise iş tatmini olmayan çalışanın fiziksel-ruhsal sıkıntıları, sosyal ilişki bozuklukları, işe karşı olumsuz tutumları yine üyesi bulunduğu işletmeye yansıyabilecektir. Bu tür olumsuz yansımalar örgütün işleyişine, içsel ilişkilerine ve genel performansına etki ederek bir takım olumsuzluklara neden olabilmektedir.

Feldman ve Hugh (1983: 191-192) iş tatmininin önemini iki nedene bağlamaktadır. İlk olarak çalışanların işlerine karşı hissettiklerinin hem kendi iç dünyaları hem de işleri için önemlidir. Çünkü iş tatmini çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarına etki etmekte ve çevresi ile olan ilişkilerine olumlu veya olumsuz yansımaktadır. Ayrıca tatmin düzeyleri işgörenlerin işten ayrılma, devamsızlık, verim düşüklüğü, örgütsel bağlılık durumlarına etki etmektedir. İkinci olarak çalışanların iş tatminleri, yöneticilerin işgörenlerin performans ve verimliliklerinin nasıl geliştiğini



izlemeye yardımcı olmaktadır. Bu izlenim yönetsel değişiklik, eksiklik, uygunluk durumlarının kontrolünü sağlamaya yardımcı olarak daha etkin bir işleyiş yapısına ulaşmayı sağlamaktadır. Böylece iş tatmininin hem çalışanlar hem de yönetenler için önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim örgütün en önemli parçalarından olan işgörenler, maddi ve manevi memnuniyete kavuştuklarında, örgütün işleyişinin ve performansının istenilen düzeye ulaşması beklenebilecektir.

Çalışma hayatında örgütlerin başarısı, varlıklarını devam ettirmesi, güçlenmesi ve gelişmesi özellikle iç dinamiklerine bağlıdır. İç dinamiklik birçok birleşenden oluşsa da iş tatmini faktörü öne çıkmaktadır. Örgütlerde üretim faktörünün merkezinde yer alan insanın, işinden duyduğu memnuniyet, işletmelerin performansına etki ederek başarılı bir yapıya zemin hazırlamaktadır. Bununla beraber çalışanların adaptasyonu, adil ücret ve terfi olanaklarının sunulması, çalışan odaklı yönetim sistemleri gibi örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesi çalışanların iş tatminini arttıracaktır. Artan iş tatmini ise örgütün yükselişini, işleyişini, başarısını ve istikrarını arttırmaya yardımcı olacaktır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Çalışan bireylerin zamanının büyük bir kısmını iş mesailerini kaplamaktadır. Yaşantının içine bu derecede giren iş olgusunun sadece örgüt ve çalışma hayatıyla sınırlandırılması eksik kalabilir. İş tatmini çalışanın örgütle olan ilişkisine, kişisel sağlığına, sosyal ilişkilerine ve genel yaşam tatminlerine etki eden önemli bir faktördür (Judge vd., 1999). Sosyal bir varlık olan insanın çalışma hayatında geçirdiği sürenin, mutluluğun, zorluğun ve diğer tüm olayların çevresine yansımaları kaçınılmaz olabilmektedir. Bu durumda iş tatminine sahip olan bir çalışanın; aile, arkadaş ve diğer sosyal çevresi ile daha mutlu, verimli, sağlıklı ilişkiler kurması beklenebilir.

Örgütler açısından birçok öneme sahip olan iş tatmini ve çalışan memnuniyeti üzerinde durulması gereken bir faktördür. İşletmelerde farklı durumların tespitini, kontrolünü, etkileşimini değerlendirme için çalışan memnuniyetinin takip edilmesi ve ölçülmesi gerekmektedir (Karakuş, 2011: 53). Çünkü iş tatmini örgütsel bağlılığı arttırmakta, müşteri memnuniyetini sağlamakta, iş stresini ve işgören değişim hızını

azaltmakta, iş kalitesini yükseltmekte ve sosyal ilişkileri geliştirmektedir (Erdoğan, 1997: 377-379, Akıncı, 2002; Çarıkçı, 2004). Örgüt çalışanlarının yaptıkları işe karşı duygularının, örgütün genel işleyişi ile işgörenlerin örgüte olan katkılarına etki gösterebilmektedir. Diğer bir ifade ile iş tatmini çalışana mutluluk ve sağlık sunarken, örgütte başarılı bir şekilde amaçlarını gerçekleştirmeye ulaşabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı işletmelerin çalışanlarının memnuniyetini takip etmesi ve ölçeklemesi hem çalışanların hem de örgütün menfaatlerine olabileceği düşüncesini uyandırmaktadır.

Diğer yandan iş tatmininin oluşmaması, çalışanlarda işten soğuma, devamsızlık, verimlilikte düşüş, mutsuzluk, işten ayrılma niyeti gibi psikolojik ve fizyolojik sıkıntılar oluşturmaktadır. Bu tür sıkıntılar örgütsel işleyişin aksaması, işgören devir hızının artması, verim düşüklüğü gibi olumsuz yansımaları örgütün geneline yayılarak zorlukları beraberinde getirebilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001; Akt. Karakuş, 2011: 54). Ayrıca bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlar arasında çalışanların iş tatminlerinin azalması yer almaktadır. Örgütteki işlevsel bozulmalar personel verimliliğinde azalma, iş uygulamalarında yavaşlama, devamsızlıklarda artış, disiplin sorunları ve diğer örgüt sorunları yer alırken bu olumsuzlukların arkasındaki neden iş tatminsizliği olarak görülmektedir (Çelen, 2011: 44). Böylece örgütlerde oluşan bir takım aksaklıkların ve olumsuzlukların nedenleri arasında örgüt üyelerinin iş tatminsizliğinin olduğu anlaşılmaktadır.

İş tatmini çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarına, iş performanslarına, örgütsel bağlılıklarına, sosyal ilişkilerine ve tüm yaşantısına etki edebilmektedir. İş memnuniyeti sadece çalışan bireylerin maddi ve manevi esenliğine etki etmekle kalmayıp, örgütün verimliliğine, işleyişine ve sürekliliğine yardımcı olabilmektedir. Böylece iş tatmini; çalışanlar, yöneticiler ve örgütler için önem arz eden bir faktör ve çalışanlardan başlayarak örgütün genelini etkileyen bir yapıya, bir etkileşim silsilesine sahip olduğu düşünülebilir.

### **1.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş görenlerin kendilerine has yapıları, bireysel ilişkileri, sosyal yaşantıları ile beraber örgütün işleyişi, işin yapısı, örgütün kültürü gibi içsel ve dışsal birçok faktör çalışanların iş tatminlerine etki edebilmektedir.

#### **1.3.1 Bireysel Faktörler**

İş tatmini üzerine yapılan birçok araştırmada işin yapısı kadar psikolojik ve demografik değişkenlerin de iş tatminine etki eden yapılarının olduğu açıklanmıştır (Staw, Bell ve Clausen, 1986). Bu noktadan hareketle bireylerin kişilik özellikleri, fiziksel-ruhsal yapıları, inançları, değerleri, genel sağlık durumları, yetenekleri ve yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin iş tatminine etki eden unsurlar olduğu anlaşılmaktadır.

İş gören memnuniyetinin oluşmasında cinsiyet faktörünün etkilerinin olduğu birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalar kapsamında kadın çalışanların sorumlulukları arasında; ev işleri, çocuk bakımı gibi içsel dinamiklerin erkek çalışanlara göre farklılık göstermesi, cinsiyet faktörünün iş tatminine etki eden noktaların başında geldiği belirtilmektedir. Bunlarla beraber kadınların erkeklere göre makam, ücret artışı, yöneticilik vb. etmenlerle iş tatmini duygularının daha az etkilendiği aktarılmaktadır (Clark, 1996; Okpara, 2004; Bull, 2005; Çarıkçı, 2004; Dikili, 2012: 29). Kadın bireylerin iş ve çevre ile olan bağlantıları, sorumlulukları fazla olsa da Clark (1996) yaptığı çalışmada kadın bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak cinsiyet faktörünün iş tatminine etkisinde, hangi cinsin daha baskın olduğu konusunda kesin sonuçlar bulunmamaktadır (Söyük, 2007: 77). Bireylerin tercihlerine bağlı olmayan cinsiyet faktörü bir takım yapısal farklılıkları beraberinde getirebilmektedir. Doğum ve çocuk yetiştirme ilk evreleri gibi temel gereksinimler annelikle beraber kadın bireylerin sorumluluğunda olabilmektedir. İçsel duyguların daha ön planda olmasına neden olan bu gibi

sorumluluklar, kadınların iş hayatında erkeklere nazaran farklı davranış, öncelik, beklenti sergilemelerine neden olabilmektedir. Böylece cinsiyet faktörüyle ilişkili durumların bireylerin iş tatminlerine etki edebileceği düşülebilir.

Bireylerin yaş farklılıkları iş tatminlerine etki edebilecek diğer bir demografik özellik olabilmektedir. Genel bir bakış açısı ile çalışanların yaşları ilerledikçe tecrübelerinin artacağı ve buna bağlı olarak işleri yapabilme kabiliyetlerinin yükselmesi beklenerek, iş tatminlerine olumlu katkılar sunacaktır (Saiyadain, 2009: 21). Yapılan birçok çalışmada bu görüşü destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır (Spector, 1997; Erigüç, 2000; Sevimli ve İşcan, 2005; Zazzali vd., 2007; Topçu, 2009). Diğer bir araştırmanın değerlendirmesinde ise işe yeni başlayan genç ve dinamik çalışanların motivasyonlarının yüksek olması iş tatminlerine olumlu yansıtacağı yönündedir. Ancak iş yerinde geçirilen birkaç yıldan sonra tatmin seviyesinde kesin bir düşüş olacağı ve daha sonraki dönemlerde ise çalışanların işlerine devam ettiği müddetçe, tatmin düzeylerinin tekrar artış göstereceği beklenilmektedir. Bunlara ek olarak orta yaşa erişmiş çalışanların bazı kökleşmiş davranışlara, duygulara ve çalışma alışkanlıklarına sahip oldukları ve iş değiştirme imkanlarının azalması gibi nedenler buldukları ortama ilişkin daha iyimser ve daha olumlu psikolojik bir iklim algıları sergilemelerine yardımcı olmaktadır (Eren, 2014: 224). Çalışan bireylerin heyecanlarının, beklentilerinin, alışkanlıklarının ve örgüt-yaşam tecrübelerinin; yaşlarıyla ilişkili olarak bir takım değişim ve gelişim gösterdiği anlaşılabilmektedir. İş görenlerin tecrübelerinin artışı ile işleri kolay görebilmeleri, ilerleyen yaşlarda yeni bir iş için risk alamamaları, örgüte duydukları aidiyet veya bağlılığın artması, daha reel beklentiler içinde olmaları, adaptasyon sağlamış olmaları ve tecrübeyle beraber kariyer imkanı elde etmiş olmaları gibi etkenler, ileri yaşlara erişmiş olan çalışanların, iş tatminlerinin daha fazla oluşmasına etki eden unsular olarak sıralanabilir.

Eğitim düzeyi bireylerin kişisel, teknik ve uzmanlık gelişimini etkilediği gibi çevresiyle olan ilişkilerine, iş hayatlarına ve genel yaşantılarına etki edebilmektedir. Bireylerin eğitimleri işlerinden beklentilerini karşılıyor veya daha iyi iş olanaklarına imkan veriyorsa, iş tatminini artırıcı, eğer beklentilerini karşılamıyorsa iş tatminini azaltıcı bir rol alabilmektedir (Telman ve Ünsal 2004: 59). Kimi araştırmacılar ise

eğitim düzeyinin yüksek olmasının çalışanlarda beklentileri arttırdığını ve artan bu beklentilerin karşılanması güçlüğüne bağlı olarak iş tatminine olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır (Bozkurt, 2009; Clark, 1996, Toker, 2007). Ancak kimi araştırmacılar tarafından eğitim düzeyinin iş tatminine olumlu yansımaları olduğu ortaya konulmuştur (Gürbüz, 2007; Toker, 2007; Dikili, 2012: 29-30). Eğitim düzeyi, bireyin iş hayatına bakışını, yaptığı veya yapacağı işten beklentilerini etkileyen önemli faktörlerden biri olabilir. Birey uzmanlığı için kazandığı mesleki, teknik bilgi birikiminin maddi ve manevi tüm beklentilerine uygun bir şekilde tatmin duyacağı ortamda çalışmayı isteyebilir ve bu isteğin karşılanabilme oranı iş tatminine yansıyabilecektir.

Bireylerin kendilerine has kişiliklerinin ve ruhsal yapılarının da iş tatminine etki ettiği düşüncesi araştırmalara konu edinilmiştir. Belirli durumlarda sergilenen tutarlı veya tutarsız davranış ve tutumlar bireylerin kişiliği ile örtüşür ve bu durum kişinin hayata pozitif veya negatif bakmasına neden olmaktadır. Kişilik, bireyin çevresiyle beraber hissetme, algılama, düşünme ve inanma yeteneklerini arttıran tutarlı karakteristikler bütününü temsil eder (Huczynski ve Buchanan, 2013: 189).

Kişilerin z saygıları, öz etkinlikleri, oto kontrolleri gibi kendilerine bakış aıllarının pozitifliği veya yeterliliği yaptıkları işlere olumlu yansırken, genel yaşantılarına da katkılar sunmaktadır (Judge vd., 1999). Bunlarla beraber kişilerin genetik faktörlerinin de davranışlarına, beklentilerine ve iş tatminlerine etki ettiği açıklanmaktadır. Yine uzun süre aynı örgütte çalışmanın bireylerin duygusal yapılarına etki ederek iş tatminlerine yansıdığı belirtilmektedir (Staw, Bell ve Clausen, 1986).

Genelde işlerinden az tatmin duyan bireylerin yeteneklerinin sınırlı, çevreye uyum sağlamada sorunlu, insan ilişkileri zayıf, fazla agresif tavırlı, kişisel konumlarından hoşnut olmayan işgörenler oldukları görülmektedir (Yıldırım; 2002:70). Buna karşılık işlerinden daha fazla memnuniyet duyan bireylerin azimli, sebatkr, olgun ve dengeli bir kişiliğe sahip olduklarından, genel olarak mutlu

oldukları bulgulanmıştır. Ayrıca talepleri daha gerçekçi, problem çözmeye yönelik, amaçları olan, kendine güvenen ve öz benlik duygusu oluşmuş bireylerin işlerinden daha fazla memnun oldukları belirtilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000).

Kişilik özelliklerinin iş tatminine etkisi kapsamında beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik ile negatif, diğer dört özellikle (deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük) pozitif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Judge vd., 1999). Ayrıca dışa dönüklük özelliğine sahip bireylerin çevresiyle iletişimlerinin güçlü olduğu, sosyal ilişkilerinin gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir. Buna ek olarak deneyimlere açıklık ve uyumluluk faktörleri de bireyleri çevresiyle hareket etmeye, var olan durumu kendine uyarlamaya veya değişen yapıya adapte olmaya yardımcı olacak özellikler olarak düşünülebilir. Böylece bir takım kişilik özellikleri bireylerin beklenti, adaptasyon, çevreyle ilişki durumlarına yansiyarak iş tatminlerine olumlu katkılarının olacağı düşüncesini oluşturabilir.

Yukarıda yer alan araştırmalar ve değerlendirmeler kapsamında bireylerin cinsiyeti, yaşları tercihleri dışında gerçekleşen faktörler arasında yer alsa da; eğitim, medeni hal gibi demografik hususlar tercihleri doğrultusunda gelişim gösterebilmektedir. Buna ek olarak kişilik özelliklerinin, bireylerin tercihlerinden ve tercih dışı durumlarından etkilendiği düşünülebilir. Ancak ister demografik özellikleri ister kişilik boyutları olsun bireysel faktörler kişilerin gelişimine, değişimine, iletişimime, etkileşimine ve sosyal çevrelerine etki edebileceği düşünülebilir. Bu çerçevede bireylerin, kişilik yapılarının yanında, kişilerin ayrıca sosyal yaşantının bir parçası oldukları ve sosyal ilişki ile kişiliğin etkileşim gösterebileceği yaklaşımı meydana gelebilir. Nitekim Wren ve Bedeian (2008) kişiler arası etkileşimin ve sosyal ilişkilerin grup davranışlarına, motivasyona ve iş tatminine etki eden unsurlar olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca sosyal ilişkilerin birey ve örgüt bütünleşmesine yardımcı olacağı, psiko-sosyal yaklaşımlara yol göstereceği belirtilmektedir. Yine bu yaklaşımdan hareketle bireylerin sosyal ilişkilerinin iş tatminine etki edebileceğinin göz önünde bulundurulması faydalı olabilir.

Yapılan araştırmalar ışığında bireylerin kişilik özelliklerinin ve demografik durumlarının iş tatminlerine etki ettiği anlaşılmaktadır. Çalışanların beklentileri, cinsiyete dayalı sorumlulukları, yaşlarıyla orantılı tecrübeleri ve duyguları, öz yeterlilikleri, öz saygıları, sosyal yönlülükleri, sosyal ilişkileri, fiziksel ve ruhsal sağlıkları gibi bireysel etmenler iş tatminlerine olumlu veya olumsuz yansımalara neden olabilmektedir. Sonuç olarak örgütlerin ve örgüt yöneticilerinin çalışanlarına sundukları ortam ve imkanlarda bireysel faktörleri de göz önünde bulundurmaları işgören memnuniyetine katkı sunabilir.

### 1.3.2 Örgütsel Faktörler

Bireylerin yaptıkları işe yönelik tutumlarını etkileyen diğer faktörler örgütsel değişkenlerdir. İş tatminine yönelik vresel etkiler olarakta görülebilen örgütsel değişkenler, çalışanların örgüt ile etkileşimi ve işe karşı yaklaşımlarını açıklayan faktörler arasındadır.

İş tatminine etki eden örgütsel faktörlerin neler olduğu konusunda çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. İlgili bu faktörler: işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşları olarak sıralanmaktadır (Luthans, 2011: 109). Başka bir araştırmada ise bu faktörlerin; işin kendisi, ücret, yükselme imkanları, yöneticiler, muhtemel ödüller, ek olanaklar, iş arkadaşları, çalışma stilleri ve iletişim imkanları olduğu belirtilmiştir (Spector, 1997). Yine konuyla ilgili Robbins ve Judge (2013: 79) bu faktörleri: işin yapısı, ücret, yönetim, iş arkadaşları ilişkileri, mevcut çalışma koşulları, ödüllendirme ve kariyer imkanları olarak belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda, örgütsel değişkenlerin iş tatminine etki eden faktörleri hususunda bazı ortak noktalar görülebilmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları: cret, işin kendisi, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşlıkları şeklinde sıralanabilir.

İş tatminine etki eden örgütsel faktörler arasında yer alan işin kendisi faktörü; işin sorumluluğu, öğrenme kolaylığı, çekiciliği, kariyer imkanı, toplum tarafından verilen değeri, tecrübe gerektirmesi gibi boyutları kapsayarak iş tatmine etki

etmektedir (Luthans, 2011: 115). Ayrıca örgüt çalışanlarının görev ve yetkilerinin belirsiz olması, yönetim sıkıntıları, çalışanların yönetime dahil edilmemesi, işin geçici veya kısa süreli olması, örgüt politikalarındaki iktidarsızlıklar gibi sorunlar çalışanların morallerine, motivasyonlarına ve iş tatminlerine olumsuz yansımaktadır. Yine makul seviyedeki zor işleri çalışanın yapabilmesi kişiye başarıma hazzı vererek sürekli öğrenme, gelişimlere açık olabilme, özgür düşünebilme ve yeteneklerini kullanma imkanları sunmakta ve iş tatminine katkıda bulunmaktadır (Kaplan, 2011: 106). Bununla beraber iş özelliklerinin yeniden tasarlanması, aksaklıkların giderilmesi, iş yapısının iyileştirilmesi gibi faaliyetler, çalışanların motivasyonlarına ve iş tatminlerine katkı sunmaktadır (Staw, Bell ve Clausen, 1986). Yapılan araştırmalar kapsamında işin özellikleri veya işin kendisi çalışanların iş tatminine etki eden bir unsur olduğunu göstermektedir. O halde örgüt çalışanlarının tecrübe eksiklikleri veya tecrübe sahibi olmaları, işin zorluğu, yönetsel sorunlar, örgüt politikaları, değişime ve gelişime açıklık, işin çekiciliği, işte yükselebileme imkanları, işin sürekliliği gibi değişkenler işin kendi yapısını oluştururken, çalışanların iş tatminlerine etki edebilmektedir.

Ücret, örgütsel faktörlerden biri olarak çalışanların işe karşı tutumlarına etki edebilmektedir. Ekonomik açıdan ücret, bir üretim faktörü olan emeğin üretime (fikren ve/veya bedenen) katılması sonucu elde edilen bir gelir unsurudur. Hukuki anlamda ücret, hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalışanın yapmış olduğu iş karşılığında işveren tarafından sağlanan menfaatlerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Sosyal ve siyasi açıdan ise ücret, işgörenin geçim kaynağı şeklinde tanımlanabilmektedir (Yüce, 2004). Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işe karşı harcamış oldukları emeğin karşılığı olarak elde ettikleri nakdi veya maddi gelir ücret olarak tanımlanabilir.

Örgüt üyelerinin işe karşı olan tutumlarını aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekenle elde ettiği gelirin tutarlılığı ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. İş görenler çalıştıkları örgütten adil, beklentilerini karşılayan bir ücret sistemi ve terfi olanakları beklemektedir. Bununla beraber bireyler elde ettikleri ücrete sadece maddi bir gelir anlamı yüklemeyip, toplumda saygınlık derecesi ve yöneticilerin kendileri hakkında düşündüklerine etki eden bir sembol olarak



görmektedir (Çalışkan, 2005). Genel bir yaklaşımla ve özellikle iş verenler açısından, yüksek ücret ile çalıştırılan örgüt üyelerinin, iş tatminlerinin daha yüksek olmasını beklenilmektedir (Luthans, 2011: 119). Ancak ücret faktörünün iş tatminine etkisini konu alan ampirik çalışmalar kesin bir sonuca ulaşmamıştır. Diğer bir ifade ile ücretin iş tatminine olumlu etkisinin olduğu, olumsuz etkisinin olduğu veya aralarında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı sonuçlarına ulaşan araştırmalara literatürde rastlanılabilmektedir. Yine yapılan araştırmalar bu farklılıkların genel nedeninin ücret adaletinin sağlanmasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü çalışanlar elde ettikleri ücreti aynı işi yapan çalışma arkadaşlarının kazandığı ücret ile kıyaslamaktadırlar. Özellikle yakın bilgi, beceri, tecrübe gibi vasıflara sahip ve aynı işi yapan çalışanların farklı ücretler alması, adil ücret algısına olumsuz etki göstererek iş tatminlerine negatif yansımaktadır. O halde adil ücret algısı çalışanların iş tatminlerine olumlu yönde etki göstermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Ücret işgörenlerin asgari ihtiyaçlarının yanında özel ihtiyaçlarına da cevap vererek hayatlarını devam ettirmedeki önemli araçlardan biri olarak görülebilir. Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere ücretin yüksek olması iş tatmini oluşumunda tek başına yeterli bir neden olamamaktadır. Bireylerin çalıştıkları örgütlerden beklentilerinin karşılanabilme durumu, yaklaşık aynı kriterlere sahip çalışanların yaptıkları aynı işten elde ettikleri gelirlerin adalet oranı, yapılan işin piyasa değerine göre örgütün verdiği ücret cevapları çalışanların iş tatminine etki eden önemli unsurlar arasında görülebilir. Böylece ücretin kendisi ve ücreti algılama, anlamlandırma gibi değerlendirmelerin çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerden olduğu anlaşılabilir.

İş tatminine etki eden örgütsel faktörlerden bir diğeri ise yükselme olanaklarıdır. Yükselme örgütün hiyerarşik yapısı içinde ilerleme, terfi edebilme imkanlarına atıf yapabilir. Terfi, çalışana maddi imkanlarında bir artış sağlarken, daha fazla sorumluluk, daha üst bir statü ve toplumda daha fazla saygı duyulan sosyal bir imkan sunmaktadır. Böylece çalışanın işinden daha tatmin duyacağı şartlar ve oluşumlar sağlanmış olmaktadır (Beşiktaş, 2009; Akt. Başar, 2011: 88).

Örgüt üyeleri zamanla yaptıkları işlerde deneyim kazanmaya başlarlar ve daha fazla sorumluluk almaya, daha üst pozisyonlara yükselmeye istekli davranırlar. Bu davranışın nedeni yapılan işin artık tek düzeleşmesi ve mevcut işin yetki, sorumluluk, uygulanabilirlik durumlarının çalışanı artık tatmin etmez hala gelmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışanın terfisi daha iyi bir yaşam, daha sağlıklı bir çalışma düzeni yakalama istekleri de yükselme niyetini arttırmakta ve çalışanda çok yönlü etkiler göstererek, iş tatminine etki etmektedir. Terfi veya yükselme durumları çalışanların istekleri yanında örgütün işleyişi ve yapısıyla da yakından ilgilidir. Örneğin yatay örgüt yapısındaki terfiler, dikey örgüt yapısındaki yükselmelere nazaran daha sınırlı sayıda olacağından, çalışanların terfi şanslarının az olduğu düşüncesi iş tatminlerine olumsuz yansıyacaktır. Yine örgüt terfilerinin kıdeme veya performansa dayalı olup olmadığı da önem arz etmektedir. Kıdeme göre terfi alan çalışanların daha fazla sorumluluk almalarına, çaba göstermelerine ve performans sergilemelerine gerek duyulmayacaktır. Ancak performansa dayalı yükselme olanakları çalışan bireyleri daha dinamik bir yapıda tutarak örgütün etkin çalışmasına da katkı sunacaktır (Başar, 2011: 89).

İşte yükselme imkanlarının çalışanların gelişimine, sorumluluk kazanmalarına, tecrübelerini arttırmalarına katkı sunarak sosyal statüsünü yükseltmektedir. Buna bağlı olarak hiyerarşik terfilerin artması bireylerin iş tatminini yükseltmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 86). Terfi imkanlarının çalışan bireylere maddi ve manevi fırsatlar vererek yeni statüler kazandıracığı anlaşılmaktadır. Örgüt işleyişinin ve yapısının çalışanlara yükselme olanakları sunması ve sunulan bu terfi imkanlarının adil bir yapıda gelişim göstermesi önemlidir. Çünkü işgörenler ister performansa ister kıdeme dayalı bir örgüt sistemi içerisinde olsun hak edilen terfinin alınacağını düşünerek motivasyon, teşvik ve güdülenme sıkıntısı çekmeden işlerini yapabileceklerdir. Bununla beraber oluşan bu motive yapısı ve adalet sistemi, örgüt üyelerinin iş tatminlerine olumlu katkı sunabilecektir.

Çalışanların yaptıkları işe karşı memnuniyetine etki eden bir diğer örgütsel faktör ise yönetimdir. Çeşitli yönetsel boyutlar işgörenlerin yaptıkları işe karşı tutumlarına olumlu etkiler yapabilmektedir. Örneğin çalışanların karar verme

süreçlerine dahil olması veya örgüt içi sosyal ilişkilerin yönetim tarafından desteklenmesi gibi yönetsel kararlar çalışanların iş tatminini geliştirmektedir. Bunun aksinde yetki ve sorumlulukların net olmadığı, yetki devrindeki belirsizlikler gibi yönetsel ilkelerin bulunmadığı örgüt yapılarında çalışanların iş tatminlerinin olumsuz yönde etkilendiği açıklanmaktadır (Kim, 2002).

Yönetim anlayışının ve yönetici davranış, tutumlarının çalışanlara yönelik olması, çalışanları destekler bir yapıda oluşum göstermesi işgörenlerin motivasyonuna etki edebilmektedir. Yönetim anlayışının personeli desteklemesi, işgören paylaşımlarına katkı sunması ve sosyal ilişkileri desteklemesi çalışanların iş tatminlerini arttırmaktadır. Ayrıca işgörenlerin kararlara katılımına imkan veren yönetim şekillerinin çalışan bireylerin iş tatminlerine pozitif katkıları olmaktadır (Luthans, 2011: 122; Feldman ve Hugh, 1983: 196). Benzer şekilde çalışanların karar sürecine dahil olduğu bir yönetim anlayışının işgörenlerin örgüte, yönetime, çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutumlar sergilemesine yardımcı olarak iş tatminlerini arttıracaktır. Bununla beraber yönetim anlayışının çalışan merkezli oluşu yönetimle personel ilişkilerinin yanında personeller arası ilişkileri de güçlendireceği ve çalışanların iş tatminine olumlu yansımaları olacağı beklenilmektedir (Sapançalı, 1993; Erdil vd., 2004; Karakuş, 2011: 83-84). Diğer yandan örgütlerin kariyer yönetimi uygulamalarında çalışanların iş tatminini dikkate alınmasının gerekliliği de düşünülmelidir. Çalışanlara ilişkin kariyer planlamasında ve yönetiminde, çalışanların iş tatminlerinin sağlanması ve gerekli kariyer yönetimi uygulamalarının oluşturulması önem arz etmektedir (Ay, Filizöz ve Öncül, 2014).

Daha önce konuyla ilgili yapılmış olan araştırmalardan da görüleceği üzere, yönetim anlayışının ve yönetsel davranışların çalışanların iş tatminlerine etki eden örgütsel unsurlardan biri olduğu anlaşılmaktadır. Örgüt üyelerinin herşeyden önce birer insan olduğunu düşünen bir yönetim anlayışı, çalışan yönlü bir yaklaşım sergileyerek, işgörenlerin psiko-sosyal yapılarını ön planda tutabilir. Bu tür yönetsel bir anlayış, işgörenlerine maddi ve manavi değer atfettiğini göstererek, çalışanların örgüte bağlılığını, işlerine karşı olumlu tutum ve davranış sergilemelerini geliştirebilir. Diğer yandan yönetsel kararlara çalışanların dahil edilmesi, işgörelere verilen değer

hissedilmesini sağlayarak, ast-üst ilişkisini geliştirmeye, iletişim kanallarını açık tutmaya yardımcı olabilir. Böylece çalışanlar arası iş ve sosyal ilişki yapıları gelişerek daha verimli bir örgüt ve daha memnun çalışan yapısına ulaşılabilir. Aksi bir yönetim anlayışında ise daha katı kurallar, sınırlı ast-üst ilişkisi, işgörenlerin kararlara katılmaması ve çalışanların değer algılarının zedelenmesi gibi nedenlerle işgören memnuniyeti azalabilir.

Örgütsel faktörlerin iş tatminine olası etkileri arasında yer alan son değişken ise iş arkadaşlıklarıdır. Elton Mayo öncülüğünde yapılan Hawthorne araştırmalarında, iş yerlerinde meydana gelen küçük gruplaşmaların bireylerin birbirlerini yakından tanımalarına yardımcı olarak, duygusal bağ kurmalarına neden olduğu açıklanmaktadır. Kurulan bu bağların uyumlu ilişkiler kurmaya, yardımlaşmaya ve sosyal ilişkiler oluşturmaya yol açtığı da araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Bireyler yaptıkları iş karşılığında sadece ücret veya somut ödüller, başarılar beklememektedir. Çalışanların iş yerlerinde kurdukları arkadaşlıklar, grup üyelikleri ve üstleri ile olan etkileşimleri bir yerde sosyal ilişki ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Elde edilen bu sosyal ilişki veya arkadaşlık grupları çalışanların iş tatminlerine etki etmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Örgüt üyesi bir bireyin onu destekleyen bir çevreye ve daha verimli bir çalışma ortamı yakalamasına çabalayan diğer çalışma arkadaşlarına sahip olması iş tatminine katkı sağlayacaktır. Böyle bir ortamda birey işini sevmese de çalışma arkadaşları ile olan iyi ilişkileri işine karşı olan tutumuna pozitif etkiler gösterebilir. Çünkü tek başına çalışan bireylerin kendilerini yalnız hissetmeleri, paylaşımlarda bulunamamaları zamanla yaptıkları işe karşı soğumalarına neden olmaktadır (Beşiktaş, 2009: 24; Akt. Başar, 2011: 93). Yine Başar'ın (2011: 93) Ateş'ten (2005: 107) aktardığına göre, örgüt çalışanlarının mesai saatleri dışında bir araya gelerek sosyal aktivitelerde bulunmaları iş hayatındaki monotonluğu azaltmaya yardımcı olmaktadır. Buna ek

olarak yapılan sosyal aktivitelerin, sosyal ilişkilerin çalışanlar arası dayanışma ve paylaşma duygularını artırarak iş tatminlerine fayda sağlayacağı belirtilmektedir.

Bir başka araştırmada ise işgörenin, başarılı sayılan bir gurubun üyesi olması ve hayat görüşüne yakın kişilerle birlikte olması, çalışanın iş tatminini arttırdığı belirtilmektedir. Tek başına çalışan örgüt üyelerinin sosyal açıdan kendilerini yalnız hissettikleri, buna bağlı olarak iş tatminlerinin azaldığı ve işe olan ilgilerinin düştüğü görülmüştür (Erdil vd., 2004). O halde grup üyeliklerinin bireylerin iş tatminine etki eden bir yapısının olduğu düşünülebilir. Çalışma grupları, bireylere sosyal etkileşimler oluşturarak iş tatminlerine katkı sunarken, bireyleri sosyal yalnızlığa maruz kalmaktadır da koruyabilmektedir.

Çalışma arkadaşlarının birbiriyle olan ilişkileri, paylaşımları, davranışları, dayanışmaları ve duygusal bağları bireylerin iş tatminlerine etki eden faktörler arasındadır. Çalışanları, sadece üretime katkı sunan bir işgören olarak görmekten ziyade, psikolojik ve sosyolojik boyutlu bir varlık olduğunu bilmek hem örgüte hem de çalışana fayda sağlayabilir. Nitekim işin zorluğu veya işe duyulan isteksizlik iş ortamında yakalanan arkadaş grupları ile duygusal bir boyuta taşınarak, hem kişisel tatmin hem de sosyal ilişki doyumu sağlayarak, iş memnuniyetine etki edebilir. Böylece etkin bir üretim seviyesine ulaşan işletme yapısı örgütsel amaçlara hizmet ederken, çalışanların sosyal ilişkileri de işten duydukları hazzı arttırabilecektir.

Sonuç olarak örgütsel faktörlerin çalışanların iş tatminlerine etki eden bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle örgüt içi adalet sisteminin, yönetim anlayışının ve örgütsel işleyişin bireylerin işlerine karşı duydukları hisleri etkileyebildiği görülmektedir. Çalışanlar arası sosyal ilişkiler, çalışan merkezli yönetsel yaklaşımlar ve örgüt içi paylaşımlar bireylerin iş tatminlerine olumlu katkı sunabilmektedir. Yapılan araştırmalar çerçevesinde bireylerin sadece maddi imkanla ve gelire işlerinden tatmin olmadıkları, bunun yanında sosyal ilişkiler, duygusal bağlar, adil uygulamalar gibi manevi değerlere de önem verdikleri anlaşılmaktadır. Günümüz işletmelerinin en değerli kaynaklarından olan çalışanlarının maddi ve

manevi ihtiyaçlarına en üst düzeyde karşılık verebilmeleri hem örgütsel amaçlara ulaşılmasında hem de çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasında önemli bir yaklaşım olabilir.

#### **1.4 İş Tatmininin Sonuçları**

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, hem işgörenlerin hem de örgütlerin karşılıklı olarak istifade ettikleri birçok olanaklar sunabilmektedir. Bu kapsamda iş memnuniyeti yüksek olan bireylerin kişisel yaşantılarının daha sorunsuz olduğu ve buna bağlı olarak üyesi oldukları örgüte daha fazla katkı sağladıkları düşünülebilir. İş tatmini sonuçlarının, çalışan bireylerin yaşantılarına ve üyesi oldukları işletmelerin faaliyetlerine etki eden bir yapısının olduğu açıklanabilir.

İş tatmininin sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş tatmini her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1997: 378).

Crow ve Hartman'nın (1995) Russell'den (1930) aktardığına göre bir insanın mutlu olabilmesi için iş sahibi olası gerektiği belirtilmektedir. Çünkü en zor veya en sıkıcı iş bile bireyin zamanını doldurup, başarıma hissi yaşatacağından, işsiz olmaktan daha anlamlı bir oluşumu ön plana çıkartmaktadır. Buna ek olarak örgütler genelde başarıya odaklanır ve başarılı bir sonuca ulaşmanın, mutluluğu getireceğine inanılmaktadır. Ancak başarı mutlulukla aynı şey değildir: başarı uzun dönemde örgütsel bağlılığa, iş tatminine veya motivasyona dönüşmezken, mutluluk dönüşebilmektedir (Oksay, 2011: 35). İşinden memnuniyet duyan bir çalışanın, örgüte karşı daha sorumlu ve örgüte bağlı olmasının yanında, yaşantısının diğer alanlarında da mutlu olabileceği düşünülmektedir. Böylece iş tatmini oluşumu sonuçları itibari ile

Çalışanların hem özel yaşantılarına hem de örgüt içi tutum ve davranışlarına etki edebileceği anlaşılmaktadır.

Çalışma ortamlarının stresli olması işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşturarak, ruhsal ve fiziksel davranış bozukluklarına sebep olmaktadır. Diğer yandan, yaptıkları işlerden tatmin duyan çalışanlar, iş ile ilgili olmayan eylem ve faaliyetlerinde mutlu olmayı mit etmektedir. İş doyumunu oluşmayan çalışanlar ise iş ile ilgili olmayan eylem ve faaliyetlerinde mutsuzluk veya umutsuzluk beklentisine kapılmaktadır. Ayrıca, alışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda görev alan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve buna bağlı olarak zihinsel ve fiziksel sağlık problemleri, davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 2014: 244-245).

Örgüt yelerinin iş tatminsizliğinin süreklilik kazanması ruhsal sıkıntılara, stresli bir yapıya ve davranış bozukluklarına zemin hazırlamaktadır. Buna bağlı olarak çalışanların fiziksel veya bedensel sağlıklarında da bir takım bozukluklara neden olabilmektedir. İş tatminsizliğine bağlı olan stresli ve huzursuz bir yaşam, çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarına olan negatif etkilerinin yanında, nedeni çoğu zaman tespit edilemeyen baş ağrıları, migren, kalp rahatsızlıkları, mide problemleri gibi bir takım sıkıntılara neden olmakta ve bireylerin yaşam sürelerine etki edebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tz, 2003; 151).

İş tatmini seviyesi yüksek olan çalışanların genel yaşam tatminlerinin de olumlu yönde etkilendiği ve birçok bireysel olumlu sonuçları beraberinde getirdiği ortaya konmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini fiziksel ve ruhsal sağlığı doğrudan etki edebilmekte ve çalışanların mutluluk duygularına katkıda bulunmaktadır. Buna karşın iş tatmini seviyesinin düşük olması, çalışanın işine yabancılaşmasına, ilgisizlik ve uyum problemlerinin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak olumsuz davranışları, psikolojik sorunları beraberinde getirmeye neden olmaktadır (Söyük, 2007; Ghazzawi, 2008; Akt. etin, 2011: 87). O halde iş stresinin, çalışanların iş tatminlerine ve dolayısı

ile sağlıklarına, sosyal ilişkilerine, genel yaşantılara yansımaları olan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

İş tatminini etkileyen faktörler bireylere göre değişkenlik gösterdiği gibi, iş tatmininin sonuçları da bireyden bireye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygularının da farklı olacağı beklenilmektedir. Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı örgüt ortamında geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi, kişisel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmini seviyesinin yüksek olmasının çalışan mutluluğuna katkısının olduğu, düşük iş tatmini olmasının ise çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu ve buna bağlı olarak işe karşı ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır. İş tatmini, bireylerin yaşam tatminleri üzerinde önemli etkiye sahip bir faktördür. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır (Iverson ve Maguire, 2000). Çalışma hayatına mensup bireylerin zamanlarının birçoğu iş yerlerinde veya örgüt ortamlarında geçmektedir. Yaşamın en önemli noktalarından biri haline gelen çalışma hayatının yansımaları, diğer alanlarda kendisini fazlasıyla hissettirebilmektedir. Örneğin işinden tatmin olan bir bireyin çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi, işinden tatminsizlik duyan bir bireyin ise sağlık sıkıntıları çekmesi, yaşam doyumunda eksiklikler hissetmesi gibi çok farklı boyutlara yansımaları olabilmektedir.

İş tatminsizliği çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarına etki ederek genel yaşantılarını olumsuz etkileyen bir nedene dönüşebilmektedir. Diğer bir ifade ile kişisel bir takım fizyolojik veya psikolojik problemlerin, iş tatminlerine olumsuz etki edebileceği ve/veya iş tatminsizliğini arttıracacağı gibi, çalışanların işlerinden duydukları tatminsizliğin kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarına sebep olabileceği düşünülebilir. Buna bağlı olarak iş tatmininin, kişilik özellikleri ve genel sağlık yapısı ile karşılıklı etkileşimlerinin olduğu çıkarımı yapılabilir.



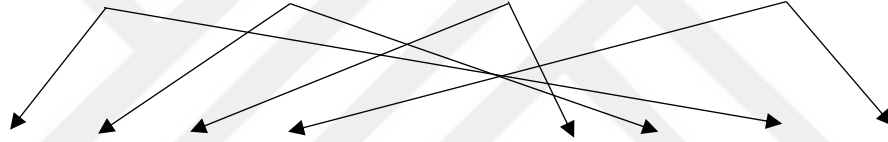
İş tatmininin örgüte sağladığı faydalar; örgüt içi yüksek moral ve motivasyon, örgüte ve işe bağlılık, iş yeriyle bütünleşme şeklinde sıralanmaktadır. Örgütün ve yöneticilerin ise çalışanlara; ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumu tadacakları ortamı ve imkanları sağlaması beklenilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş tatminsizliğinin örgüte yansımaları kimi zaman açık bir şekilde ortaya çıkmasada; işin yavaşlamasına, iş başarısının ve verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır. İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan çalışanların yerine yeni örgüt üyelerinin bulunması ve yeni işgörenlerin tecrübeli olsalar dahi, yeni başladıkları örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarısındaki düşüşler, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, çalışan iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002).

Örgütlerin çalışanlarına sundukları maddi ve manevi tüm imkanların, iş taminine etki etmesi beklenirken, örgüte olumlu yansımaları da haliyle beklenebilecektir. Bu kapsamda işinden memnun olan çalışanların; örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştiği, iş ve örgütsel bağlılıklarının arttığı, performans ve motivasyonun yükseldiği, örgütsel kaynaşma ve bütünleşmenin olduğu, devamsızlıkların ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, iş devir hızının düştüğü bir örgüt yapısına katkı sunabilir. Böylece güçlenen örgütsel yapı ve işleyiş ulaşılmak istenen örgütsel hedeflere daha sağlam adımlarla ulaşmaya yardımcı olabilir.

İş tatmininin sonuçlarını daha öz bir anlatımla yapabilmek için Erdoğan'ın (1994: 48) oluşturduğu iş tatmini neden-sonuç ilişki yapısı Şekil 1.1'de verilmektedir.

**Şekil 1.1: İş Tatmininin Kişisel ve Örgütsel Bağlamda Neden-Sonuç İlişkisi**

<b>Kişisel Faktörler</b>	<b>İş Ortamına Bağlı Örgütsel Faktörler</b>		
	<b>Örgütsel Düzenlemeler</b>	<b>Örgüt Kültürü</b>	<b>Genel Örgütsel Faktörler</b>
Genetik Yapı	İş Tanımı	Kişilerarası İlişkiler	İş Özelliği
Aile Faktörü	İş Analizi	Bilgi Akışı	İş Güvencesi
Eğitimsel Faktörler	İş Gerekleri	Kararlara Katılım	Ücret
Sosyo-Kültürel Faktörler	İş Değerlemesi	Yetki Devri	İş Disiplini
İş Hayatı Tecrübesi		İşgörene Verilen Değer	Hizmet İçi Eğitim
Değer Yargıları		Yönetim Tarzı	Sosyal Olanaklar
		Terfi ve Ödüllendirme	Fiziki Koşullar



<b>İş Tatmini</b>	<b>İş Tatminsizliği</b>
Zorunlu Şartlarda Oluşan Devamsızlık	İşe ve Örgüte Karşı İlgi Duymama
İşe ve Örgüte Bağlılık	Kabul Edilebilir Nedenlerle Kamufle
Düşük İşgören Devir Hızı	Edilen Sık Devamsızlık
Diğer Destekleyici Faktörle Desteklenen	İş Şikâyetlerinde Artış
İşgücü Verimliliğinde İstikrarlı Artış	Yüksek İşgören Devir Hızı
Mutlu ve Sağlıklı Kişi	Düşük İşgücü Verimliliği ve Etkinlik
Yetenek ve Üretkenliğini Ortaya Koyma	Mutsuz ve Sağlıksız Kişi
Örgüt Amaçlarına Daha Kolay Güdülenme	Güdülenme Eksikliği

**Kaynak:** Erdoğan, 1994: 48

Çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları veya memnuniyet duymamaları, bireylerin hem şahsi hem de örgüt ile olan ilişkilerine farklı etkiler gösterebilmektedir. İş tatmini gerçekleşmemiş olan bir çalışanın işten uzaklaşma, devamsızlık, şikâyet ve işten ayrılma tutumlarının daha fazla olacağı birçok araştırmada belirtilmektedir. Ayrıca iş tatminsizliği bireylerin mutsuzluğuna, tutarsız davranmalarına, agrasif

tutumlarına, sađlık sorunlarına ve sosyal iliřkilerinin dűřűk olmasına neden olmaktadır. (Feldman ve Hugh, 1983: 192; Bingűl, 2016: 583-586; Judge vd., 1999; imen ve řahin, 2000; Ardiç ve Bař, 2001; Yıldırım, 2002: 70; Sevimli ve Iřcan, 2005; Karakuř, 2011: 54; elen, 2011: 44). İlgili alıřmalar kapsamında bireylerin iřlerinden duyacakları tatminlerin duygusal dengeli olmalarına, sosyal iliřkilerine űzen gűstermelerine, yařantılarındaki mutluluđa yardımcı olurken űrgűte bađlılıklarını, űrgűtsel vatandařlık davranıřlarını, çalıřma motivasyonlarını ve performanslarını arttırabilmektedir. Tűm bu arařtırmalar ve sonuçlar kapsamında iř tatmini konusunun çalıřanlara, űrgűtlere hatta toplumun genel yapısına űnemli yansımalarının olduđu ve iř tatmininin sađlanması hususunda gerekli űzenin gűsterilmesi, tedbirlerin alınması geniř bir yapıda olumlu sonuçlar dođurabilmektedir.



## BÖLÜM II

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

#### 2. Kişilik

Araştırmacılar, “insanı” çeşitli yönlerden incelerler, elde ettikleri bilgilerle bireyin davranışlarını anlamaya, yorumlamaya, açıklamaya ve bireyin hangi koşullarda nasıl davranacağını açıklamaya çalışmaktadırlar. İnsan davranışları biyolojik, fizyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel temellere dayanmaktadır. Gözlenen her davranış, tüm bireylerde aynı düzeylerde olmasa da, bu temel etmenlerin hepsinden ve diğer bazı faktörlerden etkilenmektedir. Bu noktadan hareketle bireyin nitelikleri ile yapılacak işin gerekleri arasındaki “uyum” ve “tutarlılık”, iş veriminin ve iş tatmininin artması yönünde büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle de bireysel farklar konusunun endüstri psikolojisinde önemli bir yeri mevcuttur (Özgüven, 2003: 25). Bu kapsamda, örgütler açısından çalışanların farklılıklarının bilinmesi ve bu farklılıklardan olabildiğince fayda sağlanması, örgütlerin ilerici yapılarına katkı sunabilir.

Bireyler belirli durumlarda farklı tepkiler verebilmektedir. Kişilere göre değişen tepkiler veya davranışlar bireylerin bir takım farklı içsel yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle insan davranışlarına etki eden her faktör aynı zamanda bir kişilik farklılığı olarak görülebilir. Tüm bu davranış, tutum, düşünce farklılıkları ve yapılar psikoloji biliminde kişilik kavramıyla açıklanmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde kişilik kavramı, kişiliği etkileyen faktörler ve kişilik kuramları incelenmeye çalışılacaktır.

## 2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik tanımına geçmeden önce köken ve etimolojik olarak açıklanması daha uygun olabilir. Klasik Latince’de “persona”, Orta Çağ Latincesi’nde “personalitas”, İngilizce’de “personality”, Fransızca’da “personalite ve Almanca’da “personlichkeit” kelimelerinden gelen kişilik, Klasik Latince’de “maske” anlamında ve buna ek olarak görünen veya maskenin altındaki şey anlamlarında da kullanılmaktadır (Gümüş, 2009: 41). Bu bilgelere ek olarak Klasik Roma Tiyatrolarında sahnenin izleyiciler tarafından net seçilebilmesi ve oyuncuların canlandırdıkları karakterlere uygun olarak oyun sergileyebilmesi için kullandıkları maskelere “persona” adı verilmekteydi. Persona veya maske temsil ettiği kişiliğin, bireyin dış dünya ile ilişkilerinde uyum sağlaması ya da mücadele edebilmesini sağlayan bir sistem olması sebebiyle kullanmıştır. “Persona” kişinin toplumsal beklentiler doğrultusunda takındığı ve toplumun kişiyi buna göre değerlendirdiği, şekillendirdiği koruyucu bir yüz, dış dünya ile ilişkilerin sağlandığı bir araçtır. Yine Klasik Roma Tiyatrosunda, canlandırılan kişiler arasında belirgin farklılıkların olduğu ve bu farklılıkları “persona” maskeleri aracılığıyla izleciye anlatılmak istendiği düşünülmektedir (Jung, 1992; Luthans, 1995; Zel, 2001; Akt. Camgöz, 2009: 23; Eroğlu, 2015: 217).

Kişilik kavramının gelişim aşamaları kimi araştırmalara göre psikoloji bilimi çalışmalarından öncesine uzanmaktadır. Yine Camgöz’ün (2009: 23-24); Allport (1961)’dan, Littatuer ve Littatuer (1992)’den aktardığına göre Empedocles (M.Ö. 450) kişiliği; hava, su, ateş ve toprak gibi kozmik elementler aracılığı ile ve sevgi-nefret ilişkisi kapsamında tanımlayan ilk kişi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca modern tıbbın kurucusu ve Antik Yunan Çağı filozoflarından Hipokrat ise hastalarının tedavi süreçlerinde, hastaların birbirine benzer bir takım özellikler gösterdiğini, bazı hastaların ise tamamen farklı tutumlar sergilediğini gözlemlemiştir. Hipokrat gözlemleri sonucunda hastalarını belirli kriterlere göre sınıflamaya çalışmıştır. Yüksek sesle konuşan ve geç kalma özellikleri ön planda olanları “optimist”, grup lideri olmaya eğilimli olanları “korelik”, yaşamlarına düzen ve karamsarlık hakim olanları “melankolik” ve izlemeyi tercih ederek bir başkasının seçimi doğrultusunda her yöne gitme eğiliminde olanları “soğukkanlı” olarak gruplamaya çalışmıştır. Günümüz tıp

bilimi Hipokrat'ın bu tanımlamalarını artık benimsemiyor olsa da, kişilik ile ilgili incelemelerin, araştırmaların kökeni Hipokrat'ın sınıfladığı dört mizaç yapısına dayandırılmaktadır.

Kişilik kavramının etimolojik ve gelişim süreçlerini kısaca inceledikten sonra kişilik tanımının yapılması uygun olacaktır. Ne var ki kişilik tanımıyla ilgili kesin ve üzerinde mutabık kalınmış bir tanımlana mevcut değildir. Kişilik tanımı sözkonusu olduğunda akla, bireysel farklılıkları vurgulayan bir yaklaşımın doğacağı veya böyle bir yolun doğru olacağı düşünülmektedir. Esasında psikologların ve davranış araştırmacılarının çoğu için kişilik, bireylerin karakteristik özelliklerinin ve bu özellikler arasındaki ilişkilerin; kişinin diğer insanlara ve durumlara uyum gösterme yollarının incelenmesini kapsayan bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu faktörler de göz önünde bulundurulduğunda kişiliği, belirli bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi, olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1997: 235-236). Eren (2014: 83) ise kişiliği, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında bilgi sahibi olması şeklinde tanımlamaktadır. Buna ek olarak kişilik, insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği ise onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olması şeklinde algılanmaktadır.

Günümüzde en sık kullanılan kişilik tanımı Gordon Allport tarafından 1950'li yılların başında yapılmıştır. Allport'a göre kişilik, çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon olarak betimlenmektedir. Bunu destekler nitelikte kişilik bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek veya onlarla etkileşime girmek için kullandığı yolların tamamı olarak düşünülebilir. Ayrıca bu düşünce bir bireyin sergilediği ölçülebilir kişilik özelliklerini değerlendirmeye yardımcı olabileceği çerçevesinde düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 135).

Kişilik, genel bir ifadeyle tipik bir davranış, tutum, ilgi, güdü ve dünya hakkındaki duygu kümesini yansıtmaktadır. İnsanların birbiriyle ilişki kurma şekillerini, sosyal yaşantılarını da içermekte ve yaşam boyunca oldukça sabit kaldığı düşünülmektedir. Buna ek olarak psikoloji biliminde insanların kişilik farklılıklarını ölçme ve tanımlama çabalarının ardında yatan amaçlardan birinin, onların gelecekteki davranışlarını kestirebilmek ve böylece bu davranışı öngörüp, değiştirmek veya kontrol edebilmek olduğu da belirtilmektedir (Butler ve McManus, 1998: 125)

Kişilik, farklı durumlar ve zamanlarda bireyin ayırt edici davranış düzeylerini etkileyen, karmaşık psikolojik nitelikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 407). Kalıplaşmış fikirlerin, hislerin ve davranışların farklı durumlarda, farklı zamanlarda bireyden bireye değişiklik göstermesi, kişiliğin tanımı olarak kullanılmaktadır (Kowalski ve Westen, 2009: 418; Passer ve Smith, 2008: 454; Morris ve Maisto: 418). Morgan (1991: 311) bireylerin diğer insanların yanlarında sergiledikleri davranış özelliklerinin kişiliği temsil ettiğini belirtmektedir. Kişilik bireyin özel (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını içermektedir. Özeldir çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder. Ayırdedicidir çünkü bu davranışlar kişiyi diğer bireylerden farklı kılmaktadır şeklinde açıklanmaktadır.

Diğer bir yaklaşımda ise kişilik, insanların yaşadıkları hayat ve sürdürdükleri ömür içinde ortaya koydukları bütün davranışların ve sahip oldukları özelliklerin toplamı şeklinde tasvir edilmektedir. Bu davranışların bir kısmı, insanın bedeni yapısından ve biyolojisinden kaynaklanır; bir kısmı toplumun kendilerine yüklediği ve öğrettiği davranışlardır; bir kısmı ise kişinin psikolojisinden ve ruhsal yapısından kaynaklanmaktadır. Kişilerin, kendilerine ait bu davranış özelliklerinden en belirgin ve somut olarak dışa vurulan kısmı, beden ve biyolojik yapılarına dair olan kişilik özellikleridir (cinsiyet, yaş vb.). Kişiliğin, ikinci halkasını teşkil eden sosyal özellikler ise kişilerin içinde yaşadıkları toplum kültürünün onlara öğrettiği davranış kalıpları ile ilgili özelliklerdir (toplumsal kurallar, normlar, sosyal ilişkiler vb.). Kişiliğin, en alt ve derin tabakasında ise kişilerin “tabiat” ve “öteki insanlar” ile ilgili bakış açıları ve kanaatları bulunmaktadır (duygusallık, öfke, heyecan, psikolojik tepkiler vb.). Kişilik,

insanların yaşadıkları toplum içindeki hayatlarının dışı vurumudur. Başka bir deyişle her bir insan, içinde yaşadığı toplumdaki hayatını sahip olduğu kişiliği aracılığıyla yaşamaktadır (Eroğlu, 2015: 217-218).

Konuyla ilgili yapılmış araştırmalar ışığında kişilik, bireylerin kendilerine has tutum, davranış, düşünce gibi yapılarının yanında içinde yaşadıkları toplumun değerlerini, normlarını ve sosyal ilişkilerini de gözettikleri tüm nitelikler olarak tanımlanabilir. Bu noktadan hareketle araştırmanın sonraki bölümünde bireylerin kişiliğine etki eden faktörler incelenmeye çalışılacaktır.

## **2.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Bireyin sahip olduğu özellikler “kalıtım” ve “çevre” koşullarının ortak bir ürünüdür. Kalıtım ile çevreyi birbirinin karşıtı, zıddı iki faktör olarak değil, birbirini tamamlayan iki yapı olarak düşünmek daha doğru olacaktır. Kalıtım, bireyin elverişli ortamda, ilerde olabileceği şekli, ulaşabileceği tavanı belirlerken, çevre ise kalıtımın sağladığı temel gücü geliştirip, gerçekleştireceği yeni koşulları hazırlamaktadır. Çevre koşulları bozuk, sınırlı ve yetersiz yapıda olursa kalıtımsal özellikler de tam olarak gerçekleşmemektedir. Bununla beraber en elverişli çevre koşulları da kalıtımdan gelen olanakları büyük ölçüde aşmamaktadır. Ayrıca bireysel faktörlerin oluşumunda, çevre ve kalıtımın her ikisi de önemli rol almakla beraber, çevreye göre kalıtımın veya kalıtıma göre çevrenin daha geniş ölçüde etkin olduğu nitelikler, yetenekler ve davranışlar da mevcuttur. Genel bir ifadeyle yetenek, mizaç ve kişiliğe ilişkin çeşitli özellikler çevre yapısının ve kalıtım oluşumunun karşılıklı etkileşimleri sonucu gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, beden yapısına ilişkin özellikler, geniş ölçüde kalıtımın, buna karşın; tavırlar, değerler, ilgiler, çeşitli alışkanlıklar ise geniş ölçüde toplumsal yaşamın ve doğal çevrenin oluşturduğu nitelik ve davranışlardır (Özgüven, 2003: 28-29).

Kişilik üzerine yapılan araştırmaların uzun zamandır üzerinde tartıştığı konulardan birisi de bireyin kişiliğinin kalıtımın mı yoksa çevrenin mi sonucunu



olduğu üzerine gerçekleşmektedir. Bu konuda net bir cevap bulunmamakla birlikte kişiliğin hem kalıtsal hem de çevresel etkenlerin bir sonucu olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 135). O halde kişilik, kalıtımsal veya gensele yapıyla beraber; aileden gelen öğretileri, yaşanılan coğrafi-fiziki koşulları, yesi bulunulan toplumsal yapının kültürü, değerleri ve sosyal ilişkileri de içeren karmaşık bir yapı tarafından şekillenebilmektedir. Bu etkileşim bireylere kendilerine has olan duyguları, düşünceleri, toplumsal değerleri kavramalarına ve uygulamalarına etki ederken, diğer tüm yaşayış stillerine de yansıyabilmektedir.

### **2.2.1 Kalıtımsal ve Yapısal Faktörler**

Kalıtım, ana rahmine düşüş sırasında belirlenen etkenlere işaret etmektedir. Fiziksel duruş, cinsiyet, huy, kas yapısı ve refleksler, güç seviyesi ve biyolojik ritim genellikle ya tamamıyla ya da çoğunlukla, ebeveynlerin kim olduklarından veya diğer bir ifadeyle biyolojik, fizyolojik ve doğal psikolojik genlerden, yaradışlarından etkilenmektedir. Konuyla ilgili bir çok araştırma literatürde yer almaktadır. İlgili araştırmalardan biri farklı ülkelerde dünyaya gelen tek yumurta ikizleri ayrı ortamlarda yetiştirilip daha sonra benzer yanları test edildiğinde, kişilik özelliklerinin birçok noktada yine de benzerlikler gösterdiği saptanmıştır. Hatta aynı ailede yetişen ve ikiz olmayan kardeşlere göre ayrı yerlerde yetişen tek yumurta ikizi kardeşlerin kişisel tercihlerinde ve davranışlarında daha fazla ortak noktalar olduğu tespit edilmiştir (Robbins ve Judge, 2013: 135-136; Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 443). Bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere kalıtım veya gen faktörünün bireylerin kişiliklerine etki eden önemli bir yapıyı temsil ettiği anlaşılmaktadır.

Erdoğan (1997: 239) bireyin biyolojik-fizyolojik özelliği kastından; bedensel yapısı ve bu yapının görünüşü, bireyin cinsiyeti, sinir sistemi gibi kazanımların kalıtım yoluyla elde edildiğinin düşünülmesi gerektiğini bildirmektedir. Bireylerin sözü edilen bu yönleri nedeniyle değişik özellikler göstermesi normal olacaktır. Bireylerin farklı yürüyüş tarzları, konuşma biçimleri, öğrenme yetenekleri, olaylara verdikleri tepkiler ve tüm psikolojik-biyolojik yapıları farklılık gösterebilmektedir. Bu gösterilen

farkların bir çoğu aile genleri ile bireylere taşınmaktadır. O halde genetik veya kalıtım özelliklerinin bireylerin kişilik oluşumlarında önemli payının olduğu söylenebilir.

İnsan türüne özgü kalıtımsal çerçeve içinde, anne ve babadan gelen gen gruplarıyla, bireyin bedensel ve ruhsal yaşamının alt yapısı oluşmaktadır. Bu alt yapıyla hem canlılar içinde, insan türü olarak gelişim gösterilmekte hem de bireyin başka insanlardan farklı olmasını sağlayan bireysel nitelikler, kişisel özellikler ortaya çıkabilmektedir (Özgüven, 2003: 31).

Kişiliğin belirlenmesinde, genetik (kalıtımsal) faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Geneli itibari ile diğer bütün türler gibi insanlar da kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış ortak bir kalıtımı paylaşmaktadır. Ancak türün içinde yer alan kalıtımsal değişkenler bireyler arası değişikliklere yol açmaktadır. Böylece her birey insan türüne özgü kalıtımların yanı sıra, kendi soyuna ve ailesine ait bir takım genetik özellikleri taşımaktadır (Eroğlu, 2015: 221).

Gerrig ve Zimbardo'nun (2012: 412) Bouchard'tan (2004) aktardıklarına göre kalıtsallık üzerine yapılan çalışmaların tümünde, kişilik özelliklerinin neredeyse tamamının genetik faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Yapılan analizler ister dışa dönüklük ve nevroz gibi genel özellikler, ister kontrollü olmak ve sosyal yönlü olmak gibi belirli özellikleri kapsasın, bulgular birçok farklı ölçüm tekniğinde aynı sonuçları vermektedir. Diğer bir deyişle belirgin özel veya göreceli olarak daha genel kişilik özelliklerinin kalıtımsal veya gensel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Yapılan tüm teorik çalışmalarda, kalıtımsal yapının davranış kalıplarının temelinde yer aldığı ve psikolojik özelliklerin önemli bir faktörü olduğu görülmüştür. Galton'nun aile tarihçesi metodu yoluyla, geleneksel özelliklerin kişilerde ne gibi yapısal özellikler doğurduğu konusunda yapmış olduğu araştırmada, bazı yetenek ve özelliklerin kişilere genetik yollardan geçtiğini kanıtlamaya çalışmıştır. Bununla beraber Alman psikiyatristi Kretschmer, kişileri sadece bedensel özellikleri ile

sınıflamakla kalmayıp, sınıfladığı tiplerin bedensel özellikleri ile gensel yapıları arasında ilişkilerin olabileceğini ileri sürmüştür. Sheldon, Beloff ve Eysenck'in çalışmalarının sonucunda da genetik yapı özellikleriyle kişilik arasında bir takım ilişkilerin olduğu açık bir biçimde görülmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre, kalıtsal faktörler kişiliğin oluşmasında önemli bir etken durumundadır. Kalıtsal veya yapısal özelliklerin kişiliği belirleme derecesi ise bireyden bireye değişiklik gösterebilmektedir. Başka bir ifadeyle kalıtsal özellikler kişiliği her bireyde aynı ölçüde etkilememektedir. Ancak zihinsel özelliklerin davranış eğiliminin ortaya çıkmasında gensel özellikler her bireyde önemli bir etken olarak görülmektedir. Diğer yandan, değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin oluşmasında yapısal veya kalıtsal özelliklerin önemi nispeten daha az olacaktır. (Deary, 1993: 303; Akt. Sapancı, 2011: 43-44). Kalıtsal veya gensel aktarımların, bireyin kişiliğinin oluşmasında etkisinin olduğu kabulüyle, kişiliği tamamen oluşturduğu düşünülmektedir. Çevresel faktörlerin de kişilik üzerine etkilerinin olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kalıtım kuramı, bireysel farklılıkların temelinde genetik faktörlerin olduğu savını ön planda tutmaktadır. Konuyla ilgili Herrnstein ve Murray (1994) tarafından yakın zamanda yapılan "Çan Eğrisi" (The Bell Curve) isimli çalışmada, zekanın kalıtsallığına ilişkin açıklamalar sunulmaktadır. Araştırmacılara göre farklı etnik gruplar arasında bilişsel farkları oluşturan nedenin, genetik faktörlerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Ancak bu araştırma bulgularına şiddetle karşı çıkan araştırmacılarda bulunmaktadır (Sternberg, 1995; Fraser, 1995). Yine Nisbett (1995) beyaz ve siyah insanların zeka testlerinden aldıkları puanlar arasındaki farkın, genetik nedenlere bağlı olmadığını ve aksi yönde birçok kanıtın bulunduğunu belirtmektedir (Kantowitz, Roediger III ve Elmes, 2014: 330).

İlgili araştırmalardan da anlaşılacağı üzere kalıtsal ve yapısal özelliklerin insanın ana rahmine düşmesi ile başlayan bir süreci olduğu görülmektedir. Anne ve babadan gelen genlerin aktarılma sürecinde bireyler fiziksel özellikleri; saç, göz ve ten renkleri, cinsiyetleri oluşurken, biyolojik yapıda; bağışıklık sistemlerinin kuvvetliliği ve psikolojik açıdan; zorluklar ve baskılar karşısında duygusal dengeleri gibi

oluşumlar, kalıtımla sağlanan kişilik özellikleri arasında görülebilmektedir. Ancak kişiliği oluşturan etmenlerin bunlarla sınırlı olmadığı yine birçok araştırmada dile getirilmektedir. Yukarıda yer alan unsurların kişiliği etkileyen faktörler olduğu neredeyse tüm araştırmalarda kabul edilirken, sosyo-kültürel sistemlerin, fiziki-coğrafi yaşam koşullarının, sosyal ilişkilerin ve diğer bir takım çevresel faktörlerin de kişilik oluşumuna etki ettiği belirtilmektedir.

### 2.2.2 Çevresel ve Diğer Faktörler

İnsanın taşıdığı özelliklerden hangilerinin kalıtımla geçtiğini kesin olarak ortaya koymak şu andaki bilgilerle mümkün olamamaktadır. Kişiliğin, hem zihinsel ve bedensel hem de bazı psikolojik yönlerinin bir kısmının kalıtımla aktarıldığı bilinmektedir. Ancak bu gibi özelliklerin belirlenmesinde ve gelişmesinde sosyo-kültürel ve diğer faktörlerin de etkili olduğu bilinen bir durumdur. Bu kapsamda bireyin doğuştan getirdiği özelliklerin büyük bir kısmının kalıtsal olduğunu ilke olarak kabul etmekle beraber, sonradan kazandığı özelliklerin önemli bir kısmının sosyo-kültürel etkenlerden kazanıldığı, bir kısmının da kalıtsal özelliklerin sonradan psiko-sosyal bir gelişmeye maruz kalmasıyla elde edilmekte olduğu belirtilebilir. Buna göre bireyin dış yapısıyla ilgili olan boy, saç rengi, göz şekli, kalıtsal yapısıyla ilgili zeka durumu, karşı koyma, duygusal yapı, direnme gibi çoğunlukla bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerinde genetiğin payı oldukça yüksektir. Buna karşılık bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamlarından dolayı sonradan öğrendikleri örf, inanç, ahlak, norm gibi davranış kalıplarında genetik faktörünün payı çok düşüktür. Bu bağlamda sosyo-kültürel çevre, temelde kişilik farklılıklarının meydana geleceği şekilde bireyleri etkilemiş olsa da genellikle birbirine benzer davranış kalıplarının ortaya çıkmasına neden olan önemli bir faktördür. Belirli davranış modellerinin bütünleşmesi, bir kültürün içindeki her sosyal kesime mensup bireylerin çoğunun ortak kişilik özelliklerine sahip olmaları durumunu temin etmektedir (Eroğlu, 2015: 223-226).

Eren (2014: 83-85) kişilik oluşumuna etki eden faktörleri ve kişiliğin başlıca unsurlarını şu şekilde açıklamaktadır: bireylerin dış görünüşleri, boyu, göz-saç rengi,

zeka, arzu, enerji (kalımsal geçişler) ve kişinin içinde yaşadığı toplumsal özellikler; toplumun yaşam felsefesi, kültürü, ahlak ve inanış kavramları (sosyo-kültürel etkiler) bireylerin kişilikleri üzerine ve dolayısı ile tutum ve davranışlarına etki etmektedir. Bu kavramlar ışığında kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmektedir. Her insanın kişilik özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısı ile kişilik kavramı sayılamayacak kadar fazladır. Ancak toplumsal yaşam ve ortam koşulları nedeniyle bireyler kişiliklerini çevreye uyumlu hale dönüştürmektedir. Tüm bu özellikleri ile kişilik, bireylerin kendisini tanıyarak çevresine uymasını belirleyen psikofizik bileşkenlerin dinamik olarak düzenlenmesi sistemi, toplumsal yaşam sürecinde edinilen alışkanlık ve davranışlar yapısının bütünü şeklinde açıklanabilir.

Çevre şartları içerisinde insanların en fazla etkileyen faktör, bireylerin içerisinde yer aldıkları toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Bireyler, yer aldıkları kültür tarafından yoğun bir şekilde etki altına alınmaktadır. Genellikle bireylerin bir takım özellikleri, bir seçme şansı olmadan, itirazsız olarak kendi kültürünün çeşitli unsurları tarafından şekillendirilmektedir. Bu şekillenmeye en büyük neden ise insan yaradılışının hem vücut yapısı hem de akıl yapısı ile karşılaşılan durumlara uyum sağlama, kendine uyarlama olgusuna sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda bireylerin en büyük uyarlanma ve etkilenme noktası ise içinde bulunduğu toplumun sosyo-kültürel yapısından gerçekleşmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1987: 58).

İnsanlar doğumdan itibaren sosyal varlıklardır ve en iyi öğrenmeyi diğer insanlardan sağlamaktadırlar. Diğer insanlardan öğrenilenler ile grup üyeliklerine geçiş sağlanılır ve bu üyeliklerden gelen sosyal kimlikler bireyin kişiliğini tanımlamada önemli kriterlerdendir (Hayes, 2013: 33). Kişiliğin biçimlenmesinde genetik ve çevresel etkiler doğum anından itibaren iç içe geçmektedir. Ebeveynler biyolojik çocuklarına hem kendi genlerini hem de bir ev ortamı vermekte olup, her iki durum da ebeveynlerin kendi genlerinin işlevleridir. Sonuç olarak, çocuğun kalıtsal karakteristikleri (genotip) ile içinde yetiştiği ortam arasında bir korelasyon mevcuttur. Örneğin genel zeka kısmen kalıtsal olduğu için yüksek zekaya sahip anne babaların

çocukları da olasılıkla yüksek zekaya sahip olacaklardır. Ancak aynı zamanda yüksek zekaya sahip ebeveynler, olasılıkla çocukları için entelektüel olarak uyarıcı bir ortam sağlayacaklardır. Böylece hem çocukları ile etkileşecek hem de sosyo-kültürel aktiviteler sunarak gelişimlerine, kişiliklerine destek olacaktır. Böylece bireyin kalıtsal faktörlerinin yanında çevresel faktörlerin de pozitif yönlü korelasyon içinde olması iki kat entelektüel kişilik kazanımı sunacaktır. Diğer yandan düşük zeka seviyeli ebeveynlerden dünyaya gelen çocuklar için sağlanan ortam da olasılık dahilinde gergin olacağından nispeten hem kalıtsal hem de çevresel dezavantajlar artacaktır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 446).

Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel etken ise ailedir. Aile, özel davranımların kazanılmasında rolü olan övgü ve cezaların kaynaklandığı ve kullanıldığı başlıca ortamdır. Ayrıca, özellikle çocukluk yıllarının ilk aşamasından gözlemleyerek öğrenme eğitimi için gerekli olan model ya da örnekleri sağlayan aile, önemli bir yapıyı temsil etmektedir. Genellikle çocuğun ilk öğretmeni anne ve babasıdır. Ebeveyn tepkileri bazı davranışları pekiştirirken, diğer bazıları için cesaret kırıcı özellik taşıyarak çeşitli alışkanlıkların, amaç ve değerlerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. Örnek alma sürecinde çocuklar, ebeveynlerinin birçok kişilik özelliğini taklit ederken, ahlaki ve kültürel değer, standart ve normlarını da benimsemektedirler (Morgan, 1991: 323). Ailede ilk öğrenme kazanımlarını sağlayan çocukların verdikleri tepkiler, davranışlar genellikle anne babalarından gördükleri ve öğrendikleriyle uyumlu olması beklenilmektedir. Bununla beraber cinsiyete göre davranış kazanan veya öğrenen çocuklar da ailenin cinsiyete göre eğitim sergiledikleri durumunu ortaya koyabilir. Örneğin erkek çocuklar ile daha sert, mücadeleci oyunlar oynanırken, kız çocukları ile daha narin ve evcimen oyunlar oynanabilmektedir. Bu da kişiliğin oluşmasında kalıtsal faktör olarak cinseyetin ve çevresel faktör olarak cinslere karşı davranışın sembolü olarak algılanabilir.

Diğer yandan ebeveynlerin aile içi sosyal ilişkilerde demokratik ve adil bir yapıya sahip olmaları, çocuğun nispeten daha serbest, daha rahat ve öz güvenli yetişmesine katkı sunduğu gözlemlenmiştir. Bu kazanımlar bireye objektiflik, rasyonel davranma ve zamanla aktif davranışlar kazandırarak, diğer bireylerle daha

kolay ilişkiler kurup, sosyal ilişkilerini geliştirdiği tespit edilmiştir (Erdoğan, 1997: 247). İlal (1982: 285) ise çocuğun yetiştirilme tarzının gelecek dönemlerde karşılaşacağı zorluklar, mutluluklar ve diğer tüm durumlar karşısında daha tutarlı, duygusal dengeli davranabilmeleri açısından, anne ve babaların davranışlarına, tutumlarına ve çocuklarının eğitimlerine dikkat etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü bu tutum, davranış ve öğretiler bireylerin kişiliklerine işleyerek tüm yaşantılarına etki edebilecektir.

Ait olunan kültür veya alt kültürler, dünyanın hangi ülkesinde, kentte ya da köyde, alt veya üst sosyo-ekonomik düzeyde yaşayıp yaşanmadığına göre farklılık göstermektedir. Hangi ortamda olunursa olunsun her kültürün kendine özgü ayırıcı değerleri, ahlak anlayışı ve davranış biçimleri bulunmaktadır. Bu değerler çocuk eğitimi ve aile içindeki ilişkilerin kurallarına temel oluşturmaktadır. Böylece kültür, toplumsallaşma süreci ile kişiliğin gelişmesine etki etmektedir (Morgan, 1991: 324). Bu süreç aile ile başlayıp, okul, öğretmen, akran arkadaşlıkları, iletişim araçları ve diğer tüm etmenlerle sosyalleşme ve kişiliği oluşturma evreleri olarak görülebilmektedir.

Kişiliği oluşturan bir başka değişken ise bireylerin grup üyelikleridir. Erdoğan (1997: 239-240) farklı kültürlerde incelemeler yapan antropoloji uzmanlarının çalışmalarına dayandırdığı değerlendirmesinde, kültürel yapının kişiliğin oluşmasında önemli bir rol üstlendiğini bildirmektedir. Bireylerin kişiliklerini belirleyen, görünür hale getiren değişkenlerden birisi de bireyin benimsediği değer yargıları ve sahip olduğu inanç sistemidir. Kültürün, değer yargılarının ortaya çıkmasında ve inanç sistemlerinin yerleşmesinde en önemli olgulardan olması, kişiliğin oluşmasında kültürün önemli bir etmen olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Böylece bireyin dahil olduğu grubun kültürel yapısı, kişiliği büyük ölçüde şekillendirmektedir.

Bireylerin üstlendikleri veya kazandıkları rolleri ve sosyal statüleri de kişiliklerine etki göstermektedir ( Erdoğan, 1997: 240). Birey üyesi olduğu grubun

içerisinde zamanla değişik rollere ve statülere sahip olarak farklı sorumluluklara veya tutumlara geçiş yapabilir. Değişen bu şartlar bireylerin davranışlarına, yaşantılarına ve sorumluluklarına etki gösterdiğinden, dolayısı ile kişilik özelliklerine de etki göstermesi beklenilebilir. Örneğin bir öğretmenin görev yaptığı okula yönetici olarak atanması; daha önce öğretmeni bulunduğu sınıfın kontrolü, sınıf öğrencilerinin başarısı gibi sorumlulukları mevcutken, müdürlüğü sırasında okulun düzeni, tüm öğretmenlerin ve öğrencilerin sorumlulukları üstlenilebilecektir. Bu durum da kişinin hem davranışlarında hem de tutumlarında bir takım değişikliklerin oluşmasına ve dolayısı ile kişiliğine bazı etkileri muhtemel kılacaktır.

Bu faktörlere ek olarak bireylerin doğdukları veya yaşadıkları coğrafi, fiziki konum ve şartlar da kişiliklerine etki edebilmektedir. Örneğin soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert mizaçlı, soğuk kanlı ve mesafeli olduğu, buna karşılık sıcak iklim veya kıyı kesimlerinde yaşamlarını sürdüren insanların daha sıcak kanlı yapılarının, değişken duygusal tutumlarının ve yumuşak, gevşek mizaçlarının olduğu şeklinde genel bir kanaat mevcuttur (İlal, 1982: 283). Bireylerin yerleşim yerleri mevsimler aracılığıyla ürettikleri ürünlere, sıcak veya soğuk şartlara göre inşa ettikleri mekanlara, kılık kıyafetlerine, sağlık problemlerine, kültürlerine, yaşam tarzlarına kadar birçok konuya yansımaları olabilirken, dolayısı ile kişilik özelliklerine de etki gösterebilmektedir.

Bu açıklamalardan sonra kişilik oluşumunu etkileyen birçok faktörün olduğu anlaşılmaktadır. Bu faktörlerin ahenkli bir şekilde bir araya gelmesi ve bütünleşmesi ile kişilik olgusu tamamlanmış olacaktır. Söz konusu bu faktörlerin bütünleşmesi sonucunda kişiliğin üç farklı yansıması veya kişiliğin üç yönü olarak; bireyin karakteri, bireyin mizacı (huyu) ve bireyin yeteneği olguları gelişmektedir. Gelişen bu üç yönü Çetin ve Beceren (2007) kısaca şu şekilde açıklamaktadır: “*Karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade ederken, mizaç; bireye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri ifade eden bir kavramdır. Yetenek ise, yine bireyin sahip olduğu, zihinsel ve bedensel özelliklerin tümünü ifade etmektedir. Aile, okul ve çevrenin etkisiyle çocukluk döneminden itibaren gelişmeyi ve şekil almaya başlayan karakter oluşumuna karşılık, bireyin yeteneklerini keşfetme de yine bu süreç çerçevesinde şekillenmektedir. Mizaç*



ise, günlük yaşantı içinde bireye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin nitelik ve nicelik bakımından değişmesinden başka bir şey değildir. Beden kimyasının da etkisi altında kalan mizaç; neşeli, soğukkanlı, kızgın ve melankolik mizaç şeklinde dalgalanma gösterirken, karakterin oluşumunda da; beğenilme, takdir ve ödüllendirme basamağının yanı sıra gerçek idealler basamağı bulunmaktadır. Gerçek idealler basamağı, bireylerin olumlu veya olumsuz durumlarla karşılaşmaları halinde karakterlerinden taviz vermemelerini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, toplum içindeki mevki ve makamlarını kaybetme pahasına dahi olsa toplumca benimsenen davranışların dışına çıkmazlar.” Kişiliğin bu üç yönü kalıtsal ve çevresel faktörlerin sonucu olarak meydana geldiği anlaşılmaktadır. O halde bireylerin sahip oldukları karakterin sosyo-kültürel yapıdan, mizacının kalıtsal geçişlerden ve yeteneklerinin de hem kalıtsal hem de çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilebilir.

Bireylerin kişilik özelliklerine etki eden birçok değişken olduğu yapılan araştırmalarda belirtilmektedir. Bu değişkenlerin tamamını açıklayabilmek neredeyse olanaksızdır. Ayrıca bu değişkenlerin bazıları görünen, bilinen yapıdayken bazılarının bilinmesi de mümkün olamamaktadır. Örneğin kuşaklar arası farklılıkların, çatışmaların veya kitle iletişim araçlarının, sosyal medyanın ve diğer etkileşim faaliyetlerinin ve olanaklarının bireylerin kişiliklerine bir takım etkiler yapması beklenilebilir. Sonuç olarak insanların kişiliklerine etki eden en önemli iki temel unsur olduğu bilinmektedir. Bunların ilki genetik veya kalıtsal faktörler, diğeri ise sosyo-kültürel veya çevresel faktörlerdir. Yukarıda yer alan tüm değişkenlerin bir bütünlük içinde ve sistematik yapı çerçevesinde işlemesi, bireye karakter, mizaç ve yetenek olgularını kazandırarak, kişilik özelliklerini tamamlamasına yardımcı olabilmektedir.

### **2.3 Kişilik Kuramları**

Kişiliğin araştırılması, her biri farklı bireysel özellikler üzerinde veya durumlara ait değişkenler üzerinde odaklaşan sonu gelmez teori ve modelleri kapsamaktadır. Kişilik kavramı bir insanı diğerlerinden ayıran ve aynı zamanda insana özgü olan davranışları da içerisinde barındıran bir kavram olduğundan, bu davranışların ayırt edici yönlerinin belirlenmesi ve tanımlanması amacıyla birçok

kişilik kuramı ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, kişilik kavramını açıklamaya çalışırken, farklı boyutların ele alınması ve kişiliği bir bütün olarak sistematik bir şekilde araştırma ve açıklama çabaları, kişilik kuramlarının geliştirilmesine zemin hazırlamıştır. Kişilik kuramları, kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak ne, nasıl, niçin gibi sorulara cevap arama sorunsalıyla çalışmaktadır (Tosunoğlu, 2008: 29-30; Akt. Akyıldız, 2013: 2).

Diğer yandan kişilik yaklaşımları alanında kimi araştırmacılar, bireylerin birbirlerinden farklılıklarına odaklanarak, bireylerin kişilik özelliklerine (traitler) açıklamalar geliştirmeye çalışmışken, bazı araştırmacılar ise davranışın ortaya çıkmasında durumsal özelliklere yoğunlaşmışlardır. Bununla beraber, kişilik özellikleri ile ilgilenen uzmanlar, insanların belirli durumlarda aynı tutum ve davranışları sergilemeyeceklerini belirtmektedirler (Çeribaş, 2007: 4).

Kişilik kuramları çoğu zaman uzman psikologların, tutarlı davranış kalıpları ve kişilik kaynaklı süreçleri açıklamak için kendi betimlemelerini içeren yazılardan meydana gelmektedir. Oluşturulan bu kuramlar insan kişiliğinin altında yatan mekanizmaları ve bu mekanizmaların bireye özgü tutum ve davranışların ortaya çıkmasında nasıl etken olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Bu kapsamda araştırmalarda yer alan her bir yaklaşımın kişiliğin önemli bir boyutunu doğru bir biçimde belirleyip incelemektedir (Burger, 2006: 24-35). Buna ek olarak; insan beden, düşünce, duygu ve inanç gibi değişik yönleri olan son derece karmaşık bir varlıktır. Bu nedenle insanı inceleyen psikologlar doğal olarak birbirinden farklı kişilik kuramları geliştirmişlerdir (Cüceloğlu, 2012: 403).

Tüm bu açıklamalar ışığında kişilik kuramları alanında çalışan araştırmacıların da farklı birer kişilik özelliğine sahip olduğunu ve bunun bir yansıması olarak farklı düşünce, yaklaşım, bakış açısına yönebilecekleri düşünülebilir. Böylece kişilik yaklaşımlarının farklı noktalara işaret etmesi ve değişik formatlarda oluşum göstermesi muhtemel olacaktır.

## 2.3.1 Psikodinamik Kuramlar

### 2.3.1.1 Sigmund Freud'un Psikanalitik Yaklaşımı

Psikanalizci yaklaşım Sigmund Freud önderliğinde başlayarak, Jung, Adler, Fromm, Horney, Erikson, Berne, Sullivan gibi araştırmacılar tarafından da incelenmiş ve katkılar sunulmuştur. Psikoloji biliminin önemli konuları arasında yer alan psikanaliz yaklaşımları geniş bir yapıda olduğundan, araştırmayla ilişkili olabilecek psikanalitik kuramları kısaca değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Yirminci yüz yılın en büyük entelektüellerinden olan Sigmund Freud aynı zamanda psikanalitik kuramın kurucusu olarak kabul edilmektedir. Psikanalitik kişilik değerlendirmesi, bilimsel kuram olarak eksikleri ne olursa olsun bugüne kadar oluşturulmuş en kapsamlı ve etkin kişilik kuramı olarak kalmaya devam etmektedir. Oluşturduğu etki psikoloji biliminden öteye, sosyal bilimlere, insan bilimlerini, sanat dallarını ve genel toplumu kapsayan geniş bir alana uzanmaktadır. Psikanalitik kuram, günümüzden yarım asır öncesine kıyasla psikoloji biliminde daha az merkezi bir rol üstlense de, kapsadığı fikirlerin birçoğu psikolojik düşünce akımı içinde özümsemiş bir yapıdadır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 459).

Freud'e göre kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksunluğu sevgiden kaynaklanmaktadır (Eren, 2014: 85). Bu kapsamda insan bilinçli davranışlardan çok bilinç dışı davranışlarının neden kaynaklandığını tam anlamıyla kavrayamamaktadır. Ancak insanın bilinç dışı davranışlarının derinlemesine analiz edilmesiyle, sevgiye olan ihtiyacı veya sevgi arayışı noktasına ulaşılabilecektir. Bundan dolayı insanın herhangi bir nedenle tatmin edemediği sevgi yoksunluğu, bilinç dışı veya anormal davranışlara götürebilmektedir. Bilinç dışı gerçekleşen bu davranış ve tutumların analizi ise psikanalitik yöntemle gerçekleştirilebilmektedir.

Freud, psikanalitik kişilik kuramında bireylerin çocukluk evrelerinin ve bu evrelerde geçirilen olumlu veya olumsuz durumların, gelecek dönemlerdeki

yaşantılara yansiyacağını ve dolayısı ile kişiliklerine etki edeceğini belirtmektedir. Genel olarak bu kuramı psikoseksüel yaklaşımla açıklamaktadır (Tablo 2.1). Psikoseksüel yaklaşım insan kişiliğini beş evrede inceler ve bu evreler çocukluk dönemleri ile sınırlıdır.

**Tablo 2.1: Freud'un Psikoseksüel Gelişim Dönemleri**

Psikoseksüel Gelişim Dönemleri		
Dönem	Yaş	atışma ve İlgisi
Oral	0-18 Ay	Bağımlı, Emzirme Dönemi
Anal	2-3 Yaş	Tuvalet Eğitimi, Öz Denetim
Fallik	4-6 Yaş	Aynı Cins Ebeveynle Özdeşim, Bilinç Oluşumu
Latent	7-11 Yaş	Cinsel ve şiddet Gdlerinde Gelişim
Genital	12+ Yaş	Sosyal İlişkilerin, Etkileşimlerin Gelişimi

**Kaynak:** Kowalski ve Westen, 2009: 422'den uyarlanmıştır.

Bununla beraber Freud'un, kişiliği duygusal açıdan inceleyerek, kişilik denilen olgunun fertlerin duygu yapılarından kaynaklandığını aktarmaktadır. Freud'un insan davranışı ile ilgili tespitlerinin başlaması küçük yaşta babasını kaybetmesi sonucu girdiği depresyon dneimine dayandırılmaktadır. Kendi yapısı üzerindeki ve daha sonraki dönemlerde elde ettiği bulgularla insanların karşılaştıkları her türlü psikolojik ve duygusal problemlerin, çocukluk dönemlerinde yaşadıkları cinsel tecrübelerin ve hayaller çerçevesinde gizli isteklerin doğrultusunda ortaya çıktığı yaklaşımı bulunmaktadır. Freud'un psikoloji ve insan bilimlerine kattığı en önemli özellik;

konusulması, yazılması ve hatta düşünülmesi dahi hoş karşılanmayan, mahrem sayılan konuların araştırılmasına olanak vermesidir (Eroğlu, 2015: 235-236).

Garrig ve Zimbardo (2012: 414) ise psikanalitik kuramı şu şekilde açıklamaktadır: teoriye göre, kişiliğin önünde bireyin zihnindeki davranışı harekete geçiren olaylar yatmaktadır. İnsanlar sıklıkla bu güdülenimlerin farkına varırlar, ancak bunların bazılarını bilinçaltı düzeyde gerçekleştirmektedir. Bu yaklaşımın psikodinamik doğasından kaynaklı iç güdüler arası çatışmaları olduğu kadar, davranışın içsel kaynaklarının da altını çizmesinden kaynaklanmaktadır. Freud'a göre tüm davranışlar güdülenmiştir. Şans eseri veya tesadüfi hadiselerden hiçbiri davranışa neden olamaz; ona göre tüm eylemler güdüler tarafından belirlenmektedir. Her insan eyleminin bir nedeni ve derin arzuların açığa çıkararak içsel davranışların, düşünce çağrışımlarının, rüyaların ve hataların analizi yapılarak öğrenilecek bir amacı olduğunu belirtmektedir. Yine Freud'un kişilik üzerine ortaya attığı hipotezlerin en önemli verisi klinik gözlemler ve terapideki bireyler üzerine yapılan detaylı durum çalışmaları sayesinde elde edilmektedir. Bu araştırmalar ışığında zihinsel hastalıklar üzerine yaptığı yoğun çalışmalar sonucunda, normal kişilik teorisi geliştirmiştir.

Freud, insanın içinden geldiği gibi doyurmak istediği arzuların, isteklerin, duygu-düşünce ve dürtülerin ve birey için bir sıkıntı kaynağı olabilecek yaşantıların bilinç dışında barındığını ve bilinç dışındaki bu materyalin sürekli bir biçimde bireyin davranışlarını etkilediğini ileri sürmüştür. İnsan davranışlarının kaynağının bilinçten çok bilinçaltı materyallerin oluşturduğu görüşünde olan Freud'a göre birey, bilinçaltında gizlenen bu materyalin etkisiyle şöyle ya da böyle davranmakta ise de, bu davranışlarının nedenlerinin farkında değildir. Freud'un geliştirmiş olduğu tedavi yöntemi olan psikanalizde ise çeşitli terapi teknikleriyle bilinç altındaki materyalin bilince getirilmesi amaçlanmaktadır. Böylece bireyin davranışlarının nedenlerine ilişkin bir iç görü kazanabilmesine yardım edilebilmektedir (Can, 2010 :121; Akt. Sapanıcı: 46).

Freud'un teorisinde kişilik farklılıklarını ve bireylerin davranışlarını tayin eden temel şey bilinçaltı güdülerdir. Bu yaklaşıma göre davranışlar cinsellik ve saldırganlık olarak ortaya çıkan içgüdüsel dürtülerle sosyal engeller arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır. Freud'a göre kişilik; id (ilkel veya alt benlik), ego (benlik) ve süpereo (üst benlik) kavramlarıyla üç ana bölümden oluşmaktadır. Yine Freud bu üç temel kavramın genellikle insan davranışlarını yön verdiğini savunmaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 416).

Freud'a göre kişiliğin temelini oluşturan id (alt benlik), bireyin hiçbir baskı ve etki altına alınmamış istek ve arzularının, saldırgan yönlülüğünün, biyolojik eğilimlerinin ve sevgi güdülerinin hakim olduğu kişilik ögesi olarak tanımlamaktadır. İçgüdüsel ve kalıtsal olarak gelen, bilinçsiz olarak kabul edilen, istek, arzu ve duyguları kişilik ögesi olan id'in yapısında mevcuttur. Bu yapı sosyal işleyişten, kültürel normlardan bağımsız olarak, bireyin içsel, hazzal ve biyolojik davranışlarının ürünüdür. Ego ise bireylerin biyolojik davranış, güdü, arzularının önünde bir set oluşturarak, toplumsal ve kültürel değerlere, kabul edilmiş davranış stillerine göre kişiye davranış kazandıran bir öge görevini üstlenmektedir. Ego'su sağlam ve tutarlı olan birey, zihinsel ve tutumsal açıdan sağlıklı ve davranışlarında tutarlılık gösterecektir. Aksi durumda ise ego'nun düzgün işlev görmemesi, bireyin zihinsel, davranışsal gerginlikler, tutarsızlıklar ve çatışmalar yaşamasına neden olacaktır. Diğer bir kişilik ögesi olan süpereo ise kişiliğin mükemmelliğine atıf yapmaktadır. Süpereo, bireye ahlaki, vidani ve asil değerler katarak toplumca ve vicdanen nasıl davranılması, düşünülmesi, duygu ve tutum sergilenmesini telkin etmektedir. İd'in kontolsüz ve sınırsız talepleri, süperegonun mükemmeliyetçi tutumları arasında ego yani benlik denge kurmaktadır (Passer ve Smith, 2008: 456-457). Anlaşılacağı üzere bireylerin, içsel ve çevresel faktörleri göz önünde bulundukları bir takım kişilik öğeleri aracılığıyla; davranışları ve yaşayışları üzerine etkiler oluşabilmektedir.

İd veya alt benlik kişiliğin biyolojik bölümünü oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile kişinin kendi haline bırakılması, hür olması halinde tüm güdülerini tatmin edecek davranışları sergileyeceği yapıyı temsil etmektedir. Burada kişi kendi haline bırakılsa

veya hür olsa, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunacaktır. Bireyin hiçbir baskı ve etki altına alınmamış istek ve arzuları kısaca biyolojik eğilimlerinin oluşturduğu doğası (tabiatı) mevcuttur. Ego veya benlik psikolojik bölümü temsil etmektedir. Bireyin içinde bulunduğu doğal yapısı ve biyolojik bölümü ile bir denge halinin kurulmasını ve çevreye adapte olmasını sağlamaktadır. Halbuki benlik adı verilen ve daha çok toplumsal gelenekler ve yasalar doğrultusunda ortaya çıkan kişilik kısmı, insanı topluma uydurmakta ve faaliyetlerin toplumca kabul edilebilir biçimde ortaya çıkmasına yardım etmektedir. O halde, benlik ilkel benliği yani id'i denetim altında tutan ve toplumca makul ve kabul edilebilir güdülerin ve sevgilerin tatminini sağlayan bir kişilik kısmını oluşturmaktadır. Kuşkusuz tatmin edilemeyen güdüler toplumca hoş karşılanmadığı için veya kişi aradığı halde kendine uygun sevgiyi bulamadığı için bunlar birer baskı olarak ilkel benlikte saklı kalacaktır. Bunlar bazen kişi farkında olmadan frenlenemeyen içgüdüler şeklinde ortaya çıkmakta ve toplumca garip veya anormal olarak nitelendirilmektedir. Süperego veya üst benlik ise kişinin daha üst düzeyde denetimini sağlayan bölümü oluşturmaktadır. Süperego kişinin vicdan, adalet, hakkaniyet duygularını geliştirerek hem toplumca kabul edilen hem de toplum içinde olmasa da etik, hümanistik duygu ve davranışlar sergilemesini sağlamaktadır (Eren, 2014: 86).

Psikanalitik kuramın öncüsü olan Freud, bireylerin çocukluk dönemlerinden bu yana yaşadıkları özgür, sınırsız, saklı olmayan yaşantılarını gözlemleyerek ve araştırarak kişiliğin analizini uygulamaya çalışmıştır. Yukarıda yer alan bilgiler ışığında, psikanalitik kuram bireylerin içsel ve güdysel yanlarının yanında, mükemmelliyetçi düşünceleri arasında yer alan benlik kavramının, hem biyolojik hem de sosyolojik yönün kontrolü ile kişiliğin oluşumunu açıklamaktadır. O halde kişiliğin psikolojik yönüne etki eden sosyolojik boyutunun olduğu da düşünülebilir.

### **2.3.1.2 Alfred Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımı**

Psikodinamik kuramların bir diğer savunucusu ise Alfred Adler'dir. Adler, bütün insanların hayatlarının bir bölümünde çaresiz, bağımlı, küçük çocuklar oldukları için aşağılık duygusuna sahip olduklarını düşünmektedir. Duyguların üstesinden

gelme yollarını arama işleminin bütün hayatlara hükmettiğini belirtmektedir. Bireyler kendilerini yeterli hissedebilmek için bazı şeylerden feragat ederler, diğer bir ifadeyle kendilerini üstün görebilmek adına birçok şeyi feda etmektedirler. Kişilik ise bu gizli mücadele etrafından şekillenmekte, bireyler temel ve aşağı düzeyde olan hislerini yenmek için belirli yollar ararken hayat stillerini geliştirmektedir. Kişilik çatışmaları, bireyin dürtülerinin mücadelesinden ziyade çevresel dış güçler ve yeterli olmak için girişilen içsel mücadeleler arasındaki uyumsuzluklar nedeniyle ortaya çıktığını belirtmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 419).

Adler, Freud'un insanların biyolojik ve cinsel dürtülerin ile yönetildiği teorisine karşı çıkmaktadır. Adler'e göre çocuk gelişimini etkileyen başlıca faktörlerin kardeş etkilerinden ve çocuk yetiştirme usullerinden kaynaklandığını savunmaktadır. Ayrıca Adler, Freud'un aksine insanların biyolojik dürtüler yerine sosyal dürtüler tarafından motive edildiğini ve her bireyin benzersin bir kişiliği olan, sosyal bir varlık olduğunu belirtmektedir. Bireysel psikoloji kavramıyla bilinçdışı güçlere önem göstermeyerek, bireylerin dürtü ve hedeflerin farkında olduğunu ve geleceği planlayıp, yönlendirecek kapasiteye sahip olduklarını açıklamaktadır (Plotnik, 2009: 440).

Burger (2006: 154) ise Adler'in kişilik yaklaşımını şu şekilde açıklamaktadır: kişiliğin gelişiminde kardeşler arası doğum sırasının da önemli olduğu belirtilmektedir. Ailenin ilk çocuğu, ortancadan; ortancalar da daha sonra doğanlardan farklı özellikler gösterip, geliştirecektir. Adler, ilk doğan çocukların anne babalarından aşırı ilgi gördüklerini, bu nedenle de şımarıklık gösterdiklerini savunmaktadır. Fakat ikinci çocuğun gelmesiyle anne babanın ilgisi yeni gelen bebekle paylaşılmak zorunda olacağından, ilk doğan çocuğun aşağılık duygusu gelişecektir. Bununla beraber ortanca çocukların asla şımartılma lüksüne sahip olmadıklarını savunmaktadır. Dolayısıyla ortanca çocukların güçlü bir üstünlük çabası göstereceklerini beklemektedir. Çocuk olarak ortanca kardeşlerin, ağabeyi veya ablası kadar güçlü, hızlı ya da akıllı olması beklenilmemektedir. Sürekli bir adım geride oldukları duygusu, yetişkinlik evrelerinde de devam etmektedir. Okulda ya da iş yerinde sürekli kendilerinden önceki insanlara bakıp, aralarındaki farkı kapatmak için fazladan çaba



göstermeye yönelmektedirler. Bunun sonucunda da ortanca kardeşler, gayet başarılı insanlar grubunda yer almaktadır.

### **2.3.1.3 Carl Gustav Jung'un Analitik Psikoloji Yaklaşımı**

Psikodinamik kuramcılarında olan Carl Gustav Jung, bilinçaltı kavramını oldukça genişletmiştir. Jung'a göre bilinçdışı bireyin eşsiz hayat deneyimleriyle sınırlı olmamakta, insan ırkına özgü temel psikolojik gerçeklerden oluşan, gerçek bir bilinçdışılıktır. Ortak bilinçdışılık, varlığın evrensel arketipleri olan ilkel mitleri, sanat eserlerini ve sembolleri sezgi yoluyla anlamaya yardımcı olur. Arketip, belirli bir deneyimin ya da nesnenin ilkel, sembolik temsilidir. Her arketip onu belirli bir yolla hissetmeye ve hakkında düşünmeye yarayan içgüdüsel bir yaklaşımla ilişkilidir. Tüm bu bilinçdışılık tutumlarla beraber sağlıklı ve bütünleşmiş maskülen saldırganlık ile feminen duyarlılık gibi zıt güçlerin dengelenmesi gerçekleşeceği düşüncesini öne sürmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 420).

Jung, Freud'un cinsellik güdüsüne verdiği öneme karşı çıkararak, kişilik gelişimindeki temel gücün cinsellik değil, kolektif bilinçdışılık olduğunu belirtmektedir. Kolektif bilinçdışı, doğum anında aktarılan ve bütün kültürlerdeki, bütün insanlar tarafından paylaşılan eski bellek izleri ve sembolleridir. Jung'un kolektif bilinçdışı teorisi ve analitik psikoloji olarak adlandırılan ayrıntılı kişilik teorisi; mevcut psikoloji alanlarından çok sanat, edebiyat, felsefe ve danışmalık, terapi alanlarında etki göstermektedir (Plotnik, 2009: 440).

Eren (2014: 88) Jung'ın yaklaşımı şu şeklide aktarmaktadır:, kişiliğin önemli parçaları Freud'un da belirttiği gibi bilinçdışı ve benlik ile ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Ancak Jung, ırkların özelliklerini taşıyan ve tüm insanlık tarihini kapsayan kalıtım ve genler yoluyla nesiller boyu devam eden "ırk bilinçdışı kavramını" geliştirmiştir. Bu kavram bireylerin atalarından gelen kalıtımsal davranış biçimleriyle ilgilidir. Bu görüş günümüz koşullarında olanaksız ya da zor olarak gözükse de sosyolojik açıdan bazı örf, adet, sosyal ilişki ve yaşama biçimlerinin

davranışlara etki edebileceği mantıklıdır. Dolayısıyla, bugünkü davranışlarımızın nedenleri geçmişteki alışkanlıklarımıza bağlanabilir ve insanın, bilinçdışı bu şekilde hareket edebilir. Bununla beraber kişinin davranışları geçmişten etkilenir, ancak geleceğe dönük olarak yapılmaktadır. Böylece insan gelecekte olmak istediği veya amaçladığı biçimde hareket etmektedir. Jung'ın bu görüşlerini arkadaşı Adler tamamlamaktadır. Nitekim geçmişten etkilenen kişilik, genellikle toplum yapısı içerisinde başarıya ve üst seviyede olma gayreti ile tamamlanmış olacaktır.

#### **2.3.1.4 Karen Horney'in İnsan Gelişimi Yaklaşımı**

Psikanalitik araştırmacıların bir diğeri olan Karen Horney, Freud'un kadınların biyolojik faktörlerin ve çocukluktaki cinsel deneyimlerden dolayı bağımlı, kibirli ve itaatkar olduğu yönündeki görüşlerine şiddetle karşı çıkmaktadır. Horney, Freud'un psikoseksüel çatışmalarına karşı kızların veya erkeklerin kişilik gelişimindeki en büyük etkinin, çocuk ve ebeveyn arasındaki sosyal etkileşimden kaynaklanacağını savunmaktadır. Her çocuğun ebeveyn-çocuk çatışması yaşadığını savunan Freud'un aksine Horney, çocuğun sevgi ve güven veren bir çevrede yetiştirilmesi durumunda bundan kaçınılabileceğini belirtmektedir. Kadın psikolojisinin kurucu olarak kabul edilen Horney, günümüz koşullarında feminist olarak adlandırılabilir düşüncelere sahiptir. Bununla beraber Karen Horney, Freud'un orjinal teorisini değiştirip yenilediği için zaman zaman neo-Freudyen (neoanalitik) olarak tanımlanmaktadır (Plotnik, 2009: 440).

Horney, kişilik hakkındaki görüş ve düşüncelerini belirlerken, sosyal ilişkilerle ilgili önemli çözümlerden yararlanmıştır. Horney'e göre kişiliğin temel elemanları "kaygı ve korku"dan oluşmaktadır. Bütün insanlar çeşitli kaygı ve korkularını yenebilmek ve bunları aşabilmek için birçok faaliyette bulunmaktadır. Kaygı ve korku oluşturan kaynakların üstesinden gelebilmek için başvurulan çeşitli davranış kalıpları ve taktikleri, eğer belirli bir çözüm oluşturmamış olsa bile bireylerin sinirsel gerginliğinden kurtulmasına sebebiyet verebilmektedir. Horney'in kaygı ve korkular ile baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem

içerisindeki kişilik türlerinin tesbit edilmesi bakımından oldukça önemli durumdadır. Bu üç kişilik kalıbı şu şekildedir (Eren, 2014: 89; Eroğlu, 2015: 245-246):

- Sempatik - Dışa Dönük Olma Davranışı: İnsanlara yaklaşmak onlara sevgi ve yakınlık duyma suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları şeklinde bir kişilik kalıbı veya kişilik geliştirme durumudur.
- Antipatik - İçe Dönük Olma Davranışı: İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına, bağımsız bir şekilde hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları şeklinde bir kişilik kalıbı oluşumudur.
- Saldırgan ve Öfkeli Olma Davranışı: İnsanlara karşı durmak, onlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak ve kavga ederek elde etmeye çalışmak şeklindeki faaliyetler yardımıyla kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik geliştirme durumudur.

### **2.3.1.5 Erik Erikson'un İnsanın Sekiz Evresi Yaklaşımı**

Erik Erikson, insanın sekiz evresi olarak açıkladığı kişilik yaklaşımında, Freud'un insan kişiliğine yaklaşımı olan beş evreden (oral, anal, fallik, latent, genital) farklı olarak açıklamaktadır. Erikson, ilk olarak kişiliğin sadece çocukluk dönemi ile sınırlı olamayacağını savunmaktadır. Çünkü çocukluk sürecinde başkalarının etkisi altında kalınarak gelişim gösterildiği perdesi arkasına saklanılmaması gereğini ortaya çıkartmaktadır. İkinci olarak psikoseksüel yaklaşım yerine psikososyal yaklaşımla kişiliği açıklamaya çalışmıştır (Başaran, 1991: 66-67; Burger, 2006: 164-169). Erikson'un sekiz aşamada açıkladığı psikososyal kişilik yaklaşımı dönemleri Tablo 2.2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.2: Erikson'un İnsanın Sekiz Evresi**

Dönem	Psikososyal Gelişim
Yaşlılık	Akıl “Bütünlüğe Karşı Umutsuzluk”
Yetişkinlik	İlgi “Üretkenliğe Karşı Durgunluk”
Genç Yetişkinlik	Sevgi “Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık”
Ergenlik	Bağlılık “Kimliğe Karşı Kimlik Karmaşası”
Okul Çağı	Yeterlilik “Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu”
Oyun Çağı	Amaç “Girişime Karşı Suçluluk”
İlk Çocukluk	İstenç “Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe”
Bebeklik	Umut “Temel Güvene Karşı Güvensizlik”

**Kaynak:** İnanç ve Yerlikaya, 2012: 166'dan uyarlanmıştır.

Erikson, kişilik gelişiminde doğuştan getirilen kapasitelerin önemini kabul etmekle beraber sosyal, kültürel ve tarihsel faktörlerin kişiliğin biçimlenmesinde oldukça önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. Düşünüre göre birey dünyaya geldiğinde, ego bir potansiyel olarak ruhsal yapının içinde yer almaktadır. Ancak egonun ortaya çıkışı kültürel bir çerçevede oluşum göstermektedir. Farklı toplumlar, değişen çocuk yetiştirme biçimleriyle, o toplumda yaşayan bireylerin ilişkilerini, sosyal etkileşimlerini kendi kültürlerinin değerlerine ve ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde biçimlendirmektedir. Erikson'un kişiliğin anlaşılmasına en temel katkılarından biri de kişilik gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele almasıdır. Kişiliğin gelişimini ergenlik sonrası dönemlerde de incelemekte, psikanalitik gelişim kuramına katkıları sunarak, kişiliğin çocukluğun ilk yıllarında belirlendiği görüşüne karşı çıkmaktadır. Erikson'un sekiz aşamadan oluşan psikososyal gelişim dönemleri şu şekilde açıklanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 164-175):

**Bebeklik (Temel Güvene Karşı Temel Güvensizlik):** Yaşamın ilk yılını kapsayan bu dönem Erikson'a göre sadece ağız (oral) yoluyla değil, çeşitli duyu organları aracılığıyla çevresindeki uyarıcıları algıladığı bir dönemdir. Bu dönemin temel psikoseksüel adaptasyon modu “oral duyum”, psikososyal karmaşası “temel güvene karşı temel güvensizlik”, temel güç kaynağı ise “umut” olarak gerçekleşmektedir. Yine bu dönemde bebeğin en önemli kişiler arası ilişkisi kendisinin bakımını üstlenen kişi ile oluşum göstermektedir. Bakımını üstlenen kişi veya kişilerce düzenli olarak ihtiyaçlarının giderildiğini fark eden bebek, temel güven duygusuna sahip olabilecektir. Ters durumda ise bebek beslenme, sevilme, güvende olma gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmadığını hissettiğinde, çevresindeki insanlara güvenmeme yoluna girecektir. Temel güven uyumlu, temel güvensizlik ise uyumsuz tutumları temsil ederken, bebeğin her iki tutumu da öğrenmesi, bilmesi gerekmektedir. Çok fazla güven, kişinin gelecek dönemlerde aldanabilmesine, kandırılabilmesine ve zarar görebilmesine neden olmaktadır. Bununla beraber çok az güven de engellenme, öfke, düşmanlık, haset ve üzüntü duygularının gelişmesine yol açabilmektedir. Erikson, bebekler için bu iki durumun yani güvenin ve güvensizliğin kaçınılmaz deneyimler olduğunu belirtmektedir. Böylece güven ve güvensizlik arasındaki çatışma bireylerin ilk psikososyal karmaşasını oluşturmaktadır. Kişi bu ilk çatışmayı veya karmaşayı başarıyla çözümlemesi halinde, ilk temel gücü olan umudu kazanacaktır. Sıkıntılı ve neşeli deneyimleri tecrübe eden bebek, gelecekteki zorluklar ve güzellikler için hazırlıklı olarak, olayları karşılama kapasitesine erişmiş olacaktır. Anlaşılacağı üzere umut, temel güven ve güvensizliğin arasındaki çelişki ve çatışmanın sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Bebeklik döneminde ilk kazanımlardan olan umut kavramının gelişmemesi, bireyde “geri çekilme” olarak tanımlanabilecek patolojik rahatsızlığa neden olacaktır. Bunun sonucunda, yeterince umudu olmayan birey dış dünyadan uzaklaşmakta ve ciddi psikolojik rahatsızlıklara yol alabilmektedir.

**İlk Çocukluk (Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe):** Çocuğun temel psikoseksüel adaptasyon modu “anal-üretral kas” modudur. Freud'un anal dönem olarak tanımladığı bu dönem Erikson'a göre, çocukların sadece dışkılarını tutmaktan veya bırakmaktan zevk almalarının yanında, yürüme, tutma, fırlatma gibi davranışlardan ve bedensel işlevlerden de haz aldıklarını belirtmektedir. Bu dönem çocukların hem kendilerini hem de çevrelerini kontrol etme duygularının gelişim gösterdiği süreçtir.

Yaptıkları tutum ve faaliyetler çerçevesinde çocuklar inatçı eğilimler sergileyebilmektedir. İlk çocukluk evresi bir çatışma, inatçılık ve dürtüsel bir kendini ifade etme dönemidir. Diğer bir ifadeyle çocuklar kendi bedenlerini kullanmak ve çevredeki nesnelere hükmetmek konusunda özerk olmayı istemektedir. Çocuğun özerklik yönündeki bu mücadelesi, ebeveynlerin onu utanç, kuşku ve üyesi oldukları kültürün değerleri ile bu dönemin temel karmaşasını yaşatmaktadır. Özerkliğe karşı kuşku ve utanç karmaşasının başarılı bir şekilde çözümü, ikinci temel güç olan “iradenin” kazanılmasını sağlamaktadır. İlgili süreçte çocukların kendini tanımlamalarına, çevredeki nesnelere kontrol etme isteklerine kesinlikle izin verilmez, engellenir ve çok fazla utanç, şüphe ile geçirilirse, bu temel güçte gelişim beklenilememektedir. İrade gelişimi gösteremeyen çocuk gelecek dönemde psikolojik sıkıntılar ve davranış bozuklukları yaşayarak, patolojik olarak “zorlantı” sorunuyla karşılaşacaktır.

**Oyun Çağı (Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu):** Erikson bu dönemi çocukların kendi cinslerinden olan ebeveynleriyle özdeşleşmenin yanı sıra hareket yeteneklerini, dil becerilerini, meraklarını, hedef oluşturma ve oyunlar kurma yeteneklerinin de geliştiği dönem olarak tanımlamaktadır. Oyun çağı evresinin temel psikoseksüel adaptasyon modu “genital-devinsel mod” olarak gelişmektedir. Bu evrenin bir diğer özelliği ise hareket kabiliyeti kazanan çocukların, cinselliğe olan ilgilerinin de arttığı dönemdir. Önceki dönemden kazandıkları iradenin yerini yavaş yavaş amaçlı faaliyetler devralmaktadır. Ebeveynlerin veya çevrenin bu dönemde göstereceği aşırı tepkiler, cezalandırıcı tutumlar çocukta yoğun suçluluk duygusu doğuran bir süperego geliştirebilmektedir. Böylece bireyin girişim duygusu, ceza korkusu ve suçluluk duygusu ile kısıtlanmaktadır. İlgili dönemin temel patolojik durumu ve sorunu “çekingenlik” olarak oluşum göstermektedir. Çocuğun girişim faaliyetlerinin tamamen serbest bırakılması ise amaçlara ulaşmak isteyen çocuğun başkalarının sınırlarını ve haklarını ihlal ederek, çocuğun ahlak gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir. Girişim ve suçluluk duygusu karmaşasının başarılı bir biçimde çözümlenmesi, dönemin temel gücü olan “amaç” kavramını oluşturmaktadır.

**Okul Çağı (Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu):** Bu dönemde çocuğun cinsel duygularının bastırılmış olduğu, ilgisinin sosyal ve akademik konulara yoğunlaştığı, ve sosyal dünyası; yaşlıları, öğretmenleri ve diğer yetişkin modellerin katılımıyla zenginleşmektedir. Çocuğun akranları veya okul arkadaşları ile yaptığı becerilerden

ve akranları arasındaki konumunda umutsuzluğa kapılması, kendi zayıflığına veya yetersizliğine inanmaya başlamasına, bu da aşağılık duygularının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Böylece bu dönemde çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu psikososyal bir karmaşa olarak oluşum göstermektedir. Ortaya çıkan bu çatışmanın veya karmaşanın çözümü için ebeveynler ve öğretmenler çocuğu diğer akranlarla kıyaslamamalı, başarılarından çok başarısızlıklarını dile getirmemeli ve başarıya ulaşma yönünde destek olmalıdırlar. Ancak belli düzeyde başarısızlık duygusu Adler'in de belirttiği gibi kişinin kendisini geliştirmesine, harekete geçmesine yardımcı olacaktır. Dönemin temel gücü olan “yeterlilik” çalışkanlık ile yetersizlik arasındaki karmaşanın başarılı bir şekilde çözümlenmesiyle meydana gelecektir. Ters durumda ise yine dönemin patolojik sorunu “tembellik” ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda ise çocuk daha önceki gelişim dönemlerine gerileyerek zamanının büyük kısmını üretken olmayan oyun ve fantezilere ayırma yolunu seçmektedir.

**Ergenlik (Kimliğe Karşı Kimlik Karmaşası):** Çocukluktan yetişkinliğe geçiş dönemi olan ergenlik, bir kimlik duygusu geliştirdiği için kişilik ve birey adına oldukça önemlidir. İlgili dönemin temel psikososyal karmaşası “kimliğe karşı kimlik kargaşası” şeklinde ifade edilmektedir. Kişiliğin başlangıcı ve sonu ergenlik dönemi olmasa da kimlik gelişiminin en üst düzeyde olduğu evreyi temsil etmektedir. Erikson, ergenlik döneminde özellikle üreme sistemlerinde meydana gelen değişikliklerin, genital içerikli bir karmaşaya yol açmadığını, karmaşanın daha çok psikolojik ve sosyal içerikli olduğunu belirtmektedir. Ergenlik dönemi kişinin kim olduğunu, kim olmadığını keşfetmeye çalışan bir yapıda ve toplumsal, mesleki kimliğini keşfetme, yeni roller arama süreçlerine atıflar yapmaktadır. Kimlik arayışının en önemli sorunsalları; mesleki kariyer belirlemedeki veya tercihlerdeki yetersizlik ve toplum içinde yer edinebilme gayreti, yetişkinlerin görüşlerinden ziyade akranlar ve gözlerinde değeri olan kişilerin fikirlerine olan inançlar şeklinde sıralanmaktadır. Ergenlikte yaşanan kimlik bunalımı her gencin yaşadığı gelişimsel bir süreç, yaşanan kimlik kargaşası ise yaşanan bunalımı ağırlaştırmakta ve uyumun geçici de olsa ağır bir biçimde bozulmasına neden olmaktadır. Bu dönemin başarılı bir şekilde atlatılması, dönemin temel gücü olan “bağlılığın” gelişimini sağlamaktadır. Böylece birey kendini erişkin kararlar alabilir, toplumda yerini oluşturabilir ve mesleki kararlar verebilir duruma getirmiş olacaktır. Aksi durumda ise patolojik sorun olan “rol yadsıması” ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireyin kendini ifade etmesinde; öz güven eksikliği,

utangaç ve çekingen tavırlar sergilemesine neden olmaktadır. Diğer bir olumsuz davranış ise otoriteye isyan ve toplumca kabul edilen değerleri reddetme olarak gerçekleşebilmektedir.

**Genç Yetişkinlik (Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık):** Kimlik üstünde durmaktan ve kimlik arayışı çabalarından çıkan genç birey artık kendi kimliğini başka kimlikler ile paylaşmaya, kaynaştırmaya ve yakınlık kurmaya istekli durumdadır. Bu dönemin psikoseksüel adaptasyon modu “cinsellik” olarak tanımlanmaktadır. Genç yetişkinlerin olgun cinselliğe ulaşmaları, yakınlık ve yalıtılmışlık arasındaki karmaşayı çözmeleri ve dönemin temel psikososyal gücü olan “sevgiyi” kazanmaları gerekmektedir. Kazanımlar, karşı cinsten bir eş ile karşılıklı güven duygusunun paylaşıldığı, yetenek ve isteklilik oluşumu göstermektedir. Gerçekleşen bu samimi yakınlık, fedakarlığı, uzlaşmayı ve bağımlılığı içermektedir. Bu kazanımların gerçekleşmemesi bireyi yalıtılmışlığa iterek, yalnızlığa neden olabilmektedir. Yalıtılmışlık ile dönemin temel gücü sevgi arasındaki karmaşanın çözülmemesi, patolojik olarak “dışlama” problemini meydana getirmektedir.

**Yetişkinlik (Üretkenliğe Karşı Durgunluk):** Genç yetişkinlik döneminin sona ermesinden sonra yaklaşık altmışlı yaşlara kadar süren yetişkinlik döneminde birey toplumdaki yerini ve sorumluluklarını almış durumdadır. Bu dönemin psikoseksüel adaptasyon modu “üreme”, psikososyal karmaşası ise üretkenliğe karşı durgunluk olarak tanımlanmaktadır. Erikson üretkenlik kavramını, insanı öğrenen, bununla beraber öğreten ve kurumlaştıran bir varlık durumuna getiren evrimsel gelişme olarak açıklamaktadır. Yaklaşımdan da anlaşılacağı üzere üreme salt bir cinselliği ifadeden ziyade; gelecek kuşağın oluşturulması, onlara rehberlik edilmesi, kültürün aktarılması, neslin yetiştirilmesi ve bilim, sanat alanlarındaki üretim, aktiviteler belirtilmektedir. Yetişkinlik döneminde yaşanan karmaşanın başarılı bir şekilde çözümlenmesi “üretkenlik” duygusunun gelişimini sağlamaktadır. Aksi durumda ise birey durgun ve verimsiz olarak, kendi içine dönük bir yapıya bürünmektedir. Üretkenlik ve durgunluk arasındaki çatışma dönemin temel gücü olan “özenli ilgi” oluşumuna katkı sunacaktır. Diğer yandan bu karmaşanın çözülememesi patolojik olarak “reddedicilik” sorununa neden olmaktadır. Bu sorun kişinin ben merkezci olmasına veya ait olduğu grubun en üst düzeyde olduğu düşüncesine ve diğer insanlara yardımcı olmamasına, düşmanlık güdülmesine neden olmaktadır.



**Yaşlılık (Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk):** Yaşlılık, sekizinci ve sonuncu psikososyal gelişim dönemi olup, genellikle altmışlı yaşlardan yaşamın sonuna kadar ki süreci kapsamaktadır. Yaşlılık dönemi insanların artık üretken olmadığı bir evreyi tanımlamamaktadır. Yaşlı bireylerin torunlarına kültürü aktarması, çocuklarına rehberlik etmesi, el sanatlarına devam etmesi gibi üretim faaliyetlerine katılması söz konusudur. İlgili dönemin psikoseksüel adaptasyon modu “duyumsal hazın genelleşmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Daha net bir ifadeyle bu dönemde bedensel olarak yaşanan haz cinsel organların ötesinde tüm bedene; sesler, tatlar gibi farklı duyumlara yayılmaktadır. Ayrıca bu dönemin belirgin özellikleri arasında, karşı cinse ait olduğu düşünülen sosyal cinsiyet rollerinin giderek daha fazla kabul edildiği durumunu da göstermektedir. Bu durumun çözümü dönemin psikososyal karmaşası olan benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluğun, benlik bütünlüğü lehine gelişmesi ile mümkün olabilmektedir. Benlik bütünlüğü, kişinin yaşamını acı, tatlı olumlu olumsuz tüm yönleri ile bir bütün olarak kabul edebiliyor olmasıdır. Benlik bütünlüğüne erişen kişi, yaklaşan sonu, korku ve endişe ile karşılamamaktadır. Diğer yandan Erikson, benlik bütünlüğü eksikliğinin veya kaybının kişinin ölüm korkusu yaşamasına ve umudunu yitirmesine neden olduğunu belirtmektedir. Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk karmaşasının başarıyla çözümlenebilmesi, bireyin daha önceki dönem karmaşalarını çözmedeki başarılarına büyük ölçüde bağlıdır. Benlik bütünlüğü ve umutsuzluk arasındaki kaçınılmaz mücadele, dönemin temel gücü olan “akıl-bilgeliğin” ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Erikson bilgeliği, azalmakta olan bedensel ve zihinsel yeteneklere ve yaklaşmakta olan sona rağmen, bütünlük duygusunu korumasını ve yaşama karşı bilgili, etkin ancak serinkanlı bir ilgi olarak tanımlamaktadır. Sorunsalın düzgün çözümlenmemesi ise dönemin temel patolojik “hor görme” sorununa yol açmaktadır. Hor görme bireyin geçen dönemdeki sorunsalının devamı olarak görülür ve kendisi gibi diğerlerinin de sona yaklaşan çaresiz kişiler olarak görmesi nedeniyle verdiği tepkilerdir.

Erikson’un sekiz boyuttan oluşan kişilik yaklaşımı kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Erikson’un sanatçı geçmişi ve kişiliği, dünyaya bakış açısının bilim adamı değil de sanatçı yönüyle bakması, bilimsel veriler yerine etik değerler üzerine kuram oluşturması eleştirilmektedir. Bununla beraber uzmanlık alanı olmamasına rağmen psikoloji, toplumsal faktörler, tarih, kültür, siyaset gibi bilimlerin

etkileşimlerini konu edinmesi ve psikososyal gelişim kuramı ve kişilik arasındaki ilişkilerin tutarlı bir şekilde açıklanması, literatürde güçlü bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 175). Sonuç olarak Erikson'un kişilik yaklaşımında, insan hayatının bir bölümü veya sadece çocukluk dönemi ile sınırlı olmayan, insanın yaşam süresinin tümünü göz önünde bulundurularak kişilik oluşumu açıklanmaya çalışılmaktadır. Ayrıca kişilik oluşumunda, psikanalitik yaklaşımın ve biyolojik güdülerin etkilerinin olmasıyla beraber, bireylerin kişiliklerini; içinde yaşadıkları toplumsal yapının, kültürün, sosyal ilişkilerin de etkilendiğini savunarak, kişiliği psikososyal yapı altında açıklamaya çalıştığı anlaşılmaktadır.

### **2.3.1.6 Harry Sullivan'ın Kişiler Arası İlişkiler Yaklaşımı**

Sullivan'ın kuramı, insanın toplumsal bir varlık olduğuna ve insan kişiliğinin gelişiminin, diğer insanlarla olan ilişkilere bağlı olduğuna dayanmaktadır. Bu nedenle kişilik oluşumunun, bireysel bazda değil, bireyin diğer insanlarla etkileşimini, sosyal ilişkilerini kapsayan bir yapıda incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Sullivan'ın gelişim kuramı "bebeklik, birinci çocukluk, ikinci çocukluk, ön ergenlik, ilk ergenlik, ikinci ergenlik, yetişkinlik" aşamalarından oluşmaktadır. Diğer yandan, yetişkin hastalarının problemlerinin, ergenlik dönemlerinde tatmin edici ilişkiler kuramamalarından kaynaklandığı yaklaşımında bulunmaktadır. Ayrıca toplumdan topluma değişen değerlerin ve farklı kültürel oluşumların, çocuk ve nesil yetiştirmedeki kavramların kişilik gelişimine ve problemlerine etki ettiği belirtilmektedir. Sullivan'ın gelişim dönemlerinin özellikleri kısaca aşağıdaki gibidir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 154-156):

**Bebeklik Dönemi (0 – 1 Yaş Arası):** Bu dönem doğum ile birlikte başlayan ve 1 yaşa kadar devam eden süreçtir. İletişim aracı niteliğinde olmayan sözlü konuşmanın ortaya çıkışına kadar devam etmektedir. Çocuk temel ihtiyaçlarını içtenlikle karşılayan annesine sevecen davranışlarla cevap verdiği evreyi temsil etmektedir.

**Birinci Çocukluk Dönemi (1 – 5 Yaş Arası):** Bu dönem, sözlü dilin ortaya çıktığı, konuşmanın öğrenildiği, benlik sisteminin çocuğun cinsiyetine göre biçimlenmeye başladığı dönemi kapsamaktadır.

**İkinci Çocukluk Dönemi (6 – 8 Yaş Arası):** Bu dönem, ilkokul yıllarını kapsayan, oyun arkadaşına ihtiyaç duyulan ve toplumsallaşmanın olduğu, öğretmen, idareci gibi aile ve ebeveyn dışındaki otorite figürleriyle tanışılan, bir gruba girme, grup dışı kalma, yarışma, işbirliği yapma gibi eylem ve durumların öğrenildiği bir dönemi tanımlamaktadır.

**Ön Ergenlik Dönemi (9 – 12 Yaş Arası):** Bu dönem, kişinin özel arkadaşlıklar geliştirdiği, aynı yaş grubu ve cinsiyetle yakın ilişki içinde olduğu bir gelişim evresidir. Ön ergenlik döneminin en büyük yansıması; çocuğun, içinde yer aldığı gruplarda grup arkadaşının gereksinimlerine duyarlı olması, kendini değerli hissetmesi ve duygularını geliştirebilmesidir. Diğer yandan bu dönemde özel ilişkiler geliştiremeyen çocuklar, ileriki dönemlerde yakın ilişkiler kurmakta ve sosyal etkileşimlerde bulunmakta zorlanabilmektedir.

**İlk Ergenlik Dönemi (13 – 17 Yaş Arası):** İlgili dönem, ergenlik belirtilerinin ortaya çıktığı, karşı cinse ilginin başladığı bir yapıyı temsil etmektedir. Çocuk bu dönemde fiziksel değişimlerle, gelişimlerle birlikte “cinsel çekicilik”i keşfeder ve kendisini bu olguya göre değerlendirmektedir. Sullivan, ilk ergenlik evresinde kendisini cinsel çekicilik (görünüş) açısından yeterli bulmayan bireylerin özgüveninde azalma yaşayacağını belirtmektedir.

**İkinci Ergenlik Dönemi (18 – 20 Yaş Arası):** Bu süreçte, kişi iş bulmak, çalışma hayatında tecrübe edinmek ve maddi sorunlarla uğraşmak gibi yetişkinliğin getirdiği konularla uğraşmaktadır. Diğer yandan ergen bireyin temel sorunlarından bir tanesi de uzun süreli bir ilişki içinde tatmin edici cinsel etkinlik yaşamamaktır.

**Yetişkinlik dönemi (20 ve sonrası yaş arası):** Yetişkinlik döneminde, kişi genellikle bir işte çalışmaya başlamaktadır ve çalışma hayatına devam etmektedir. Aynı zamanda evlenebilir, çocuk yetiştirebilir ve yetişkin arkadaş gruplarının içerisinde bulunmaya başlamaktadır.

Yukarıda yer alan açıklamalar ışığında, Sullivan’ın kişiler arası ilişki kuramı kapsamında kişiliğin gelişim dönemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Kuramın en önemli özelliği kişiliğin incelenmesinde kişiler arası ilişkilere odaklanarak birçok kuramda

gözlenemeyen bir boşluğu doldurmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 156). O halde Sullivan'ın kişilik yaklaşımında, bireylerin kendi benlik oluşumlarının yanında, diğer insanlarla olan etkileşimlerinin, sosyal ilişkilerinin ve kültürel değerlerin de kişilik oluşumlarına etki ettiği sonucu çıkarılabilir.

### **2.3.2 Hümanistik (İnsancıl- Fenomenolojik) Kuramlar**

Hümanistik kuramların temelini, mevcut durumsal şartlar ile bireyin karakter özellikleri arasında bir etkileşim bulunduğunu ve sadece dış güçlerin etkisiyle hareket etmenin kişiliği açıklamada yeterli olmadığına dayanmaktadır. Hümanist kuramcılara göre davranışlar, bireyin ve diğer insanların dünyayı algılama şekillerine göre oluşum ve gelişim göstermektedir. Böylece bireylerin kişilik yapılarındaki farklılıklar, kişilerin dünyaya bakış açıları ve çevresine verdikleri veya yükledikleri anlamlar ile yakın bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla beraber hümanistik kişilik yaklaşımçıları, bireylerin ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve algılarının bireylerin kişilik yapılarının oluşmasında büyük öneme sahip etmenler arasında görmektedir. Ayrıca bu yaklaşım, insan doğasının sürekli mutluluk aradığına, insanın kendisi ve doğasıyla uyum içinde yaşamak için bilinçli olarak seçimler yaptığını benimsemektedir. Buradan hareketle insanların sosyal ilişkilerinde, yaptıkları işlerinde ve tüm yaşantılarında mutlulu olmak istemeleri, insanların doğuştan getirdikleri bir özelliktir. Diğer yandan hümanistik kuram, çocukluk yıllarında yaşanan veya daha önce tecrübe edilen olayların, yetişkin birey davranışlarına etkisinin olmadığını savunmaktadır (Cüceloğlu, 2012: 427-428). İnsancıl kuramın bireylerin doğasında var olan mutlu olma güdüsünün, onlara tercihler yaptırdığını ve bu tercihlerin geçmiş yıllardan veya yaşamın ilk dönemlerinden etkilenmediğini belirtmektedir. Sonuç olarak bireysel tercihlerin, kişinin dünyaya bakış açısının ve çevresini algılama yapılarının, bireylerin davranışlarına ve kişilik özelliklerine etki ettiği anlaşılabilir.

#### **2.3.2.1 Carl Ransom Rogers'ın Benlik (Birey Merkezli) Yaklaşımı**

Rogers, bireylerin kendilerini gerçekleştirme, başarıya ihtiyaçları içerisinde olduğunu ve bu durumun bireyin davranışlarına ve kişilik gelişimine önemli etkileri olduğunu ifade etmektedir. Özellikle bireylerin davranışlarında etkili olan faktörlerin

bu noktadan hareket ederek sorgulanabileceğini belirtmektedir. Rogers'a göre, "empati", "yansıtma", "beklenmedik olumlu gelişmeler", "aşk" ve "kendini gerçekleştirme" bireylerin davranışlarına yön veren önemli etkenler arasında yer almaktadır (Tekin, 2012: 112-113). Bu yaklaşımlar kapsamında Rogers'ın benlik yaklaşımı şu şekilde özetlenebilir (Özkalp vd., 2004):

- Her birey kendisinin merkezi bir konumda olduğu ve sürekli değişen bir yaşantının içinde hayatını sürdürmektedir.
- Bu hayat ortamı bireye özgü, onun özel dünyası olarak görülür ve bu dünyaya fenomenal (yaşantısal) alan adı verilmektedir.
- Birey fenomenal alan ile ilişki içindedir, bu alana yaşantısına ve algısına göre etkilerde bulunmaktadır. Yine fenomenal alan birey için anlamlı ve gerçek bir yapıdadır.
- Davranış, bireyin gereksinimlerini ve amaçlarını yaşadığı ve algıladığı alanda (fenomenal) doyurma, tatmin olma ve gerçekleştirme amacına yönelik girişimlerini kapsamaktadır. Bu girişimler çevresi ile etkileşmeye, ilişkiler kurmaya yardımcı olurken, gerçek dünya ile düşüncelerini sınama olanağı elde etmiş olur.
- Tüm bu süreçlerden sonra bireyin benimsediği davranış şekli ve yolların çoğu, bireyin kendilik (benlik veya birey merkezli) kavramıyla tutarlı olanları kapsamaktadır.

Rogers'ın kendilik veya benlik kavramının örgütlenmiş bir bütünü temsil ettiğini anlaşılmaktadır. Bu bütünlük kavramı, bireyin yalnız kendisine (şahsına) ait olan algılarının yanında, çevresindeki diğer insanlar ve nesnelere olan ilişkilerine yönelik algı ve tüm bu varlıklara yüklediği değerleri de içermektedir. Bu kapsamda bu bütünlük sabit veya değişmez değildir. Bilakis, değişen ve gelişen bir süreci temsil ederken, kişiliğinde gelişimini belirtmektedir. Böylece kişilik, tam anlamıyla fonksiyonda bulunan, etkileşim ve değişim gösteren, kendini gerçekleştirme sürecini yaşayan bireyde sembolize edilmektedir (Dede, 2009: 54).

Rogers'ın yaklaşımının diğer önemli bir özelliği psikoloji bilimine kazandırdığı psikoterapi yöntemleridir. Psikoterapi tedavi yaklaşımı, yöneltici olmayan ve danışanı merkez alan terimlerle adlandırılmaktadır. Rogers tarafından geliştirilen psikoterapi yönteminde, terapiyi uygulayan ile terapi alan (danışan) arasındaki kişisel ve öznel bir ilişki kurulmaması esastır. Bir bilim insanının gözlem nesnesiyle olan ilişkisinden ve tedavi etme amacıyla davranan bir hekimin yaklaşımından oldukça farklı olan bu yöntem, ikili bir ilişki biçiminde oluşum göstermektedir. Bu tedavi yaklaşımında, terapiyi alanın (danışanın) davranışları ve duyguları ne olursa olsun, terapist onu koşulsuz olarak değerli bir insan olarak kabullenmektedir. Bununla beraber terapist de kendisini gerçek kişiliği ile ortaya koyarak, kendi şahsi savunmalarının arkasına saklanmaz ve bu tedavi sürecinde içinde olduğu ilişkinin oluşturduğu duyguları danışanına (terapi alana) açık bir şekilde ifade etmekten çekinmemektedir (Gençtan, 1989: 65; Akt. Tekin, 2012: 113).

Benlik yaklaşımının kurucusu Rogers'ın kişinin kendi şahsında düşünce ve algı kavramlarının yanında, çevresindeki diğer insanlar ve nesnelere ile ilgili düşünce, tutum, algı oluşumlarının kişiliklerine etki ettiğini belirtmektedir. Bu kapsamda, insanın sosyal bir varlık olması, sürekli değişen çevre koşulları gibi olguların, bireylerin düşünce ve algılarına etki edeceği, bu etkinin de kişiliklerine yansıtacağı düşüncesini oluşturabilmektedir. Diğer yandan Rogers'ın insan doğasının mutluluğu istemesi, özgür düşüncenin oluşması gibi fazla iyimser tutumları eleştirilebilir, bireysel farklılıkların ve benlik oluşumuna dayalı uygulanabilir durumlar için psikoterapi yaklaşımı ise olumlu karşılanabilir.

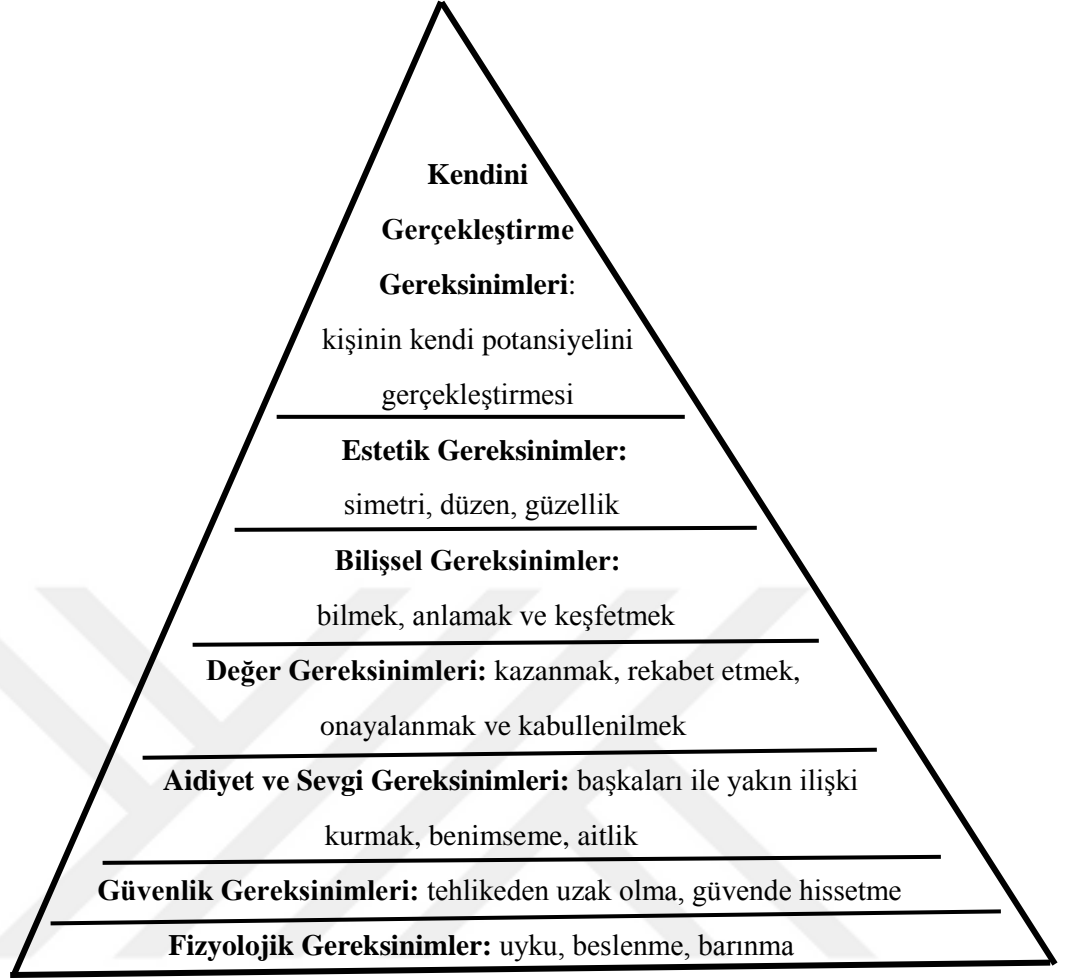
### **2.3.2.2 Abraham Harold Maslow'un Kendini Gerçekleştirme Yaklaşımı**

Maslow'un gereksinim kuramı olarakta bilinen yaklaşımı, bireylerin başlıca ihtiyaç duydukları ve gereksinimleri konu edinilmektedir. Bu yaklaşımda içsel ve evrensel gereksinimlerin karşılanmasıyla iyi olma, kendini gerçekleştirmede, yapılan işte, sosyal ilişkilerde, toplumsal rollerde ve genel olarak tüm yaşantıda doyuma veya tatmine ulaşılabileceği savunulmaktadır. Maslow'un kuramındaki gereksinimler iki esasa dayanmaktadır. Bu gereksinimler; temel (survival) ve gelişme (growth) olarak

iki ana grupta incelenmektedir. İlk grup, fizyolojik ihtiyaçlara yer vermektedir; beslenme, güvenlik, uyku gibi temel gereksinimleri kapsamaktadır. İkinci grup, sosyal gereksinimlere yer vermektedir; sevgi, ait olma, saygı, sosyal statü ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kapsamaktadır. Gereksinimler arasında hiyerarşik bir yapı olduğu ve alt basamaktaki gereksinimin veya gereksinimlerin karşılanmasından sonra bir üst basamaktaki gereksinimlere geçileceği ve geçilen basamakta doyum sağlanmaya çalışılacağı belirtilmektedir (Sirgy, 1986). Anlaşılacağı üzere Maslow bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapısının olduğunu belirterek, temel ihtiyaçların giderilme durumu mümkün olmadan üst basamakta yer alan ihtiyaca yönelmenin zorluğunu belirtmektedir. Bu durumda kişiliğin, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilme oranları ile ilişkili olabileceği düşüncesi gerçekleşebilir.

Maslow, yüksek seviyeli ihtiyaçların ancak düşük seviyeli ihtiyaçların tatmin edildiğinde ortaya çıkacağını belirtmektedir. Bu teorinin başlıca değeri, hümanistik terapinin gelişimine sağladığı katkılardan oluşmaktadır. Modern toplumlarda birçok insan temel fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına rağmen kendilerini mutsuz hissedebilmektedir. Bu durum kişisel büyümenin ve kişinin potansiyelini yerine getirme ihtiyacının önemli ve hümanistik anlamda, düşük seviyedeki fizyolojik güçlere göre daha anlamlı ve daha geniş güdüleyici faktörler olduklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle “insanlar sadece ekmekle yaşamamaktadır”. Ancak bu teori çok az deneysel destek bulmuş ve açık bir tanımı olmayan kendini gerçekleştirme, pratikte, güdülenmeye olduğu kadar eğitim, kültürel ve ekonomik fırsatlar gibi dış faktörlere de bağlı olabilmektedir (Butler ve McManus, 1998: 83).

Kişi, ancak temel gereksinimler karşılandığı zaman, estetik ve entelektüel ilgilere ayırabilecek zaman ve enerji bulmaktadır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 478-479). Bu kapsamda temel gereksinimleri karşılanamayan insanların veya toplumların, sanatsal, kültürel ve bilimsel çabalarda bulunmaları beklenemeyebilir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en yüksek kategoride yer alan kendini gerçekleştirme güdüsü, ancak diğer tüm ihtiyaçların karşılanmasından sonra oluşum gösterebilecektir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



**Şekil 2.1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi**

**Kaynak:** Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 479'dan uyarlanmıştır.

Kendini gerçekleştirme veya zirveye çıkabilme, mutluluk veya doyumla tanımlanabilen bir deneyimi, geçici gayret gerektirmeyen, ben merkezci olmayan bir kusursuzluk ve hedefe ulaşma olarak tanımlanmaktadır. Maslow, kendini gerçekleştirilmeye götüren davranışları ve kendini gerçekleştiren bireylerin karakteristiklerini şu şekilde açıklamaktadır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1999: 479):



#### Davranışlar:

- Yaşamı bir çocuk gibi tam bir özümleme ve yoğunlaşma şeklinde yaşamak
- Güvenli bir yapıda, sabit bir yaşantıda kalmaktansa yeni bir şeyler denemek ve farklı tecrübeler edinmek
- Deneyimleri yorumlarken, geleneğin, otoritenin ya da çoğunluğun sesinden çok, kendi duygularını dinlemek ve benimsemek
- Hayatta dürüstlüğü yaşamak, oyunculuktan veya rol yapmaktan kaçınmak
- Sahip olunan görüşler, toplumun genel görüşleriyle çakışmıyorsa, gözden düşmeyi göze alabilmek
- Sorumluluk ve bilinç sahibi olabilmek
- Karar verdiği her hususta çok çalışmak

#### Karakteristikler:

- Gerçekliği olan şeyleri etkin biçimde algılayabilmek ve bilirsizlikleri giderebilmek
- Kendisini ve diğer insanları olduğu gibi kabul edebilmek
- Kendiliğinden gelişen düşünce ve davranışlara sahip olabilmek
- Ben merkezli olmaktan ziyade problem odaklı olabilmek
- Yüksek düzeyde üretkenlik ve iyi bir mizah anlayışına sahip olabilmek
- Az sayıda insanla derin, doyurucu kişisel ilişkiler kurabilmek ve insanlığın refahıyla ilgilenebilmek
- Yaşama nesnel açılardan bakabilmek ve yaşamın temel deyimlerini derinlemesine değerlendirebilmek

Maslow'un yaklaşımlarında bireylerin doğası gereği bir takım temel ihtiyaçlara gereksinim duydukları, temel gereksinimlerin karşılanması sonrası basamaklar halinde daha kültürel, entelektüel gereksinimlere yöneldiği anlaşılmaktadır. Gereksinimlerin zirvesin de ise bireylerin kendilerini gerçekleştirme ya da bireyin kendi potansiyeline erişmesi beklenilmektedir. Gereksinimler hiyerarşisindeki her üst basamak; bireyin beklentilerine, yaptığı işe, sosyal ilişkilerine ve genel yaşantılarına doyum ve mutluluk katmaya yardımcı olurken, kişiliğini de geliştirmesi, değiştirmesi beklenebilir. Son olarak Maslow'un yaklaşımı, Rogers'ın kuramında olduğu gibi insanları sadece iyilik yönleri ile ele alması ve uygulamalarının sınırlı olası eleştirel

bir yaklaşım olabilir. Ancak psikolojik olarak sağlıklı insanları anlama, kişiliklerini ortaya çıkartma, psikoloji alanındaki bilimlere katkı sunma ve içsel tutarlık gibi çabaları ve değerleri ise olumlu karşılanabilir.

### **2.3.3 Davranışçı, Bilişsel ve Araştırmacı Kuramlar**

#### **2.3.3.1 Burhus Frederick Skinner'in Radikal Davranışçılık Yaklaşımı**

Düşüncelerin ve içsel deneyimlerin varlığını reddetmeyen Skinner, bireyin davranışlarının içsel nedenlerinin izlenebileceğini öne sürmektedir. İnsanların cana yakın, saldırgan, içe dönük gibi yapılarının böyle olduğu için davranışlarına etki ettiğini belirtmenin, bu davranışların neden kaynakladığını açıklayamadığını belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle insanların, davranışlarının altında yatan nedenleri bildiklerini ama aslında çoğu insanın bu nedenleri bilmediklerini vurgulamaktadır. Diğer yandan insan davranışı hakkındaki görüşlerini: “Eğer insan davranışı konusunda yanılmıyorsam, bir birey yalnızca bir türün ve bir kültürün, o türden ve o kültürden daha fazlasını oluşturma yoludur” şeklinde açıklamaktadır (Burger, 2006: 515-516). Bununla beraber davranış yaklaşımı savunucuları, genetik faktörlerin kişiliğe olası etkilerini kabul etmekle beraber, bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek ve davranışlarını tanımlamak için koşullanma noktalarının belirlenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu şekilde bireylerin davranışlarının ve kişilik özelliklerinin betimlemesi yapılabilecektir.

Radikal davranışçılık yaklaşımı, tepkisel ve edimsel olmak üzere iki boyutlu davranış kavramını içermektedir. Tepkisel davranışa neden olan uyarıcı her zaman bilinirken, edimsel davranışa neden olan uyarıcı çok belirgin olamamaktadır. Koşulsuz uyarıcının neden olduğu koşulsuz tepkiler birinci boyuttaki davranışa girerken, genellikle bu oluşumlar refleks türü davranışlardır. Tepkisel davranışlar genellikle klasik koşullanma ile öğrenilmektedir. Günlük yaşantılarda gösterilen davranışların büyük bir kısmı ise edimsel tür davranışlar boyutundadır. Edimsel davranışlar, davranışın sonucu ile kontrol edilebilmektedir. Bununla beraber Skinner kişilerde, herhangi bir özelliğin davranış haline gelmesini, sürekli tekrarlara, ödül-ceza ve

pekiştireçlerine bağlamaktadır. Kişiliğin ise öğrenilen, benimsenen ve pekiştirilen bu davranışların sonucunda meydana geldiğini düşünmektedir (Erden ve Akman, 2006: 136; Kabadayı, 2005:7; Akt. Alan, 2011: 16). Böylece bireyin tepkileri ve edinimleri bir takım koşullanmalar ile oluşurken, davranış kazanımlarının gerçekleşeceği ve zamanla bu davranışların da bireyin kişiliğini oluşturacağı anlaşılabilmektedir.

Skinner'in yaklaşımı tepkilerin araştırılmasına adanmış davranışçılığın sadece betimsel bir türünü temsil etmektedir. Onun ilgisi davranışı açıklamaktan çok betimlemeye ve tanımlamaya yönelik olmasıdır. Sadece gözlemlenebilir davranışlarla ilgilenmiş olup, bilimsel soruşturmanın, önceki deneyici-kontrollü uyarıcı durumu ile organizmanın sonraki tepkisi arasındaki ilişkilerin kurulması olduğuna inanmaktadır (Schultz ve Schultz, 2007: 487). Skinner'in yaklaşıma bir eleştiri niteliğinde olan bu görüş, araştırmacının iç tutarlılık ve bilimsel sorgulayıcılık boyutlarının eksik kaldığı düşüncesini oluşturmaktadır.

### **2.3.3.2 Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Yaklaşımı**

Kuramsal yazıları, çocuklar ve yetişkinler üzerine gerçekleştirdiği kapsamlı araştırmalarıyla Albert Bandura, kişiliği anlamada sosyal öğrenme yaklaşımının savunucularındandır. Bu yaklaşımın öğrenme prensiplerini sosyal ortamdaki insan etkileşimlerini vurgulayarak açıklamaktadır. Sosyal bakış açısına göre insanlar içsel güçler tarafından güdülenmez, çevresel faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal öğrenme, davranışın edinilme ve sürdürülme sürecindeki bilişsel aşamaları ve dolayısı ile kişiliği temsil eden bir oluşumdur. Diğer bir ifade ile Bandura'nın teorisi, bireysel faktörler, davranış ve çevresel uyarıcılar arasındaki karmaşık etkileşimi konu edinmekte ve tüm değişkenlerin birbirini etkileyebileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca kişiliğin, çevreden veya davranışlardan gelen geribildirimler ile önemli derecede etkilenebileceğini bildirmektedir (Bandura, 1999; Akt. Gerrig ve Zimbardo, 2012: 424-425). O halde çevresel faktörlerin, otoritenin ve sosyal ilişkilerin bireylerin gözlemleri sonucunda davranışlarına etki edebildiği ve davranışlarında kişiliklerine yansıdığı sonucu düşünülebilir. Diğer bir ifadeyle birey davranışlarını çevresel

uyarıcılara göre şekillendirerek, bireysel tutumları ile çevreyi adapte eden bir kişilik yapısına ulaşabilir.

Diğer yandan sosyal bilişsel yaklaşımın özünde, kişilik gelişiminin büyük bir kısmının dünyanın nasıl algılandığını ve yorumlandığını etkileyen bilişsel süreçler tarafından şekillendirildiği düşüncesi yer almaktadır. Bununla beraber Bandura'nın sosyal bilişsel teorisi, kişilik gelişimi ve değişimini, dört ayrı insani bilişsel süreç tarafından etkilendiğini varsaymaktadır. Bu süreçler (Plotnik, 2009: 459):

- **Dil Becerisi:** kişilik gelişimini etkileyen bilgileri işlemek ve anlamak için güçlü bir araçtır. Bu bilgileri, fikirlere, inançlara, değerlere ve hedeflere dönüştürülmektedir. Dönüşümü olan bu değerler davranışları şekillendirmekte, yönlendirmekte ve motive sağlamaktadır.
- **Gözlemsel Öğrenme:** neredeyse tüm insanlar ebeveynlerini, öğretmenlerini, arkadaşlarını, akrabalarını yani çevrelerini gözlemlemektedir. Gözlemsel öğrenme; izlemeyi, taklit etmeyi ve örnek almayı kapsamaktadır. Çoğu zaman bir gözlemci, bir inancı geliştirmek veya bir davranışta bulunmak için kendini bu şekilde motive etmektedir.
- **Amaçlı Davranış:** olayları önceden tahmin etme, önceden plan yapma ve hedef belirleme becerileri, kişilik gelişimine ve değişimine etki etmektedir.
- **Kendi Kendini Analiz:** kendi düşünce ve hareketlerini takip etmeyi sağlayan, çok güçlü bir içsel süreci tanımlamaktadır. Hedef veya değerlerini değiştirmeye karar vererek kişilik gelişimini belirgin şekilde etkileyebilmektedir.

Bandura'ya göre bu dört bilişsel süreç kişilik gelişimini ve değişimini etkileyebilen etmenlerdir. Buna ek olarak bireyin bu dört aşamayı gerçekleştirmesi öz-etkinlik veya kendine yeterlilik, kişilik yapısına ulaşmaya yardımcı olmaktadır (Gerrig ve

Zimbardo, 2012: 425). Öz-etkinlik, belirli bir durumda bireyin yeterli düzeyde performans göstereceğine duyduğu inancı tanımlamaktadır. Bireyin üstesinden gelemeyeceği şeylere girişmemesi, risk alamaması veya ulaşmak istediği bir hedefe gayretle, sebatla çabalaması öz-etkinliğe verilebilecek örnek olabilir.

### **2.3.3.3 Gordon Willard Allport'un Ayırıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı**

Davranışın özel ve ayırıcı (treyt) yanlarını tanımlama sorununa yönelik en eski psikolojik yaklaşım olarak ayırıcı özellik kuramı yer almaktadır. Ayırıcı özellik kuramı, kişilik testleri (personality tests) ve dereceleme ölçekleri (rating scales) ile ölçülebilecek belirli sayıdaki bir takım treytlerin bir araya getirilmesi üzerine yapılan çalışmaları ve yaklaşımları kapsamaktadır. Diğer yandan davranış özellikleri ve ayırıcılığı treytlar olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak treyt yani ayırıcı özellik kuramlarının varsayımı, ayırıcı özelliklerin (treytlerin) kişilik testleriyle ya da herhangi bir kişiyi tanıyan yargıcılara treyt derecelendirmesi yaptırmak yoluyla ölçülebileceği üzerinedir. Bu durumda yapılması gereken amaca uygun en doğru treytların seçimidir. Konuyla ilgili olarak Webster'in oluşturduğu sözlükte, insanların nasıl davranışlarına, algıladıklarına ve hissettiklerine ilişkin yaklaşık 18.000 betimleyici sığara yer verilmektedir (Allport ve Odbert, 1936). Yine ilgili sözlük, treyt olarak kabul edilebilecek ayrıca 4000 kavramı da kapsamaktadır. Örneğin, "alçak gönüllülük", "sosyallik", "dürüstlük" ve "samimilik" gibi kavramlar yer almaktadır (Morgan, 1991: 312; Morris ve Maisto, 2005: 434). Bu kadar kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahip insan davranışlarının ve kişiliklerinin tahlil edilmesini, sınıflandırılmasını, tahminlere konu edilmesini ve anlaşılmasını zorlu bir süreç olarak gösterebilmektedir. Ancak araştırmacıların bir takım teorileri, varsayımları ve gruplamaları ile kişilik özellikleri ve bireysel davranışlar sınıflandırılabilir.

Bununla beraber ayırıcı özellik yaklaşımının, iki önemli varsayımı daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kişilik özelliklerinin zaman içerisinde değişmez olduğu, diğer varsayım ise, kişiliğin durumlara veya şartlara göre kararlılık gösterdiği şeklindedir. Örneğin, insanlar arasında olmaktan, kalabalık ortamlara katılmaktan hoşlanan bir bireyin, dışa dönük ve sosyal yönlü bir yapıya sahip olması, zaman içinde

de tutarlı bir şekilde aynı özelliklere, tutumlara ve davranışlara sahip olacağı beklenilmektedir. Diğer yandan saldırgan bir yapıya sahip olan insanların futbol oynarlarken de, aile içi tartışmalarda da normalden fazla düzeyde saldırganlık gösterdikleri kabul edilmektedir. Ayırt edici özellikler yaklaşımının bir diğer önemli özelliği ise, davranışın altında yatan mekanizmalara, diğer yaklaşımlara göre daha az vurguda bulunmasıdır. Diğer bir ifadeyle araştırmacılar, insan davranışının nelerden kaynaklandığını veya davranış şekillerini açıklamaktan çok, kişiliği tanımlamaya, sınıflandırmaya ve davranışı tahminlemeye veya tahlil etmeye odaklanmaktadır. Ayırıcı özellikleri belirlemek ve davranışı kestirmek, açıklayıcı süreçteki ilk adım olarak görülmektedir (Camgöz, 2009: 40; Passer ve Smith, 2008: 470).

Kişilik üzerine yaptığı çalışmalar ve ayırıcı kişilik yaklaşımı ile öncü isimler arasında yer alan Allport kişiliği, bireyin çevresine özel uyumunu belirleyen psiko-fizyolojik sistemlerinin dinamik bir bileşimi olarak tanımlarken, çağdaş psikolojinin kişilikle ilgili hiyerarşik, bütünleyici, uyumlu ve sınıflayıcı dinamizm kavramlarının neredeyse tamamını içeren yapıyı belirtmektedir. Dinamik bileşim, sürekli değişen ve gelişen, özellikle uyuma yönelik bir işlevdir. Psiko-fizyolojik sistemler, alışkanlıklar, özel ve genel tutumlar ve diğer psiko-fizyolojik sistemleri kapsamaktadır. Belirleyicilik kavramı ise, kişiliğin bir şeyler yapan ve ortaya çıkaran yönünü vurgulamaktadır. Kişiliği oluşturan sistemler aynı zamanda davranışları belirlemektedir. Bunlar, yeterli uyaranlar ortaya çıktığı zaman, uyumlu davranışları ve ifade biçimlerini oluşturan eğilimlerdir. Özel olma kavramına göre ise, her birey zaman içerisinde kendine özgü bir kişilik sistemi geliştirmektedir. Kişilik, zaman içinde ortama göre niteliksel bir özellik taşımaktadır. Çevreye uyum hem işlevsel hem de evrimsel bir önem taşımaktadır. Kişilik, Allport'a göre bir sağ kalma biçimiyken, uyum ise bu sağ kalışın sağlıklı olma boyutunu kapsamaktadır (Yanbastı, 1990: 207). Bu kapsamda ayırıcı özellik yaklaşımını ilk ortaya atan kişi Allport olmasa da, kişilik psikolojisinde treyt özelliklerini kullanmaya başlayan ilk kişi olduğu belirtilebilir. O halde, Allport'un kompleks yapıda olan insan davranışlarını ve kişiliklerini sınıflama çalışmalarına dayanan ayırıcı özellik yaklaşımını; bireyleri tanıyabilmek, davranışlarını anlayabilmek adına yapılmış çalışmaları kapsadığı düşünülebilir.

Allport ayırıcı özelliklerin sinir sistemindeki fiziksel öğelerden kaynaklandığını, bir gün bilim adamlarının nörolojik yapıları inceleyerek insanların kişilik özelliklerini belirleyebilecek düzeyde bir teknolojiyi geliştirebileceğini de savunmaktadır (Burger, 2006:239). Allport'un ayırıcı özellik yaklaşımında, farklı durumlara göre gösterilen tutarlı davranışları sinir sistemine kodlanmış bir yapı aracılığıyla veya yol göstermesiyle oluştuğunu belirtmektedir (Morris ve Maisto, 2005: 434). Allport'un, kişilik oluşumu veya kişilik gelişiminde; çevresel faktörlerin yanında, nörolojik yapıların ve sinir sisteminin tepkilerinin de etkili olduğu görüşü anlaşılmaktadır.

Allport'un ayırıcı özellik kuramı, kişilerin davranışlarını gruplayarak, belirli ayırıcı özellikler (tretyler) oluşturması ve oluşan bu tretylerle bireylerin kişilik tanımlarını yapabilmeyi konu edinmektedir. Kişiliği, psikoloji biliminde önemli bir noktaya taşıması, ayrıntılı olarak incelemeye, sınıflamaya, ölçmeye çalışması olumlu bir eleştiri konusu olabilirken, tıp biliminin alanı olan nörolojik ve sinir sistemi aktivitelerinin de kişiliğe etki edebildiği düşüncesi uzmanlık alanı dışında bir yaklaşım olması ve görüşü destekler çalışmalar yapılmaması açısından eleştirilebilir.

#### **2.3.3.4 Raymond Bernard Cattell'in Faktör Analizi Ayırıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı**

Raymond B. Cattell, en geniş kişilik özellikleri araştırmasına öncülük ederek, yaklaşık otuz yıl süresince anketlerden (kişilik, davranış vb.), kişilik testlerinden ve gerçek hayatta gözlemlendiği davranışlardan bilgi ve veri toplamıştır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard 1999: 469). Cattell'in uzun süreli ve kapsamlı çalışmalarına neden olan ana hedef, kaç tane temel kişilik özelliğinin bulunduğunu keşfetmektir. Öte yandan Catell'in diğer faktör analizi kuramcılarından farkı, insan kişiliğini oluşturan öğelerle ilgili kavramlardan ziyade, başka bilim dallarında kullanılan yaklaşımlarla da kişiliği açıklamaya çalışmasıdır. Tüm araştırmalar sonucunda, yüzlerce kişilik özelliği belirlenmiş olmasına rağmen bu özelliklerin bir kısmı birbirine çok yakın ve benzer ifadeler olduğundan, birbiriyle ilişkili özellikleri gruplamanın ve birbirinden bağımsız

olanları ayırarak kişiliğin temel yapısını belirlemenin önemini vurgulamaktadır (Burger, 2006: 250-251).

Ancak bu yaklaşımın çözmesi gereken diğer bir problem ise kişilik testlerinde ne tür soruların, hangi tarzda sorulması ve kişilik özelliklerinin neredeyse tümünü kapsayacak yapıların oluşturulmasıdır. Cattell problemin çözümü için daha önce Allport ve Odbert'in (1936) derlemiş olduğu çalışmada, yaklaşık 18.000 adet olan insan davranışı, tutumu ve algısını anlatan sözcüklerin birbirine benzer olanlarını 4.500 adete indirgemiş ve daha ileri ki araştırmalarında ve çalışmalarında kişiliği oluşturan bu davranışların, tutumların ve algıların derlenmesinden meydana gelen 16 adet temel kişilik faktör yapısına ulaşmıştır. Elde edilen bu kişilik faktörlerinin sınaması ise test, anket ve gözlem gibi tekniklerin kombinasyonu ile oluşturulmuştur (Eysenck, 2004: 459). Cattell'in temel aldığı noktanın, daha önce yapılmış olan araştırmalar ve bu araştırmalara konu edinilen kişilik tanımları ile beraber kişiliği oluşturan davranış, tutum, algı, düşünce gibi sözel nesnelere, ifadelere veya sözlüksel yapıya dayandırıldığı düşünülebilir. Bu noktadan hareketle, Cattell'in faktör analizinin, kişiliğin işleyişi ve gelişimi konularında sistemli araştırma yöntemlerine, güvenilir ölçümlere dayandırılan bir yapısının olduğu anlaşılabilir.

Cattell'in yaptığı çalışmalarda kişiliğin altında yatan temel özellikleri saptadığı, 16 kişilik faktörü ve özellikleri (16PF) Tablo 2.3'te gösterilmektedir.

**Tablo 2.3: Cattell'in On Altı Kaynak (Kişilik) Özelliği**

<b>Kişilik Türü</b>	<b>Karşıt Kişilik Türü Özellikleri</b>
Sıcaklık	Dışa dönüklük ve iyi kalpliliğe karşı mesafeli ve eleştirel olmak
Mantıklı Düşünme	Net ve soyut düşünmeye karşı daha az zekice ve somut düşünmek
Duyusal Kararlılık	Sakinlik ve duygusal açıdan kararlılığa karşı değişkenlik ve kolay sinirlenme



Üstünlük	Girişkenlik ve saldırganlığa karşı uysallık ve uzlaşmacılık
Neşelilik	Neşelilik ve istekliliğe karşı resmi ve ciddi olmak
Kural Bilinci	Özdisiplin ve ahlaklılığa karşı menfaatçilik ve kural tanımamazlık
Sosyal Cesaret	Rahatlık ve gözü pekliğe karşı utangaçlık ve çekingenlik
Hassaslık	Sevecenlik ve hassaslığa karşı sertlik ve kendi kendine yetmek
Tedbirlilik	Şüphencilik ve tedbirliliğe karşı insanlara güvenme ve kabul etme
Dalgınlık	Hayalcilik ve dalgınlığa karşı gerçekçilik ve ayağı yere sağlam basmak
Hususiyet	Süslülük ve abartıya karşı dosdoğru ve olduğu gibi görünmek
Endişe Duygusu	Güvensizlik ve kaygılılığa karşı kendinden eminlik ve memnuniyet
Değişikliğe Açıklık	Özgür düşünce ve deneyselliğe karşı tutuculuk ve geleneksellik
Kendine Yetme	Kendine yetme ve becerikliliğe karşı grup odaklı olmak ve katılımcılık
Mükemmeliyetçilik	Kontrollülük ve zorlayıcılığa karşı disiplinsizlik ve gevşeklik
Gerginlik	Harekete hazır olma ve gerginliğe karşı rahatlık ve sakinlik

**Kaynak:** Burger, 2006: 252'den uyarlanmıştır.

Yukarıda yer alan 16 faktörlü kişilik ölçeği ortalama 70 yıl önce geliştirilmekle birlikte ilk hali 1949 yılında oluşturulmuştur. Bunun yanında gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş formatları günümüz araştırmalarında hala kullanılmaktadır (Eysenck, 2004: 459).

Raymond Cattell'in insan davranışlarını, güdülerini ve hislerini tanımlayan sözcüklerin ve kavramların derlenmesi sonrasında yakın ilişkili veya aynı anlamlı kavramları bir araya topladığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu kavramların, bireylerin kişiliklerine nasıl yansıdığı araştırmalarından sonra, 16 adet temel kişilik özelliklerine ulaştığı görülmektedir. Cattell'in bu çalışması kişilik ölçümlerini kolaylaştırması ve kullanılan tekniğin sözel kavramlara ve tanımlara dayandırılması, faktör yaklaşımının olumlu yanları olarak görülebilir. Bunun yanında Eysenck (2004: 459), Cattell'in yaklaşımının içsel dinamiklerinin sorunlu, teorik yapısının eksik olduğu ve 16 adet saptandığı kabul edilen kişilik faktörlerinin farklılıkları göz önüne alındığında, aslında 8 adet kişilik faktörünün oluştuğunu belirtmektedir. Bu iki husus ise Cattell'in yaklaşımına olan negatif eleştiriler arasında gösterilebilir.

### **2.3.3.5 Hans Jürgen Eysenck'in Faktör Analizi Ayırıcı Özellik (Treyt) Yaklaşımı**

Hans J. Eysenck, Cattell'in de belirttiği gibi insan kişiliğinin yapısını anlamak için faktör analizinin kullanılması gerektiğine inanmaktadır. Ancak, Cattell'in yaklaşımına göre teknik açıdan bir takım farklılıklar teorisinde yer almaktadır. Eysenck, bireysel farklılıkların fizyolojik farklılıklardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Kuramının temelini, kişiliği oluşturan faktörlerin sıralanmasının belirli bir hiyerarşik düzen içinde olması gerektiğine dayandırmaktadır (Eysenck, 2004: 460-461).

Teorisinde tümünden gelim, tüme varım teknikleri, yatay ve dikey benlik kavramlarına da değinen Eysenck (2004: 461), kişiliği ölçmeye ilişkin dört temel düzey belirtmektedir. Birinci düzey; kişiliğin en alt ve özel tepki düzeyi olarak ifade edilmektedir. İlk düzey, belirli uyarılara belirli tepkilerin verilmesi ve kalıtımsal

özelliklere göre bireyin belirli özellikler taşımasını içermektedir. İkinci düzey, alışılmış davranışlar düzeyi olarak belirtilmektedir. İkinci düzeyde, bireyin alışkanlıklara dayalı özellikleri ve benzer durumlar karşısında benzer davranışları göstermesini temsil etmektedir. Üçüncü düzey, özellikler düzeyi olarak adlandırılmaktadır. Üçüncü düzey ise bireyin birçok alışılmış davranış arasından belirli eğilimleri kazanmasına atıf yapmaktadır. Özellikler düzeyinde kişiliğin süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk, değişkenlik ve heyecanlılık özellikleri ortaya çıkmaktadır. Dördüncü ve son düzey ise tip aşaması olarak ifade edilmektedir. Son aşamada belirgin tipler ortaya çıkmaktadır (İyigün, 2011, 83).

Bununla beraber Eysenck teorisinde, temel kişilik boyutlarını nevrotizizm (neuroticism), dışa dönüklük (extraversion) ve psikotizm (psychoticism) olarak belirtmektedir (Eysenck, 2004: 461). Ayrıca bu kişilik boyutlarının büyük bir bölümünün kalıtsal ve biyolojik faktörlerin etkisiyle oluştuğunu belirterek, çevresel faktörlerin nispeten daha sınırlı bir etki gösterdiğini savunmaktadır.

Eysenck'in elde etmiş olduğu temel kişilik boyutları kısaca şu şekilde açıklanabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 276-283):

**Dışa Dönüklük:** genel olarak sosyal yönlü, girişken, cana yakın, konuşkan, uyumlu, sorumluluk alan, aktif ve enerjik yapıda olan karakterleri temsil etmektedir. Diğer yandan dışa dönüklük özelliğine sahip bir birey, kendi başına veya içe kapanık bir yaşamdan ziyade arkadaşları ile aktivitelerde bulunan, kalabalık ortamlara karışan ve heyecan verici deneyimlere hevesli bir yapıdadır. Yapılan deneyler ve araştırmalar kapsamında, dışa dönük bireylerin içe dönük bireylere göre; acı eşiklerinin daha yüksek olduğu, heyecanın veya adrenalinin performansı arttırdığı, daha sosyal içerikli işleri tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

**Nevrotizm:** nevroतिकlik (duygusal dengesizlik) düzeyi yüksek olan bireylerin kararsız, huzursuz, kaygılı, alıngan, duygusal davranma eğiliminde olan, çabucak üzülen veya öfkelenen, küçük sorunlar karşısında bile aşırı duygusal tepkiler verebilen

ve bu tutumlarından sonra normale dönmekte zorluklar yaşadıkları yapıyı temsil etmektedir. Bunlarla beraber duygusal dengesizlik düzeyi yüksek olan insanlar genellikle baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklardan şikayet etmekte ve kaygı, endişe merkezli nedeni çoğu zaman belirsiz psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Diğer yandan nevroz düzeyi düşük olan bireylerin, duygularında iniş-çıkışların az olduğu, belirli bir duygusal kararlılığa sahip oldukları ve durumlar karşısında beklenmedik veya aşırı tepkiler vermedikleri bulgulanmıştır.

**Psikotizm:** ben-merkezci, dürtüsel ve diğerlerine karşı isyankar yapıda olan kişilik boyutunu temsil etmektedir. Bencilik, saldırganlık, anlayışsızlık, başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarsızlık, toplumda sorun çıkartma gibi özelliklerin ön planda olduğu bireyler, kişilik ölçeklerinde bu boyuttan genelde yüksek puan almaktadır. Psikotizm düzeyi düşük olan bireyler ise genellikle yardımsever, empati yapabilme, iş birliğine hevesli, uysal ve geleneksel yapıya sahiptir. Eysenck, erkeklik hormonları ile bağlantısı olduğunu düşündüğü psikotizm düzeyinin erkek bireylerde daha fazla gözlemlendiğini belirtmektedir.

Eysenck'in faktör analizinde, bireylerin davranışlarının ve tutumlarının kişilikleri ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Yine onun yaklaşımında, insanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi, ölçülmesi ve gerekli sınıflamaların yapılması ön plandadır. Yapmış olduğu klinik, gözlem, anket veya test yöntemlerinin çeşitliliği ve araştırmalarında takip ettiği bireylerin fazlalığı yaklaşımının güçlü yönleri olarak görülebilir. Bununla beraber teorisinin kapsamlı olması, teknik yapısının güçlülüğü araştırmacılar ve bilim insanları için iyi olsa da ebevenyler veya toplum geneli için karmaşık gözükabilmektedir.

#### **2.3.3.6 Robert Roger McCrea ve Paul Costa'nın Beş Faktör Yaklaşımı (Big Five – Büyük Beşli)**

Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulgular Eysenck'in teorisinin pek çok yanını desteklemektedir. Ancak, son yıllarda Eysenck'in ileri sürdüğü üç boyutlu

kişilik faktörünün tam olarak envanteri tamamlamadığı, oysa beş faktörün kişilik yapısını en iyi şekilde oluşturduğuna dair fikir birliğine varılmıştır. Oluşturulan beş faktör, çok geniş bir yapıda oluşum göstermektedir. Çünkü elde edilen her bir faktör, içerisinde geniş bir sınıfa temsil eden, çok sayıda özelliği barındıran ve kapsayıcı çağrışımları içeren bir kişilik oluşumunu temsil etmektedir. Böylece bu beş kişilik boyutu, günümüzde beş faktör modeli veya “Büyük Beşli” olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 1999; Passer ve Smith, 2008: 471; Kowalski ve Westen, 2009: 437-438; Gerrig ve Zimbardo, 2012: 410). Beş faktör modelinin destekçileri, insanlığın ilk gününden beri bireylerin birbiri ile ve çevreleri ile kurdukları tutarlı ilişkileri ve etkileşimleri baz almaktadır. Çünkü eğer insan esasen sosyal bir varlıksa, beş boyutta dönüşümler gözlemlenebilir, temel sosyal ve davranışsal sorulara cevaplar alınabilir. O halde McCrae ve Costa'nın beş faktör modelinin bireylerin tutarlı davranışları, tutumları, tanımlamaları, sosyal ilişkileri ve kapsayıcı yaşantıları göz önünde bulundurularak oluşturulduğu düşünülebilir.

Beş Faktör Modeli, son 70 yıl içinde, kişilik psikolojisi alanındaki araştırmaların sonucu olan bir kişilik modeli olduğunu göstermektedir. Tupes ve Christal'in 1950'li yıllarda başlattıkları beş faktör araştırma süreci 1990'lı yıllarda Goldberg, Costa ve McCrae'nin araştırmalarıyla nihayi kapsamını oluşturarak, yeni bir kişilik paradigması olarak kabul edilmiştir. Bununla beraber Büyük Beşli olarakta bilinen model, birçok araştırmada geçerliliğini kanıtlayarak, psikoloji biliminde kişilik konusunun önemini daha da arttırmıştır. (Judge ve Bono, 2000).

Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen pek çok geçerli kişilik envanteri, beş faktör boyutlarında yer almakta veya Büyük Beşli kişilik envanteri boyutlarıyla yüksek düzeyde ilişkili olmaktadır. Bugüne kadar geliştirilen kişilik özellikleri modelleri içerisinde Büyük Beşli modelinin geniş çapta kabul görmesi ve birçok araştırmada kullanılması veya araştırmalara konu edilmesinin temel sebebi, bu modelin kişiliği tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmasından ileri gelmektedir. Birçok araştırma ekibi bu metodu kullanarak aynı sonuca ulaşmışlardır. Diğer bir ifade ile insanların kendilerini ve başkalarını tanımlamak için kullandıkları sadece beş temel boyut bulunmaktadır (Norman, 1963,

1967; Tupes ve Christal, 1961; Passer ve Smith, 2008: 475; Gerrig ve Zimbardo, 2012: 411). Ayrıca beş faktör kişilik envanterinin evrenselliğini kanıtlamak için araştırmacılar çalışmalarında, İngilizce haricinde birçok dile uyarlamış ve başarılı sonuçlar alınmıştır (Morris ve Maisto, 2005: 435; Passer ve Smith, 2008: 471-472).

Diğer yandan beş faktör modelinin böylesine benimsenmesi nedenleri arasında Allport ve Odbert'in (1936) sözlük çalışması sonucu oluşturduğu uzun sıfat listesi içinde bir çeşit yapı oluşturmak istenmesinden kaynaklanmaktadır. (Schultz ve Schultz, 2007: 493; Gerrig ve Zimbardo, 2012: 410). Buna ek olarak Jung ve Bono (2000) Beş faktör kişilik modelinin, temelini oluşturan; dilin, insan kişiliğini tüm yönleriyle tanımlayan bir bilgi deposu olduğunu belirtmektedir. Başka bir ifadeyle beş faktör yaklaşımının temel teorilerinden olan insanın kendisini veya başkasını tarif etmesinde kullandığı sözcüklerin, deyimlerin veya tüm bu kavramları içeren dilin etkinliğinin ön planda olduğu anlaşılabilir.

Büyük Beşli kişilik envanterinin oluşumu öncesinde, üç faktörlü modeli 1985 yılına kadar savunan McCrea ve Costa 1983-1985 yılları arasında gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda kişiliğin beş temel boyutu olduğunu bulgulamışlardır. Farklı araştırmacılar değişik isimlerle kullanmış olsa da beş faktörlü kişilik boyutu için en sık kullanılan kavramlar; Nevrotizm (Duygusal dengesizlik), Dışa dönüklük, Deneyimlere açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk (Özdisiplin) olarak belirtilmektedir (Burger, 2006: 253; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 287). Bazı kaynaklarda (Passer ve Smith, 2008: 471; Kowalski ve Westen, 2009: 437) hatırlanmasının kolay olması ve kapsayıcı derinliğinin vurgulanması için Büyük Beşli'yi, "OCEAN" (Okyanus) olarak kodlanmaktadır. OCEAN (Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism), beş faktör kişilik kuramını oluşturan İngilizce kavramların baş harflerinin kullanılmasıyla elde edilmektedir.

Beş faktör kişilik teorisinin diğer bir önemli yanı ise bireysel farklılıkların, özelliklerin ve tutumların test edilebilmesi, açığa çıkartılabilmesi üzerine olmasıdır. Bu kapsamda McCrea ve Costa öncelikle dışadönüklük ve nevtotizm (duygusal

dengelesizlik) boyutlarına odaklanmış ancak kısa bir süre sonra deneyime açıklık adını verdikleri yeni bir boyut keşfetmişlerdir. Costa ve McCrae, elde ettikleri bu kişilik özelliklerini kavramsal bir sınıflandırma yaparak üç temel kategoriden oluşan bir kişilik envanteri oluşturmuşlardır. Elde edilen bu kategoriler yukarıda belirtildiği gibi duygusal dengelesizlik (N: Nevrotizm), dışa dönüklülük (E: Extraversion) ve deneyimlere açıklık (O: Openness to experience) olarak tanımlanmaktadır. Costa ve McCrae' nin 1985 yılına kadar kurmuş oldukları bu model literatürde NEO Kişilik Envanteri (NEO Personality Inventory – NEO PI) adıyla yer almaktadır. Ancak, Costa ve McCrae 1985 yılına kadar geliştirmiş oldukları NEO sisteminin beş faktör boyutlarından üçünü temsil ettiğini fark etmişlerdir. NEO sistemi, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını kapsamamaktadır. Daha sonra Costa ve McCrae (1992) Beş Faktör Modeli' nin ölçüm birimi olarak 240 maddelik NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory) Modeli' ni geliştirmişlerdir. Ancak oluşturulan NEO-PI-R kişilik envanterinin sahip olduğu uzun, uygulaması zor maddeler dolayısıyla ile Costa ve McCrae nispeten daha kısa ve kullanımı kolay olan 60 maddeden oluşan ve yüksek oranda NEO-PI-R ile korelasyona sahip yeni bir ölçek geliştirmiştir. Geliştirilen bu yeni kişilik ölçeği ise Beş Faktör Envanteri veya NEO-FFI (NEO – Five Factor Inventory) olarak tanımlanmaktadır (Aydoğmuş, 2011: 20-21).

Oluşturulan NEO-PI-R kişilik envanterinde beş ana faktör boyutunun her bir değişkeni ile ilişkili altı tane alt boyutta yer alan kişilik özelliği mevcut durumdadır. (Costa ve McCrae, 1992; Costa ve McCrae, 1995; McCrae ve Costa, 2004). Böylece beş faktör kişilik envanteri çalışmasında ana faktör olan beş boyutun her biri için altı adet alt boyut geliştirilerek toplam otuz boyut oluşturulmuştur. Costa ve McCrae'nin belirlediği ana boyutlara ve alt boyutlara ilişkin özellikler Tablo 2.4'te gösterilmektedir.

**Tablo 2.4: NEO-PI-R Modeli Kişilik Boyutları**

Beş Faktör (Ana) Boyutu	Alt Boyutlar (Özellikleri ve İlişki Sıfatları)
Dışa Dönüklük	Arkadaş canlısı (sosyal yönlülük) Kararlılık (güçlü irade) Hareketlilik (enerji doluluk) Heyecan peşinde koşan (maceraperest) Pozitif duygular (çoşkululuk) Samimiyet (cana yakınlık)
Sorumluluk	Yetkinlik (etkili olmak) Düzen (organize) Sorumluluk bilinci (ihmkar olmamak) Başarı odaklılık (mükemmeli istemek) Öz-disiplin (tembel olmamak) Tedbirlilik (düşünmeden davranmamak)
Uyumluluk	Güven (merhametli) Açık sözlülük (talepkar olmamak) Fedakarlık (sıcakkanlılık) Uysallık (inatçı olmamak) Alçakgönüllülük (gösterişli olmamak) Yumuşak başlılık (sempatik)
Deneyimlere Açıklık	Fikirler (meraklılık) Fantezi (yüksek hayal gücü) Estetik (sanatsal) Hareketlilik (farklı alanlara ilgi) Duygu (heyecanlılık) Değerler (geleneksel olmayan)
Duygusal Dengesizlik	Endişeli (gergin) Öfkeli (fevri) Depresyon (hoşnutsuz) Telaşlı (Utangaç) Düşüncesiz (dengesiz) Hassasiyet (kendine güveni olmamak)

**Kaynak:** Aydoğmuş, 2011: 22



Beş faktör yaklaşımının ana boyutları olan dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyimlere açıklık ve duygusal dengesizlik maddeleri kısaca şu şekilde açıklanabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 286-288; Burger, 2006: 253-255):

**Dışa Dönüklük:** Bu yapıya sahip kişilerin, sosyal yönlerinin güçlü, enerjik yapılı, iyimser, girişken ve sıcak kanlı oldukları görülmektedir. Diğer yandan dışa dönük bireyler içe dönük kişilere göre daha çok arkadaş sahibi oldukları ve sosyal ortamlarda daha fazla zaman geçirdikleri belirtilmektedir. Yine dışa dönüklük özelliği ön planda olan bireylerin eğlenceyi seven, neşeli, şakacı, konuşkan yapıda oldukları gözlemlenmektedir. Diğer yandan içe dönüklük yapısına sahip olan kişilerin daha çok sessiz, ketum, mesafeli, çekingen ve yalnızlığı seven özellikler gösterdiği belirtilmektedir.

**Sorumluluk:** Öz-disiplin boyutu olarak tanımlanabilen bu faktör, bireylerin düzenli, kararlı ve planlar yapıp bunları takip eden yapıda olduklarını göstermektedir. Sorumluluğu belirleyen özelliklerin, genellikle başarı veya iş durumlarında meydana geldiği için, kimi araştırmacılar bu boyut için “başarma isteği” veya “iş” adını kullanmaktadır. Sorumluluk özelliği yüksek bireylerin düzenli, kontrollü, çalışkan, dakik, azimli ve organize yapısıyla başarılı olmayı arzulayan yapıda oldukları belirtilmektedir. Bunun aksi durumda sorumluluk özelliği düşük kişilerin ise dağınık, amaçsız, dikkatsiz, işten kaytarma eğilimi olan ve ihmalkarlık gösteren yapılarının olduğu gözlemlenmektedir.

**Uyumluluk:** Bu özellik yönü yüksek olan bireylerin şevkatli, güvenilir, iş birliği yapmayı isteyen ve yardım sever oldukları belirtilmektedir. Ayrıca uyumluluk yönü güçlü olan bireylerin uysal, cömert, kabul edici ve güzel huylu yapıda oldukları da gözlemlenmektedir. Diğer yandan uyumsuzluk kişilik özelliği ön planda olan bireylerin; şüpheli, cimri, düşmanca tavırlar veya düşünceler besleyen, eleştirici, çabuk kızan ve işbirliği yerine rekabeti tercih edebilen bir yapıya sahip oldukları belirtilmektedir.

**Deneyimlere Açıklık:** Kişilik yapısında bu özelliği ön planda olan bireylerin çok yönlü düşünme, yeni görüş ve önerileri kabul etme isteği, güçlü hayal gücüne sahip olma ve zihinsel konulara meraklı olduğu görülmektedir. Bunlarla beraber deneyimlere açık bireyler; farklı alanlara, maceralara ve deneyimlere açık ve gelenekselliği sorgulayan, yenilikçi özelliklerle öne çıkmaktadır. Aksi olarak deneyimlere kapalı olan insanlar daha çok gelenekçi, yeni düşünce ve arayışlara kapalı, tutucu ve fazla meraklı olmayan özellikler sergilemektedir.

**Duygusal Dengesizlik:** duyguları aşırı değişiklik gösteren ve duygusal sıkıntıları olan bireyler bu alandan yüksek puan almaktadır. Duygusal dengesizliği yüksek düzeyde olan kişilerin günlük yaşantılarında daha fazla stres yaşadıkları, üzüntü, öfke ve suçluluk hislerinin daha çabuk oluştuğu belirtilmektedir. Ayrıca nevrozizm boyutundan yüksek puan alan kişilerin güvensiz, kaygılı, sıkıntılı ve hassas özellikler gösterdikleri görülmektedir. Karşıtında ise duygusal dengeli bireylerin sakin, rahat, aşırı duygusal tepkiler göstermeyen, adapte olabilen ve uyumlu özellikler sergiledikleri gözlemlenmektedir.

Costa ve McCrae'nin çalışmalarını değerlendirerek kişilik envanterinin daha kısa bir formata sahip olan formu John, Donahue ve Kentle tarafından oluşturulmuştur. Günümüzde farklı dillere çevrilerek kullanılan, göreceli olarak cevaplanması, anlaşılması kolay ve katılımcıların kısa süre ayırarak uyguladıkları bir formattadır. Beş faktör modeli kapsamında oluşturulan bu kısa format Büyük Beşli Kişilik Envanteri (Big Five Inventory – BFI) olarak tanımlanmakta ve 44 adet kısa formattan oluşan maddeleri içermektedir (John, Donahue ve Kentle, 1991).

Diğer yandan Costa ve McCrae'nin oluşturdukları 240 maddelik NEO-PI-R ve 60 maddeden oluşan NEO-FFI ölçeklerine göre John, Donahue ve Kentle geliştirdikleri BFI'nın; daha sade, daha kısa, anlaşılması ve kullanımı kolay olmakla beraber katılımcıların ayıracağı süreyi de azaltması göz önüne alındığında, BFI'nın araştırmaları, çalışmaları kolaylaştıracağı düşünülebilir.

Ayrıca BFI'nın birçok araştırmada ve farklı alanlarda kullanılarak başarılı sonuçlar elde edildiği, geçerliliğinin ve kişilik kavramlarını tanımlamasının, kapsamının yüksek bir orana sahip olduğu kabul edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Steward, 1993; Judge, 1999; Salgado, 2002; Eysenck, 2004: 467; Morris ve Maisto, 2005: 436; Passer ve Smith, 2008: 472). Bununla beraber BFI'nın gelişimine katkılar sunan Costa ve McCrae'nin kuramına bir takım eleştirilerde bulunmaktadır. Bunların başında Costa ve McCrae'nin hipotezler kurarak bunları test etmekten çok, elde edilen bulguları anlamlandırmaya çalıştıkları ve beş faktör haricinde kalan kişilik boyutları olabileceği veya bu boyutlar dışında kalan faktörlerin de olabileceği gibi konular yer almaktadır (Burger, 2006: 255, İnanç ve Yerlikaya, 2012: 292). Ancak günümüzde birçok araştırmada kullanılan beş faktör modeli geneli itibari ile kişilik çalışmalarında sağladığı kolaylık, rahatlık ve tutarlı sonuçlar sunması bakımından önemli görülebilir. Yine kişilik ölçümlerinde ve anket uygulamalarında sağlamış olduğu etkinlik, kısa sürede tatmamlanabilmesi ve kapsayıcılığı göz önünde bulundurulabilir.

#### **2.4 Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkileri**

Bireylerin kendilerine has davranışları, düşünceleri, tutumları, demografik yapıları ve güdeleri kişilik özelliklerini yansıtmaktadır. Yukarıda yer alan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere kişilik bireye özgü bir kavramı temsil etmektedir. Yine yapılan araştırmalar kapsamında kişiliği tanımlayan kavramlar uzun süreli çalışmalar sonucunda derlenerek kişilik boyutları geliştirilebilmiştir. Geliştirilen bu boyutlar, bireylerin seğiledikleri tutum ve davranışları gruplayarak, kişilik özelliklerini gösteren genel bir yapıyı ortaya çıkarabilmektedir. Elde edilen kişilik özellikleri bireylerin çalışma ortamlarında veya örgüt içinde sergileyecekleri davranışların öngürüsünü oluşturabilir. Böylece hem yönetimin hem de işletmenin genel sistemi içinde, çalışan davranışlarının sonuçları tahmin edilerek, gerekli tedbirler alınabilir veya özendirici eylemler ve olanaklar sunulabilir.

Neredeyse sonsuz sayıda ihtiyaçları ve kişilikleri bulunan insanların sergiledikleri tutumlar ve davranışlar beklentilerine, sosyal ilişkilerine, iř tatminlerine ve genel yaşantılarına etki edebilmektedir. Örneęin sorumsuz davranışlar sergileyen bir kişinin iř yerinde huzursuzluk yaşamasına, iř tatminin azalmasına hatta işini kaybetmesine yol açabilirken, bu kişinin baba rolünün getirisi ile çocuklarına karşı da bir takım sıkıntılar yaşatması beklenebilir. Bu gibi örnekler arttırılabilir ancak geneli itibari ile kişilik yapılarının davranışlara, dūřuncelere ve yaşantılara yansıdağı varsayımı ile iř tatminine de etki edebileceği dūřuncesi oluşabilmektedir.

İş görenlerin beklentileri ile değerleri arasında paralellik görülmekte, beklentiler de kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Çalışanın bir olaya veya bir eyleme yüksek düzeyde beklenti duyması, o olaya verdiği büyük değerle yakından ilişkilidir. Bunun nedeni beklentilerin değerlerin oluşmasına etki etmesinden kaynaklanmaktadır. Bununla beraber kişilerin cinsiyeti, yaşları, medeni durumları gibi demografik özellikleri iş tatminlerine yansımaktadır (Locke, 1976). Örneğin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi faktörlerinin bireylerin iş tatminleri ile ilişkisi olduğu birçok araştırmada bulugulanmıştır (Belcastro ve Koeske, 1996; Sloane ve Ward, 2001; Toker, 2007, Ghinetti, 2007; Sousa ve Gauthier, 2008; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Kaplan, 2011). Bireylerin kalıtsal faktörler ile sahip oldukları yaş, cinsiyet gibi kişilik özelliklerinin yanında tercihleri doğrultusunda elde ettikleri eğitim düzeyleri veya medeni durumları iş tatminlerine etki eden unsurlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

Dięer yandan özellikle beř faktör kişilik yapısında da bireylerin iř tatminlerini konu alan farklı araştırmalar bulunmaktadır. Örneęin duygusal dengesizlik kişiliği ne çıkan çalışanların iř tatminlerinin dūřk olduğu, çalışma ortamında sorunlar yaşadığı belirtilmektedir (Lounsbury, 2003; Kim, Shin ve Umbreit, 2007; O'Neill ve Xiao, 2010). Bununla beraber sorumluluk ve uyumluluk özellikleri ön planda olan çalışanların işlerinden memnun oldukları, örgütsel faaliyetleri ve amaçları benimsedikleri bulgulanmıştır (Ordun, 2005; Sizemore, 2009). Son olarak deneyimlere açıklık ve dışa dönüklük kişilik faktörlerinden yüksek puan alan işgörenlerin; sosyal ilişkilerinin kuvvetliliği, iř birliği yapmaktan hoşlanmaları ve

başarma güdülerinin yüksekliği gibi durumların, yaptıkları işe karşı tutumlarının olumlu olmasına ve iş tatminlerinin yükselmesine etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Salgado, 2002; Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2003; Pang, 2008, Gültekin, 2009).

Bunlarla beraber kişilerin kendine has değerleri ile davranışlar veya tutumlar sergilemesi çevresinde bulunan diğer insanlara bir takım sıkıntılar doğurabilmektedir. Özellikle beraber üretim faaliyetlerinin yürütüldüğü işletmelerde, kurum için sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin, yöneticilerin örgütsel çatışmaları idare süreçlerinde; düşünce, tutum ve davranışlarını etkileyen kişisel değerlerinin veya kalıtsal yapılarının etkisinde kalabilmektedir. Kişisel değerler idarecilerin çatışmayı yönetirken seçecekleri yolları, uygulamaları ve kararları da etkilemektedir. Örgüt içi çatışmaların çözümüne yönelik yöneticilerin seçtikleri yöntemlerin rasyonellikten uzaklaşarak, yöneticilerin bireysel değerlerine bağlı olarak veya kalıtsal yapılarına göre değişmesi, örgütler için telafi edilemez olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Gürer, Öneren ve Bozacı, 2014). Kişilik özelliklerine bağlı olan değerlerin, sadece bireye has nitelikler olmasının yanında, sosyal etkileşimin olduğu örgütsel yapılarda bu davranış ve değerlerin çevreye uyarlanması veya kişilik özelliklerinin sosyal ilişkilere uyarlanması gerekebilmektedir. Başka bir ifade ile kişilik kalıtsal, düşüncesel ve bireysel oluşumlara yatkın olsa da, toplumsal yaşantının bir gereği olarak kültür, toplumsal norm ve sosyal ilişki yapılarından etkilendiği anlaşılmaktadır. Aksi halde bireyin üyesi olduğu örgüt ile çatışma yaşaması hatta yaşantısının genelinde sosyal çatışma içerisinde yer alması beklenebilir.

Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere kişilik özelliklerinin ister kalıtsal, ister çevresel boyutlarla ilişkili olsun, bireylerin iş tatminlerine etki eden bir yapısının olduğu görülmektedir. Daha geniş bir düşünce çerçevesinde ise kişilik özelliklerinin bireylerin davranış, tutum, yaşam stillerine etki ederek sosyal statü ve rollerine, çalışma hayatlarına, sosyal ilişkilerine ve tüm yaşantılarına etki edebileceği bir yapı ortaya çıkabilmektedir. O halde kişilik özellikleri örgüt hedeflerinin içselleştirilebilmesi, kurum kültürüne adapte olunabilmesi açısından işletme için önemli sayılabilecek unsurlar arasında yer alırken, iş tatmininin oluşmasında da çalışanların maddi ve manevi kazanımlara erişmesi adına önemli olabilecektir.

## BÖLÜM III

### SOSYAL İLİŞKİLER

#### 3.1 Sosyal İlişki Kavramı

Sosyal ilişki tanımını yapmadan önce sosyoloji bilimini tanımlamakta yarar olabilir. Sosyoloji; insan ilişkilerini, insan toplumlarının ve bireylerin sosyal davranışlarını bilimsel olarak inceleyen ya da bir bütün içerisinde insanların tüm ilişkilerini araştıran, bu ilişkilerin nasıl oluşturulup korunduğunu ve değiştiğini analiz eden sosyal bir bilimdir. (Özkalp vd., 2004: 23)

Diğer bir tanımda ise sosyal ilişki; sosyal hayatın, sosyal değişimin ve insanların sosyal davranışlarının nedenlerinin ve sonuçlarının bilimsel yollarla araştırılmasını kapsayan bir bilim dalıdır. Sosyoloji; grupların, organizasyonların ve toplumların yapılarını araştırarak, insanların bu yapılardaki etkileşimini incelemeye çalışmaktadır. Sosyoloji biliminin inceleme alanına aile yapısı, aile içi ilişkiler, arkadaşlıklar girdiği gibi çeteler, örgütlü suçlar, futbol fanatıklığı, eğitimin sosyal hayattaki fonksiyonu, toplumda cinsiyete dayalı işbölümü, toplumsal roller, bireylerin boş zamanlarında yaptıkları eylemler gibi hususlarda girmektedir. Ayrıca sosyoloji; araştırma, teori ve bilginin uyarlanmasından oluşmaktadır. (Bahar, 2009). Anlaşılacağı üzere sosyoloji, sosyal hayatın tüm alanlarıyla ilgili olabilmektedir.

Sosyoloji biliminin tanımlarından hareketle, hayatın her alanında var olan sosyal ilişki; bireylerin birbirlerinin varlıklarını tanımaları, farkında olmaları sonucu davranış kalıplarını belirlemesi ve bu kalıplar doğrultusunda hareket etmesi şeklinde tanımlanabilir. Suğur vd. (2010) sosyal ilişki kavramının, yaşamın tüm evresinde kendini göstermekte olduğunu ve çok boyutlu bir yapı içerisinde geliştiğini bildirmektedir. Bu kapsamda aile içi paylaşımlar, arkadaşlıklar, işçi işveren, öğretmen öğrenci, suçlu hakim, hasta doktor, seçmen aday ilişkileri sosyal ilişkilerden bazı örneklerdir. Sosyal ilişkileri diğer ilişkilerden ayıran temel özellik, ilişki içinde olan

insanların birbirlerinin varlığını karşılıklı olarak onaylaması, kabul etmesi ve farkında olmasıdır. İnsanların birbirleri hakkında farkında olmaları ve bu varlığı onaylamaları toplumu meydana getirmektedir. Böylece toplumsal yaşantıların kaçınılmaz sonuçlarından veya nedenlerinden biri sosyal ilişkilerdir düşüncesi oluşturulabilir.

### **3.2 Örgüt İçi Sosyal İlişkiler**

Örgüt içi sosyal ilişkiler; iletişim, örgüt içi iletişim ve yönetim alt başlıkları içerisinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

#### **3.2.1 İletişim**

Çalışma vakitleri günlük zaman diliminin neredeyse yarısına yakın bir bölümünü kapsamaktadır. Günlük yaşamımızda önemli bir yere sahip olan bu vakit, genellikle çalışma ortamında ve çalışma arkadaşları ile beraber geçirilmektedir. İş hayatının yoğun temposu arasında geçen zaman sadece iş konuları ile ilgili olmayıp, beşeri ilişkiler ve sosyal ilişkilerle beraber çalışma hayatı sürdürülmektedir. Sosyal yaşamın, beşeri ilişkilerin, anlaşmanın ve paylaşmanın kısacası yaşamın sürdürülmesine aracılık eden, basamak görevi gören iletişim konusunu ele almakta fayda görülmektedir. İletişim, birçok araştırmaya konu olmuş ve çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

İletişim, Latince "ortak" anlamına gelen "com munis" kelimesinden türetilmiş, İngilizce "communication" sözcüğünün dilimizdeki karşılığı olarak kullanılmaktadır. "Communication" sözcüğü, kökeni dolayısıyla ortaklığı, toplumsallaşmış olmayı, sosyal ilişkide bulunmayı ve birlikteliği ifade etmektedir. "Communication", aynı zamanda iletişimi ifade etmektedir. Sözcük genel kapsamda geniş bir anlama sahip olmakla birlikte, iletişim toplumsallaşma ilişkisini çağrıştırmaktadır (Dalkılıç, 2011).

Zıllıoğlu (1993) "com munis" kavramınının, birçok kişiye ya da nesneye ait olan ve ortaklaşa yapılan anlamları çağrıştırdığını belirtmektedir. Diğer bir deyişle iletişim sözcüğünün, yalın bir ileti alışverişinden çok, toplumsal nitelikli bir etkileşim, değiş tokuş, sosyal bir olgu ve paylaşımı içerdiği vurgulanmaktadır.

Aşıkoğlu (1986) ise iletişimi, toplumun temelini oluşturan bir sistem, örgütsel ve yönetsel yapının düzenli işleyişini sağlayan bir araç ve bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir teknik olarak açıklamıştır.

Ergin 'nin (1995) konuyla ilgili araştırmalardan aktarmasına göre iletişim konusu araştırmacılar tarafından çok farklı yönlerinin ön planda tutulduğu ve çeşitli yaklaşımlarla açıklanmaya çalışıldığını bildirmektedir. Hoben, iletişimi; konuşma ve sözlü semboller olarak görerek, "düşünce ve görüşlerin sözlü olarak karşılıklı alışverişidir" tanımında bulunmuştur. Andersen, anlama olgusuna vurgu yaparak "iletişim, bizim başkalarını, başkalarının da bizi anlamalarına yarayan bir süreçtir" diye açıklamıştır. Berelso ve Steiner, iletişimin bir süreç olduğunu öne çıkartarak, iletişimi; "sözcüklerin, resimlerin, figürlerin, grafiklerin, vb. sembollerin kullanılarak bilgi, düşünce, duygu ve becerilerin aktarılması süreci" olarak tanımlamıştır.

İnsanlar birbirleriyle olan ilişkilerini ve etkileşimlerini iletişim sayesinde düzenlemekte ve uygulamaktadırlar. İletişimin var olması bilgilendirme, yönetme, yönlendirme, güdüleme, cesaretlendirme, ikna etme, değerlendirme vb. durumların oluşumuna zemin hazırlanmış olmaktadır. Sosyal yapı veya sosyal yaşam içinde iletişim olmadan, insanların birbirlerini anlamaları, sosyal varlıklarını devam ettirmeleri mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda köprü görevini üstlenen iletişim, insanların hem kendileriyle hem de toplumla (çevreyle) olan ilişkilerinde onları amaçlarına ulaştırmada yardımcı olacaktır (Yatkın, 2009). Bu yaklaşımlar sonucunda iletişimin, hem bireysel hem de toplumsal anlamda birlikteliği, anlamlandırmayı ve paylaşımlarda bulunmayı sağlayan önemli bir görevi üstlendiği anlaşılabilmektedir.

### **3.2.2 Örgütsel İletişim ve Sosyal İlişki**

Sosyal bir varlık olan insanın yaşamını sürdürdüğü her yerde ve çalıştığı her ortamda diğer kişilerle ilişki kurması doğal bir olgu olduğu kadar sosyal bir ihtiyaçtır. İletişim, çeşitli semboller (dil, mimik, işaret, vücut duruşu vb.) vasıtasıyla bireyler arasında duygu, düşünce ve bilgilerin aktarılması sürecini ifade etmektedir. İletişim,



insanın bireysel paylaşımlarının, sosyal yaşamlarının ve sosyal ilişkilerinin olağan bir parçası durumundadır. Sosyal bir sistem içinde faaliyet gösteren organizasyonlar da bireylerden oluşmaktadır. Nasıl ki iletişimi olmayan bir bireyden söz etmek mümkün değilse, iletişim olmadan bir organizasyonun kurulması, varlığını sürdürmesi, amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi de mümkün değildir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için örgütün tüm birimlerini saran ve tüm yapıyı birbirine bağlayan iletişim dokusuna gereksinim duyulmaktadır. Örgütsel iletişim, kurum içindeki ve kurumun çevresiyle ilişkili bağlantıyı, etkileşimi ve sosyal ilişkiyi sağlayan bir araç olmayı içermektedir. Bu kapsamda örgütsel iletişim; örgütün işleyişini sağlıklı bir şekilde yerine getirmek ve örgütü hedeflerine ulaştırmak amacıyla, hem organizasyonu oluşturan kişi ve ögeler ile birlikte hem de örgütün tümü ile örgüt çevresi arasında devamlı bilgi ve düşünce alışverişini sağlayan araç ya da bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak sağlayan süreç olarak tanımlanabilir (Eren, 2014; 313). Örgütler için iç işleyiş ve çevre ile olan tüm etkileşimleri, anlaşmaları ve dinamikliği sağlayan iletişim kavramının, çalışanlar kadar örgütler için de olan önemi anlaşılmaktadır.

Son zamanlarda örgütler giderek daha karmaşıklaşan bir yapıya sahip olurken, organizasyonu meydana getiren bireyler de çeşitli açılarda karmaşık yapıya bürünerek ve türlü davranışlar sergileyerek örgütsel oluşumu daha kompleks bir hale sokmaktadır. Bireysel ve örgütsel anlamdaki bu karmaşık yapı, çalışanların birbirleri ile ancak etkili bir iletişim ve güvenilir ilişkiler sayesinde uyumlu, sistemli, anlaşılabilir yapıya kavuşarak bütünlük oluşturabilirler (Geçikli, Serçeoğlu ve Üst, 2011). Bu bağlamda, örgütsel unsurlar arasındaki dayanışma, verimlilik ve koordinasyon; bireyler arasındaki uyum ve iyi ilişkilere temel oluşturan iletişimle mümkün olabilmektedir.

Örgüt üyelerinden, mesai süresi içinde kendilerinden bekleneni sağlaması ve grup çalışmalarındaki görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesine olanak sunulması iletişimin önemli fonksiyonları arasında görülebilir. Ayrıca örgüt içi ilişkiler ve iletişim, örgüt çalışanlarının kendi içlerinde oluşturdukları küçük gruplar sayesinde birbirleriyle ve kurumun bütünüyle sağlıklı etkileşimde bulunulmasına katkı

sunarak, kurum bütünlüğünün ve çalışanların ait olma (örgütsel bağlılık) duygularının gelişimine katkı sunabilir. Diğer yandan, iletişim bozuklukları ya da eksiklikleri kişiler arasında iyi ilişkilerin gelişmesini engelleyebilir ve çalışanlarda motivasyonun sağlanmasında olumsuz etkiye neden olarak verimsizlik, tatminsizlik ve kalitesizlik sorunlarıyla, nitelikli insan gücünün kuruma kazandırılmasını zorlaştırabilir ve mevcutların kaybına yol açabilir.

Toplumsal yapının önemli unsurlarından biri olan örgütler, sahip oldukları yapıyla faaliyetlerini kurum içi ve kurum dışı ilişkiler ağıyla devam ettirmektedir. Dinamik bir yapı sergileyen örgütler varlıklarını ve işlevlerini devam ettirebilmek için hem örgüt içinde hem de örgüt dışında etkili bir iletişim yapısına ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel yapının asıl unsurlarından olan çalışanlar; kurumdaki düzenli ve etkili bir iletişim yapısı ile işgördükleri faaliyetlere düzenli olarak devam edebilmeye, iş taminlerinin üst düzeyde tutulabilmesine, motivasyonun ve sürekliliğin sağlanmasına olumlu yaklaşım sergileyecektir. Örgüt içi iletişimin düzeni ve etkinliği; işgörenlerin takım çalışması, ast-üst ilişkilerinin yapılanması, örgütsel iletişim ikliminin yakalanması, bütünleşme-özdeşleşme kültürünün sağlanması, performans katkısı, ürün kalitesinin artışı gibi unsurla beraber bir bütün olarak örgütsel ahenk yakalanmasına katkı sağlayacaktır (Ünüvar ve Bilge, 2009).

Son zamanlarda örgütler giderek daha karmaşık bir yapıya sahip olurken, örgütü oluşturan bireyler de, birçok açıdan çeşitlilik ve karmaşık bir yapı sergileyerek örgütsel yapıyı oluşturmaktadır. Örgütsel yapının sağlıklı şekilde işlemesi, uyumlu ve sistemli bir yapıda bütünlük sağlanması ancak bireysel ve örgütsel karmaşık yapının birbirleri ile etkili iletişimi, etkileşimi ve ilişkisi sayesinde mümkün olacaktır. Örgütsel iletişimin sağlam olması örgüt içinde yer alan unsurlar arasındaki dayanışma, koordinasyon, bireyler arasındaki uyum ve iyi ilişkiler gibi bağları kuvvetlendiren temel bir yapıdır. İletişimin güçlü olması ile kurum kültürünün yerleşmesi, bilgi alışverişinin akıcılığı, yeni üyelerin adaptasyonu, motivasyonun sağlanması, iş tatmininin artması, örgütün öncelikleri, davranış kalıpları, örgüt amaçları, vizyonu, kişiler arası iletişim, sosyal ilişkiler, etkileşimler, paylaşımlar vb. hususlar daha etkin bir şekilde öğrenilmiş ve uygulanmış olacaktır(Gökçe, 2006). Örgüt üyelerinin

sorumluluk alanları, işlerin nasıl, nerede ve ne zaman yapılacağı ve örgütsel yapılanmaya bağlı olarak kimden hangi rolün beklendiği, sağlıklı bir örgütsel iletişimle öğrenilebilir. Örgütsel iletişim, başarılması gereken örgütsel hedefler ve amaçlar üzerine yoğunlaşmayı sağlayabilir. Böylece çalışanların kendilerine düşen görevleri yerine getirmeleri için gerekli bilgileri elde ederek, onları motive etmeye yardımcı olabilir. Ayrıca işgörenlerin örgüte katkıda bulunmalarını ve bu katkıların bir amaca yönlendirilmesine yol gösterebilmektedir.

Özellikle küçük yapıli işletmelerde ve önceki zamanlarda, çalışanların astlarını ve üstlerini yakından tanıma fırsatı bularak, onlarla doğrudan iletişim kurma ve yine elde ettiği bilgileri onlara kolaylıkla aktarabilme imkanına sahip olabilmekteydi. Oysa günümüz örgütlerinde gelişen teknolojinin karmaşıklığı ve ilerleyişi, işletmelerin aşırı büyümesi, iletişim kanallarının genişlemesi gibi nedenlerle beraber işletme üst yönetimi ile işgörenler arasındaki fiziksel, sosyal ve psikolojik mesafeler artış göstermiştir. Bu nedenle yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru bilgi akışında çeşitli sorunlar oluşmakta ve iletişim giderek karmaşık bir yapıya bürünmektedir. İş dünyasındaki başarı, karmaşık meseleleri çözümüleme, farklı fikirleri açıkça anlayabilme ve anlatabilme kabiliyetine giderek artan bir şekilde bağlı olacaktır. Etkili iletişim, en güncel iletişim araçları veya en eski jest, mimik ve dokunma gibi ilkel yöntemleri de kullanarak; kişisel ve kurumsal iletişimin sağlanmasının yanında; sosyal hayatın, sosyal ilişkilerin kurulmasında da önemli bir etken olacaktır. Ayrıca iletişim kanalları ve ilişki eylemleri; eğitim, bilgi ve deneyim paylaşımı ya da aktarımı ortamlarının özünü oluşturmaktadır. Bu kapsamda örgütiçi iletişim ve ilişkilerin amaçlarından bazıları şunlardır (Örgüt İletişimi, MEB, 2012):

- Örgütte işbirliği ve koordinasyonu oluşturmak
- Örgüt amaçlarının çalışanlar tarafından paylaşılmasını ve benimsenmesini gerçekleştirmek
- Örgüt üyelerine görev bilinci ve çalışma amaçlarını bildirerek, örgütsel hedefleri yakalamak
- Faaliyet hakkında ve çalışmalar sonucunda bilgi paylaşarak, kontrol bilinci oluşturmak

- Sorunların belirlenip çözümlenmesine ve kararlar alınmasına katkı sunmak
- Duygu ve fikirlerin belirtilmesine olanak sağlamak

Örgütsel iletişimin bir diğer önemli boyutu; işletmelerin müşteriler, ortaklar, yerel kuruluşlar, kamu kurumları ve diğer hedef kitlelerle güvene ve resmiyete dayalı bir diyalogun oluşturabilmesidir. Örgüt faaliyette bulunduğu alanla ilgi hedef kitlenin tatmin olup olmadığını, diğer bir deyişle çıktılarının niteliğini ve niceliğini yine örgüt dışı iletişim kaynakları vasıtasıyla öğrenerek, ilişkilerini düzenleme ve faaliyetlerine devam etmeyi amaçlamaktadır. Etkili bir iletişim olmadan örgüt üyeleri, örgüt birimleri ve çevre ile örgüt arasındaki işbirliğini ve koordinasyonu sağlamak mümkün değildir. Ayrıca iletişim; çalışanların üzüntü, endişe, korku, umut ve mutluluklarını ifade etme amacına da hizmet etmektedir (Örgüt İletişimi, MEB, 2012). Bu kapsamda iletişim, organizasyonlarda insanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya etki eden önemli bir araçtır denilebilir. Sosyal yaşamın ve insan varlığının bulunduğu tüm etkileşimlerde yer alan iletişim olgusu, örgüt çalışanlarının yer aldığı organizasyonlar açısından da büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır.

İletişimden doğan etkileşimi ve bu etkileşimle kurumda bir sistem oluşumuna olanak sunan yapıyı, Dalay (2001: 184) “*Organizasyon içinde bir sistem olarak iletişimin temel amacı, kopuk ve dağınık ilişkileri bir düzen içine sokmak ve amaç birliğini sağlamaktır*” şeklinde tanımlamaktadır.

Gülner (2007) örgütsel iletişim konusundaki gelişmelerin; sosyal psikolojinin, endüstriyel psikolojinin, sosyal ilişkilerin, örgütsel davranış ve yönetim biliminin gelişimine katkı sağladığını belirtmektedir. İlgili araştırmalar ışığında örgütsel iletişim alanında yapılan çalışmalarla üretilen egemen teoriler, kavramlar ve konular akademisyenlerce daha geniş kapsamda biçimlendirilmeye olanak sağlamaktadır.

Diğer yandan örgütler resmi iletişim sayesinde örgütün çıkarlarını, amaçlarını ve varlık gereksinimlerini karşılarken, resmi olmayan iletişim yapılanmaları ise çalışanların sosyal, psiko-sosyal ve insani gereksinimleri kapsamında oluşum

göstermektedir. Örgüt çalışanlarının kişisel yakınlık, ilişki, davranış, tutum ve sosyalleşme yönleri ile meydana gelen resmi olmayan iletişim sistemi örgütün mevcut iletişim yapısını gösterirken, resmi yapı olması gereken iletişim ve ilişki yapısını sergilemektedir (Gürgen, 1997).

Yapılan araştırmalar neticesinde birbirleriyle yakın ilişki kuramayan işgörenlerin yaptıkları işi tatmin edici olarak görmedikleri, bunun sonucunda verim düşüklüğü, işten kaçınma ve işi bırakma gibi sorunların ortaya çıktığı bulgularına ulaşılmıştır. Burling, Lentz ve Wilson (1956) hastane çalışanları arasında yaptıkları araştırmada, doktor ve hemşirelerle çalışmak zorunda kalan hastabakıcıların, bu kişilerle iyi ilişki kuramadıklarından dolayı bir takım sorunlar yaşadıklarını gözlemlemişlerdir. Hastabakıcıların bir araya getirilerek bir grup oluşturdukları, takım çalışması yaptıkları ortamda ise işlerinde çok başarılı oldukları ve ilişkilerinde sorun yaşamadıkları saptanmıştır. Resmi statüde olmayan bu gruplaşma ve yine resmi olmayan örgüt içi iletişim hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından kullanıma uygun bir yapı sunmaktadır. Çalışanlar açısından; iş tatminlerine, örgüte bağlılıklarına, sosyal ilişkilerine, bilgi-duygu paylaşımlarına olumlu etki gösterirken, yöneticiler açısından; çalışanlarla daha sıcak ilişkiler kurulmasına, düşüncelerin samimi ortamlarda daha açık dile getirilmesine, yönetimce iletilmek istenen mesajların daha net ve hızlı şekilde gruplara aktarılmasına, farklı fikir ve tepkilere hazırlıklı olunmasına, etkin yönetim sürecinin işleyişine yardımcı olabilecektir.

Atak (2005) çalışanların kullandıkları resmi olmayan iletişim kanallarının yöneticiler tarafından örgüt lehine nasıl kullanılabileceğine dair bir takım öneriler geliştirmiştir. Bu öneriler;

- Örgüt yöneticilerinin resmi olmayan iletişim kanallarını kullanabilmesi, çalışanlarla oluşturacakları sıcak ilişkilere bağlıdır. Mesai saatleri içinde çalışanlarla iş konusunda görüş alış verişinde bulunan ve bununla yetinmeyerek onların arasına karışan, onlarla sohbet eden, sosyal ilişkiler geliştirerek ve dertlerine çözüm arayan yöneticilerin resmi olmayan haberlere ulaşması ya da bu haberleşme kanallarını kullanması daha kolay

olacaktır. Yöneticilerin bu noktada samimi davranması çalışanlardan bilgi toplanıyor düşüncesini engelleyerek, resmi olmayan iletişim ve ilişki kanallarının açık kalmasına yardımcı olabilmektedir.

- Kurum yöneticileri, mesai saatleri haricinde düzenleyecekleri kokteyller, küçük müsabakalar, ikramlar, piknikler vb. sosyal aktiviteler ile resmi olmayan iletişim kanallarının önünü açarak, hem çalışanların sosyal ilişkilerini arttırmak hem de iş konuları ile ilgili görüşlerin, önerilerin rahatça tartışılabileceği bir ortam oluşturabilmelidirler. Bunun gibi samimi ortamların oluşturulmasıyla birlikte çalışanların resmi olmayan ilişkileri nedeniyle kişilere ve örgüte zarar verebilecek söylenti ve konuşmaların önlenmesi açısından önemlidir. Böylece çalışanlar, bir taraftan resmi olmayan iletişim kanallarının örgüte ve kişilere zarar vermesini önleyecek, diğer taraftan da iş stresinden uzak rahat bir ortamda, yönetici için gerekli bilgilerle o güne kadar fark edilmeyen önemli sorunların öğrenilmesine farkında olmadan katkıda bulunabileceklerdir.

- Örgüt içinde yapılan sosyal aktiviteler, resmi olmayan bilgilerin elde edilmesinin yanında, yöneticilere resmi olmayan gruplaşmaları öğretmek, grup liderlerini, üyelerini tanıma ve resmi olmayan iletişim kanallarını tespit etme imkanını sağlayacaktır. Yönetici ilgili gruplara iletmek istediği bilgi ve mesajları, grup üyesi veya yöneticisine bildirerek iletişim ve bildirim sağlamış olacaktır. Bu sayede yöneticiler resmi olarak iletmekte güçlük çektikleri mesajları, resmi olmayan kanalları kullanarak rahatlıkla iletebileceklerdir.

- Yöneticilerin çalışanlar ile iletişim kurmaları adına onlarla birlikte sohbet etmesi, görüşlerine başvurması, eleştirilerine kulak vermesi ve dertlerini dinlemesi resmi olmayan iletişim kanallarının daha iyi kullanılmasına olanak sağlayacaktır.

- Yöneticiler resmi olmayan gruplardan bilgi alma ve ilgili gruplara mesaj iletme adına bazı grup üyelerinden faydalanma yoluna da başvurabilirler. Ancak, bu kimselerin

varlığından çalışanların veya grup üyelerinin haberinin olması olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

- Resmi olmayan kanallardan elde edilen bilgiler ile karşıt görüşte olan kimselerin düşüncelerini öğrenme ve ona göre tedbir alma veya dikkate alma şansı elde edilebilmektedir.

- Geleceğe yönelik yapılması planlanan konular ortaya atılarak resmi olmayan kanallarda tartışılma, bilgi sağlanma, fikirler edinme ve tepkileri ölçme amacıyla resmi olmayan beyin fırtınası yürütme kanalları işletilebilmektedir.

- Resmi olmayan iletişim yapılanmalarını kullanmaya çalışan yöneticinin dikkat etmesi gereken, bu kanalları kontrol altına almak, örgüt için zararlı ve kötü sonuçlar doğurmasını engellemek olmalıdır. Bu tür iletişim yapılanmalarının kontrol altına alınması, iletişim kanallarının kapatılması anlamına gelmemelidir. Çünkü örgütün en değerli sermayesi insandır ve çalışanlar insan olmanın, sosyal bir varlık olmanın gereği olarak gruplar kurmakta ve bu grupla iletişim, etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Bunun engellenmesi çalışanların motivasyonunu, iş tatminini, ilişkilerini ve görev bilincini olumsuz etkileyebilecektir.

Resmi olmayan iletişim yapılarının, resmi kanallara göre daha hızlı ve daha esnek çalışma yapısı; görüş, eleştiri, öneri gibi hususların alt kademelerden üst yönetime kadar aktarılmasına kısa sürede aracılık edecektir. Örgüt çalışanlarının fikirlerini ve katkılarını farklı kanallardan daha hızlı bir şekilde duyurmalarını sağlayacaktır. Belirtilen bu nedenler kapsamında resmi olmayan iletişimi, örgütün resmi yapısını engeller veya örgüt amaçlarına ters düşen bir yapılanma şeklinde algılanmaması gerekmektedir. Tersine iyi kanalize edilir ve denetim altına alınır, formel iletişimin boşluklarını bilinçli biçimde doldurma ve destekleme rolünü başarıyla oynayabilir (Gürgen, 1997). O halde sosyal ilişki kavramını da içine alabilen iletişim kanalları, örgüt içi ilişkileri hem insani hem de çalışma yapısı ile geliştirdiği ve olumlu katkılar sunduğu anlaşılmaktadır.

Örgüt içi iletişim aracılığıyla yürütülen ilişkilerin, yukarıda belirtilmeye çalışılan önemi ve uygulamadaki faydaları ışığında, örgütü var eden unsurlardan olan iş yeri çalışanlarının, vakitlerinin önemli bir kısmını çalışma arkadaşları ile geçirmeleri, sürekli bir ilişki ve etkileşim içinde olduğunun göstergesidir. Ayrıca örgütün resmi organizasyon şeması dışında, işgörenlerin kendiliğinden oluşturdukları doğal gruplarla meydana gelen ve resmi statüde olmayan oluşumlar, örgüt içindeki sosyal ilişki mevcudiyetinin göstergesi arasında görülebilir. Tüm bunlarla beraber çalışanlar arası bireysel ilişkiler ve etkin örgüt içi iletişim; grup çalışmalarının etkinliğine, görev bilincinin artmasına, güven bağlarının sağlamlaşmasına, iş memnuniyetinin oluşmasına, bilgi paylaşımına, beşeri ve sosyal etkileşimin gelişmesine katkı sağlayabilecektir.

Örgüt içinde çalışan ilişkilerinin, iletişimlerinin ve etkileşimlerinin geliştirilmesi; kişisel-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve tatmin düzeylerinin artırılması aracılığıyla sağlanabilir. Bireylerin ihtiyaçları ve karşılaştıkları durumlar karşısında verecekleri tepkiler elbette farklılık gösterebilecektir. Ancak günümüz toplumlarında ve endüstriyel insan ilişkilerinde davranış, korku, ihtiyaç ve beklenti gibi konularda genellemeler yapılarak, sonuca yönelik uygulamalarda bulunmak mümkün olabilmektedir. Böylece örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının karşılanabilme derecesi çalışandan elde edilecek verim artışı ile doğrudan bağlantılı olacak ve çalışma yeteneğinin, motivasyonunun, işe bağlılığının ve iş memnuniyetinin göstergesi şeklinde algılanabilecektir.

### **3.2.3 Örgütsel Yönetim ve Sosyal İlişki**

Örgütü bir bütün olarak algılayan yönetim felsefesi ile beraber hem yönetim kademelerinde hem de organizasyon birimleri içinde iyi yönde gelişen ilişkiler örgütün büyümesi, devamının sağlanması, hedeflerine ulaşması ve gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerden birçoğu çalışanlarının insani ilişkilerini geliştirme ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar benimserken, uygulama sırasında



bu amaçlardan ziyade, hizmet veya mal üretimini artırmaya yönelik bir politikaya da dönüşebilmektedir. Politikanın uygulanmasından kaynaklı olarak yalnızca üretimi artırmaya yönelik bir oluşum, çalışanların memnuniyetine her zaman olumlu katkı sunması beklenilmemektedir. Uygulamada işgörenlerin kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir politika hem yüksek kalitede üretim artışına hem de çalışan memnuniyetinde önemli katkı sağlamaya yardımcı olabilecektir.

Yönetimin olgusunun doğuşu çok eski zamanlara dayanmakta ve neredeyse insanlığın var oluşu kadar geçmişi olduğu bir çok araştırmada yer almaktadır. (Koçel, 2005; Can ve Tecer, 1978; Meyer ve Alan, 1997; Hatiboğlu, 1993; Pugh, 1987; Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005: 146; Şimşek, 2008). Antik Mısır dönemine ait piramitler ve yaşam kültürü, Roma'luların şehir düzenlemeleri ve uyguladıkları kanunlar, Aristo'nun kaleme aldığı "Politika", Nizamülmülk'ün "Siyasetname" eseri, Şirazlı Sadi'nin "Bostan ve Gülistan" kitabı, Platon'nun eseri "Cumhuriyet", İbni Haldun'nun yazdığı "Mukaddime", Yusuf Has Hacip'e ait olan "Kutadgu Bilig" vb. yüzlerce eser, yapıt, yaşayış, ilişki, kültür, medeniyet gibi oluşumlar; yönetimin, insan ilişkilerinin, sosyal hayatın ve örgütsel yapılanmanın var oluşuna ve gelişimine gösterilebilecek örneklerden bazılarıdır.

Bilimsel çalışmalara konu edilen yönetim ve organizasyon konuları sanayi devrimi ile beraber 18. ve 19.yy döneminde başlamıştır. Klasik Yaklaşım ile tanımlanan ve ilk bilimsel çalışmalar arasında gösterilen araştırmalara; Frederick Taylor, Henri Fayol ve Max Weber öncülük etmişlerdir. Bu çalışmalarda örgütsel yapılanmaya ve örgütün yönetimine ilişkin bir takım eleştiriler, öneriler getirilerek örgütlerin yönetsel ve işlevsel anlamda etkinliklerinin artırılması amaçlanmıştır. Ancak bu akımın geliştirdiği yöntemlere bir takım eleştiriler getirilmiştir. Bu eleştirilerin başlıcaları (Kadiş ve Özduman, 2015):

- insanın sosyal ve psikolojik yönlerini görmezden gelmesi,
- işgörenleri makinenin bir parçası gibi düşünülerek standartlaştırması ve birinin diğerinin yerine kolayca ikame edilebilir düşüncesi,

- yönetimin sadece şekli ve kanuni yönlerine önem vermesi,
- yönetimin ve örgütün; sosyolojik, psikolojik yönlerine gereken önemin verilmemesi.

Klasik yönetim teorisine getirilen bu eleştirilerden sonra ortaya çıkan bilimsel akım; Neo-klasik teoride (Mayo 1932, Maslow 1954, Argyris 1957, McGregor 1960, Herzberg 1966) insanların duygularının varlığından, yönetime kısmi katılımlarından, daha esnek hiyerarşik yapılanmalardan ve çalışanların oluşturdukları sosyal ilişki gruplanmalarından bahsedilmiştir. Hawthorne araştırmaları olarak bilinen ve G. Elton Mayo öncülüğünde düzenlenen çalışmanın ilk aşaması çalışma koşullarının üretime olan etkileri konusunda uygulanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise işçi davranışlarının sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, ekonomik ve diğer bütün yönleriyle incelenmesi amaçlanmıştır. Yaklaşık sekiz yıllık bir çalışmanın ürünü olan Hawthorne araştırması, bireysel etkileşimde ve örgüt etkileşiminde işçinin psikolojik ve sosyal yönlerinin dikkate alınması gerekliliğini ortaya çıkartmıştır. Araştırmada işletmenin sosyal bir sistem olduğu ve bu sistemin en önemli unsurunun insan olduğu vurgulanmıştır. Örgütsel etkinliğin ve üretimsel verimliliğin fiziksel iyileştirmelerden ziyade, daha çok sosyal faktörlerle mümkün olduğu ortaya konulmuştur. Yine araştırmaya göre çalışanların değer yargıları, alışkanlıkları, inançları ve aralarında kendiliğinden oluşan gruplar, üretim verimliliğini büyük oranda etkilemektedir. Kurumun tüm birimlerinde var olan sosyal ilişkinin, duygusallığın, psikolojinin ve insani paylaşımların yöneticilerle beraber bir bütün olarak örgütün sosyal bir sistem olarak çalıştığı belirtilmektedir.

Elton Mayo'nun öncülüğünde gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmaları kapsamında neo-klasik düşüncedeki insan modelinin özellikleri (Baransel, 1993: 73):

1- İnsan, özü itibarıyla sosyal gereksinimlerle motive olmaktadır. Ayrıca, iş arkadaşları ile ilişkileri, temel özdeşim duygusunun gelişimine katkı sağlamaktadır.

2- Sanayi devrimi ile beraber iş bölümlerindeki artış ve işte uzmanlıkların gelişimi, işçiler için yapılmakta olan işe karşı anlam kaybına neden olmuştur. Bu anlam kaybının sosyal ilişkilerle giderilmesi eğilimi ortaya çıkmıştır.

3- Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar yönetimce gerçekleştirilen denetim, uygulama, ceza ve ödüllendirmelerden çok, çalışma grubu arkadaşlarından gelen etkilere karşı duyarlılık göstermiştir.

4- Örgüte ve yönetime karşı duyarlılık, çalışan kişinin sosyal ilişki derecesine ve işgörenlerin kendiliğinden oluşturdukları grupta kabul edilme derecesine bağlılık göstermiştir.

İnsan ilişkileri akımı olarak bilinen neo-klasik düşüncenin ortaya çıkması büyük ölçüde klasik yönetim teorisindeki boşluklarından kaynaklanmaktadır. Klasik yönetim teorisi mekaniktir, duygulardan neredeyse arındırılmış mantıksal bir düşüncededir. Çelik parçalardan meydana getirilmiş bir makinenin iyi çalışmasını sağlamak için gerekli mekanik prensipler ile klasik teorinin prensipleri birbirine benzemektedir. Oysa organizasyonu meydana getiren parçalar çelikten yapılmaya veya cansız varlıklar değildir. Tam aksine, örgütü oluşturan her parçası canlı ve beraberinde yüzlerce sorununu, duygusunu, fikrini organizasyona taşıyan varlıklardır. Bu canlı parçaların yapısal varlıkları ve birbiri ile olan uyumları sağlamlaşmadan mekanik prensiplerin işlemesi zorlaşacaktır (Hatiboğlu, Z. 1993). Böylece çalışanların doğal yapıları gereği gereksinimler, problemler, mutluluklar, endişeler gibi birçok farklı duygu, düşünce, güdü ile çalışma hayatında yer aldıkları anlaşılabilmektedir.

Sağsan'ın (2002) Davis'ten aktardığına göre insan ilişkilerinin temel felsefesi; çalışanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması, iş tatminlerinin oluşturulması ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için uygun olanakların sağlanması temeline dayanmaktadır. *“Bu nedenle, örgüt içerisindeki çalışan bireylerin birbirinden farklı olduğunu, insanın bir bütün teşkil ettiğini, insan davranışlarının belirli nedenlere bağlı olduğunu, ancak insanın diğer üretim*

*faktörlerinden farklı bir yapıda biçimlendiğini, örgütlerin bir sosyal sistem niteliği taşıdığını ve insanın örgüte, örgütün de insana ihtiyacı olduğunu savunmaktadır.”*

Diğer bir görüşte ise insan ilişkileri yaklaşımı örgütsel davranış teorisi kapsamında yer aldığı savunularak; örgüt çalışanı olan insanı anlamak, bu anlayışla beraber örgüt yapısı ve insan davranışları arasındaki ilişkileri incelemek, örgüt içinde kendiliğinden meydana gelen sosyal grup oluşumlarının nedenlerini sorgulamak, çalışanların yeteneklerinden en üst düzeyde faydalanmayı amaçlamak ve tüm bu oluşumlarla beraber yöneticiye kullanabileceği yeni unsurlar ve kavramlar verebilme amacını gütmektedir (Koçel, 2014).

Sabuncuoğlu ve Tüz ise (2003; 186) geleneksel örgüt teorilerinin aksine insan ilişkileri teorisinin, insanı; “ekonomik bir varlık” veya “biri birinin yerine ikame edilebilir” olarak değil “sosyal ve psikolojik bir varlık” olarak kabul etmekte ve işgören motivasyonun ekonomik veya parasal uygulamalarla değil sosyal ve psikolojik yaklaşımlarla sağlandığı tezini savunduğunu belirtmektedir.

Örgüt teorileri içerisinde yer alan insan ilişkileri ekolü, insanı kişisel özelliklere sahip ve sosyal ilişkiler kurabilen, toplumsal yapıyı oluşturan varlıklar olarak görmesi ve çalışanların iş tatminlerinin artırılması yoluyla verimliliğin, üretkenliğin sağlanması açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Örgütsel verimliliğin sağlanmasında önemli bir unsur olan insanı ön plana çıkartan bu teori, yönetim sürecinin birçok aşamasında insanın yerini alabilmesi ve örgüte etkin katkı sunabilmesi açısından da çalışmalara konu edilmeye devam etmektedir. Bunlarla beraber, yönetimde insan ilişkileri yaklaşımlarının endüstriyel ilişkilere dayanan düşüncesinde, çalışanlarla yönetim arasındaki mesafeyi kaldırarak fikirlerin, duyguların paylaşımıyla örgüt amaçlarına ulaşmak için ortak bir payda da bululması fikri geliştirilmiştir. Diğer bir düşüncede ise herhangi bir örgüt çevresindeki insan ilişkilerinin kendiliğinden oluşmaya başladığı, geliştiği ve olgunlaştığı savunulmuştur (Sağsan, 2002).

Wren ve Bedeian (2008) kişiler arası ilişkiler, sosyal etkileşimler, grup davranışları, iletişim kanalları, motivasyon, önderlik, iş tatmini gibi konularla başlayan insan ilişkileri kavramı gelişiminin; sosyal sistemlerde çalışanların yeri, biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt yapıları, teknoloji ile beraber karmaşıklaşan ilişki türleri, birey ve örgüt bütünleşmesi, psiko-sosyal yaklaşımlar gibi konular ve sorunlarla da olgulaşma sürecinin devam ettiğini vurgulamışlardır. Bununla beraber, insan ilişkileri yaklaşımının giderek “örgütsel davranış” ve “endüstride hümanizm” akımlarına yakınlığı da belirtilmektedir.

Organizasyonların işleyişi ve örgütsel yapılanma açısından büyük öneme sahip olan insan ilişkileri yaklaşımı, disiplinler arası etkileşime sahip olduğu ve alt disiplinler olarak psikolojiden, sosyolojiden ve sosyal psikolojiden etkilendiği araştırmalarda açıklanmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalar, araştırmalar ve alt disiplinlerin katkıları ile insan ilişkileri yaklaşımının giderek bilimsel bir nitelik kazandığını ve daha sonra felsefe bilimi temellerine dayandırılarak “örgütsel davranışa” dönüştüğü yönünde yaklaşımlar bulunmaktadır (Baransel, 1993: 79). Bu durum kişiliğin, insan davranışları ile ilişkili olan psikoloji yönünü gösterirken, kişiliğin de sosyal yaşantıdan etkilediği durumu göz önünde bulundurulduğunda sosyoloji yönünün de olduğu anlaşılabilir.

Scott (1981) insan ilişkileri yaklaşımına psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji bilimlerinin katkıları olduğunu şu şekilde savunmuştur:

Psikoloji disiplinine dayandırılan yapıda; insan davranışlarının her zaman rasyonel olamayacağı ve işgören motivasyonlarının farklı şekillerde sağlanabileceği, çalışanların bireysel davranışlarının örgütün sistemsel ve sosyal yapısıyla da ilişki kurulup açıklanması gerektiğini ve son olarak yöneticilerin iyi birer uygulayıcı, lider olarak eğitilebilecekleri düşünceleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Sosyoloji biliminden etkilenmesi ise; örgüt içerisinde oluşan ve resmi olmayan grupların kendiliğinden meydana gelişi, sosyal ortamların sadece grup yönetimi

tarafından oluşturulmadığı ve grup üyelerinin de sosyal ortamın bir parçası olduğu, yapısal olarak örgütlerin de birbirlerini etkileyen sosyal bir sistemde faaliyet göstermesi, örgütteki insan-grup ilişkileri, örgüt işleyişinin ve çalışanların duruma göre farklılıklar göstermesi ve işlerin yürütülmesi için belirlenen yapıdan daha fazla karmaşık, dinamik bir yapının olduğu belirtilmiştir.

Son olarak sosyal psikolojide; çalışanlarda örgütsel bağlılığı oluşturarak örgüt amaçlarını benimsemelerini sağlamak, işgörenlerin motivasyonlarının oluşturulması ile duygu, düşünce, bilgi paylaşımlarını etkinleştirerek örgütsel verimliliğini arttırmak, alınacak örgütsel kararlara çalışanlarında dahil edilmesi ile işbirliğinin sağlanması, iş etiği bilincinin yerleşmesi, ekip ruhunun canlanması, moral ve verimlilik artışı gibi konular ile bağ kurulmaya çalışılmıştır.

Örgütsel yönetim kapsamında ise insan ilişkileri yaklaşımı; otoriter yönetim tarzının aksine, insanın ön planda olduğu demokratik bir yönetim tarzını savunmaktadır. Bilimsel çalışmalar ve araştırmalara dayandırılan bu yaklaşımda, yöneticinin çalışanlar ile olan ilişkilerinde başarılı olmasını sağlayacak örnekler, tahliller ve uygulamalar da sunulmaktadır. Ayrıca yönetim anlamında; örgüt üyelerine veya insana yönelik bir yatırım olarak algılanması, örgütler adına uygulanmasının da kolay olacağı belirtilerek, bu yaklaşımı benimsemenin çok zor olmayacağı açıklanmıştır (Baransel, 1993: 81).

Bununla beraber insan ilişkileri akımını benimseyen bir yönetim düşüncesi ve uygulamasında, çalışanların iş tatminlerinin artırılması ile beraber üretkenliğin artışının da amaçlandığı politikalar, örgütün bütününe olumlu etki sunacaktır. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması üretkenliğe etki ederek örgütsel verimliliği arttırmış olacak, böylece hem yöneticilerin hem de işgörenlerin memnuniyetleri gerçekleşmiş olacaktır (Daft, 1988).

Yapılan araştırmalar, yaklaşımlar ve çalışmalar kapsamında, insan ilişkileri teorisi klasik yönetim anlayışının arka planda tuttuğu insanı; birbirinden farklı

fizyolojik, psikolojik ve biyolojik bir varlık olarak tanımlarken; insanı davranışları, düşünceleri, ilişkileri ile örgüt yapı ve işleyişini etkileyen ve sosyal bir grup içerisinde yer alan sosyal ve psiko-sosyal bir varlık olarak görmektedir. Çalışanların motivasyonlarının sadece ekonomik olanaklar ve imkanlarla oluşmasının mümkün olmadığı, insanların her zaman rasyonel davranışlarda bulunmadığı, örgütsel verimliliği arttırmada çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinin son derece önemli olduğu, sosyal gruplaşmaların örgütün etkinliğinde fayda sağladığı ve sosyal ilişkilerin örgütsel bağları güçlendiği bilinciyle, insan ilişkileri yaklaşımının günümüzdeki yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca örgütsel yönetim sürecine katılım, gruplar arası dayanışma, çalışanların otokontrolü, işbirliği, yardımlaşma, sosyal paylaşımlar ve ilişkiler, ekonomik ve sosyal teşvikler ile çalışan motivasyonu ve iş tatmini gibi etkenler insan ilişkileri yaklaşımının en temel kavramaları olarak sıralanabilir.

Diğer yandan neo-klasik düşünceye dolayısı ile insan ilişkileri yaklaşımına getirilen eleştiriler; duyguların ön planda tutulması, yumuşak tutum sergilemesi, kararlara katılımda gerçekçi olmayan demokrasi göstergesi, sendikalara karşı olması, örgüt içi gerçekleri açıklamada sınırlı olması şeklinde sıralanmaktadır (Dalay, 2001: 192).

Yönetim teorilerine ilişkin güncel çalışmaların toplandığı yapılanma ise modern yönetim düşünceleridir. Modern yönetim yaklaşımları klasik ve neoklasik yönetimin düşüncelerinin bir devamı niteliğinde olup, yönetime daha değişik boyutlar getirmeyi amaçlamıştır. Modern yönetim düşüncesi, “sistem yaklaşımı”, “durumsallık yaklaşımı” ve “dinamik yönetim yaklaşımı” olmak üzere üç temel yaklaşımdan meydana gelmektedir. Modern yaklaşım, her işletmeyi bir sistem olarak tanımlamaktadır. Bilimsel kavramlara ve deneylere dayanarak araştırmalar yapan modern yaklaşım teorilerinin genel amacı örgüt sistemleri ve örgüt modellerini geliştirmektir (Kadiş ve Özdoğan, 2015).

Örgütsel yönetim yaklaşımları kapsamında, günümüz organizasyonlarında işgörenlerin sosyolojik, psikolojik ve fizyolojik bir yapıya sahip olmasıyla beraber örgütün sistemselsel, dinamik, karmaşık işleyişi bir arada düşünülebilir. Hicks'in (1972) Coleman'dan aktardığına göre, tatmin duygularımızın birçoğu veya hayal kırıklıklarımızın büyük bir nedeni içinde bulunduğumuz gruplardan kaynaklanmaktadır. Buna ek olarak Hicks (1972) bir arada gösterilen çabaların en büyük hedefinin grup amaçlarına ulaşmak olduğunu belirtmektedir. Çalışanların her birerleri duygu, düşünce ve fikirlere birey olarak sahipken, bir grup olarak örgütün de amaçlarına ve hedeflerine sahip olduklarını göstermektedir. Burada önemli olan işgörenlerin örgütün amaç ve hedeflerine katkıda bulunurken motivasyonlarının, iş tatminlerinin, örgüte bağlılıklarının sürekli dinamik tutulması ve pekiştirilmesi ile beraber sosyal ve beşeri ihtiyaçlarının karşılanarak doyumlarının da sağlanabilmesi düşüncesi doğmaktadır.

Yönetim, planlama, organizasyon ve denetim örgütsel yapılanmayı oluşturan temel yapı taşlarıdır. Örgütsel yapının şekillendirilmesi, yönetim etkinliğinin artırılması, planlı bir yapının kurulması ve örgütsel hedeflere ulaşılması için resmi statüde meydana getirilen organizasyon şeması (örgütsel yapılanma) örgütler tarafından bilinçli olarak oluşturulmaktadır. Resmîyet kazanan yapılanmada kimin ne yapacağı, nasıl, nerede faaliyette bulunacağı, sorumlulukları, yetki alanı gibi hususlar kimi zaman yazılı şekilde belirtilir kimi zaman da örgüt kültürü olarak algılanmaktadır. Resmî yapıda kurulan bu oluşum genellikle örgüt şemasını, kurum içi ilişkileri ve örgüt unsurlarını şekillendirerek işgören davranışlarını belli bir davranış kalıbına sokmayı hedeflemektedir (Huczynski ve Buchanan, 2013: 64).

Öte yandan örgütlerde resmî yapılanmalarla oluşturulan birimler veya gruplar ile beraber resmî olmayan yapılanmalarla meydana gelen gruplaşmalar da örgüt içinde varlık göstermektedir. Resmî statüde olmayan bu gruplar sosyal ihtiyaçlar nedeniyle oluşan doğal yapılanmalardır. Kendiliğinden meydana gelen bu gruplanmalar, resmî yapılanmaların aksine bilinçli olarak oluşturulmuş organlar değildir. Resmî olmayan yapılanmaların kendi aralarında da resmî olmayan iletişim, ilişki, paylaşım, duygu ve bilgi aktarımı gibi hususlar kaçınılmaz olacaktır. Çalışanlar arası ilişkilerin doğal



sonucu olarak ortaya çıkan ve belirli bir plan dahilinde gerçekleşmeyen, kendiliğinden meydana gelen bu oluşumlar, grup amaçlarının ön planda tutulduğu genel bir yapıyı temsil etmektedir (Ivancevich ve Matteson, 2014). Örgütler tarafından bilinçli olarak oluşturulan sistemsal gruplar olduğu gibi, örgüt içinde kendiliğinden oluşan fakat planlı bir biçimde meydana gelmeyen informal gruplar da bulunmaktadır. Örneğin farklı bölümlerden birkaç kişi öğle yemeğinde veya iş çıkışı bir futbol müsabakası izlemek için bir araya gelerek bir grup oluşturması hem sosyal aktiviteler sayesinde ilişkilerin geliştirilmesine hem de işle ilgili konuları tekrar tartışabilecekleri ortamın oluşturmasına katkı sağlayacaktır (Aksu, 1996).

Atak (2005) resmi olmayan örgüt içi oluşumlar, çalışanların kendi arasında bilinen ilgi, düşünce ve yakınlaşmaları üzerine kendiliğinden kurulmuş olan arkadaşlık ilişkilerinden oluştuğunu belirtmektedir. Örgüt üyelerinin iş ile ilgili veya iş haricinde kurdukları ilişkiler nedeniyle, resmi örgüt yapısı dışında da ilişkiler ve yapılar gelişebilmektedir. Önceden tahmin edilemeyen bu tür ilişkiler resmi olmayan yapılanmaları oluşturmaktadır. Kurumlar içindeki resmi olmayan yapılanmalar resmi yapılanmaları büyük ölçüde etkileyen bir özelliğe sahip olduğundan, kurum yöneticilerinin resmi olmayan yapılanmalara gereken önemi vermeleri uygun olabilecektir.

Guirdham (1990) resmi yapının mevcut olduğu örgütsel şemada resmi olmayan örgütsel yapılanmanın da mevcut olacağını belirtmiştir. Resmi olmayan örgütsel yapının; resmi yapıdaki mevcut olan tanımlamalara bağlı kalmaksızın, örgütte çalışan insanların etkileşiminden, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarından doğarak gelişen ilişkiler sonucunda, davranış normlarını meydana getirdiğini savunmuştur. Resmi olmayan bu yapılanmanın temel üç özelliği ise esneklik, kesin ilişki tanımlarının olmayışı ve grup üyeliklerinin kendiliğinden gelişerek resmi yapılanmalardaki statüye bağlı kalınmadan oluş gösterdiği şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca resmi olmayan ilişki ve etkileşim yapısının; çalışanların motivasyonunu, örgüte bağlılıklarını, iş memnuniyetini, sosyal ilişkilerini ve performansını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Bu etkileşimin nedenleri;

- İşgörenlerin kişisel tercihleri ve ait olma duygusu ile sosyal ihtiyaçlarının tatmininin sağlanması,
- İlişki ve etkileşim boyutlarının çeşitlenmesi,
- Motivasyon etkisi,
- Çalışanlar üzerinde sağladığı kontrol mekanizması ile bağlılık ve güvence duygularının oluşturulması,
- Resmi yapılanma içerisindeki eksiklik, anlaşılmazlık ve zayıflıkları telafi etmek için bir araç olmayı sağlaması, şeklinde sıralanabilir.

Grup üyelerinin bağlılıkları, gruba katılmaları, üyeliklerini sonlandırmaları, grup türleri, grup ve kişisel amaçlarına ulaşmadaki gayretleri gibi hususlar da önem arz etmektedir. Bu kapsamda Hicks (1975) çalışma grupları üzerine yapılan bir araştırmada dört grup tipinden bahsetmiştir. Kişisel becerilerin düşük olduğu ve az ücretle işgören çalışma grubunu gevşek, gelişigüzel davranış sergileyen ve işgörenler arası etkileşimin yoğun olduğu grubu kararsız, çalışanların kendi işlerini icra ederken karar verebilmeleri, fikirlerini uygulayabilmeleri ve kişisel becerilere sahip olan grubu stratejik, dördüncü grubu ise kurum kültürüne sahip ve genellikle hiyerarşide en üst düzeyde yer alan yapılanmayı ise tutucu grup olarak tanımlamıştır. Ayrıca Aksu'nun (1996) Litterer'den aktardığına göre işgören sınıflamaları genel grup, arkadaşlık kükleri ve görev grubu şeklinde de sınıflandırmalar yapılmıştır.

Bir gruba üyelik; doğumla (aile, vatandaşlık), gruba çağırılma (ordu), gruba katılım için başvurma (üniversite, iş başvurusu), çıkar ve amaç birlikteliği (sendika, parti, dernek üyelikleri) ve karşılıklı anlaşma yolu gibi birçok şekilde sağlanmaktadır. Ayrıca örgüt üyeliklerinin birçoğu görüş birliği oluşmasıyla kazanıldığından üyelik teklifinin kimden veya nereden geldiği açık olmayabilir. Bununla beraber yapılan araştırmalara göre grup normlarına en çok uyanlar kendisinin gruba kısmen kabullenildiğini düşünen ve üye olduğu gruba orta düzeyde aidiyet duyan kişilerdir. Grup normlarına uyma konusunda davranış bozukluğu en sık alt sosyoekonomik düzeydeki grup üyelerinde görülmekte ise de, gruptan çıkartılma endişesi grup üyelerini normlara itaat etmek zorunda bırakmaktadır. Ayrıca bireyler gruptaki üyeliklerini

devam ettirmek için beklenti düzeylerine göre karar vermektedirler. Kişilerin beklenti düzeylerinin üstünde olan gruplar çekiciliğini devam ettirdiğinden, bireyler grupta kalmayı tercih edeceklerdir. Aksi durumda ise bireyler grup veya örgüt üyeliklerini sonlandırma yoluna gidebilirler. Bireyler üyesi olduğu grubu, üyelik elde edebileceği diğer gruplarla da karşılaştırabilir. Yapılan bu mukayeseye "diğerleriyle karşılaştırma düzeyi" adı verilmektedir. Grup normlarından bir noktaya kadar bağımsız davranabilme yetkisi ise, Hollander'e göre yalnızca lidere özgü bir tutum olmaktadır (Kâğıtçıbaşı, 1977).

Kurumlar içinde oluşan resmi olmayan gruplar veya yapılar sadece bu gruba üye olan çalışanların yaptıkları işe, kişisel ve sosyal eylemlerden sağladıkları fayda ile sınırlı kalmayarak, örgütün genel amaçlarına da hizmet etmesi olasıdır. Çalışma ortamlarında meydana gelen informal grup oluşumları kapsamında, Elton Mayo'nun belirttiği üzere, *"insanın arkadaşlarıyla sürekli birlikte olma isteği, en güçlüsü değilse de güçlü bir insan karakteristiğidir"* düşüncesine ek olarak, Homas'ın (1971) *"bir insanın toplumsal derecesi yükseldikçe ya doğrudan doğruya ya da araçlar yoluyla etkileşimlerini başlattığı insanların sayısı da artmaktadır"* yaklaşımıyla insan ilişkilerinin çalışma hayatı, sosyal statüler, beşeri ve sosyal ilişkilerle beraber toplumsal yapıyla etkileşimine vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır. Diğer bir yaklaşımda ise Hicks, (1975) bireyin sosyokültürel seviyesi arttıkça daha çok bireyle ve daha çeşitli gruplar ile etkileşime girmek istemesinin doğal bir yapıyı oluşturacağını savunmaktadır. Böylece işgörenin yaptığı bireysel faaliyetler ve üyesi olduğu resmi veya resmi olmayan grup üyelikleri ile daha fazla görüş, bilgi, duygu, düşünce sahibi olarak hem çalışma hayatına hem de bireysel ve sosyal hayatına katkı sağlayacaktır. Böylece kişinin çevresine katkısı ve çevrenin de kişiye katkısı gerçekleşmiş olabilir.

### **3.3 Örgüt Dışı Sosyal İlişkiler**

Yaşantıyı devam ettirebilmek için başkalarına ihtiyaç duyulur ve başkaları ile oluşan bu etkileşim grupları meydana getirerek toplumsal hayatın en önemli yapılarından birini oluşturur. Çevreyi tanıma; insanın doğumu ile başlayarak ömrü

bayunca etrafını ve diğer insaları anlamaya, onlarla bütünleşmeye çalışılan süreci kapsamaktadır (Bozkurt, 2014: 151). İnsanoğlunun ilk nefesi ile başlayan çevre etkileşimi aile, eğitim dönemi, çocukluk, gençlik, askerlik, evlilik, iş hayatı, emeklilik, ihtiyarlık gibi birçok dönemden geçerek hayat boyu var olan sosyal yapının varlığını göstermektedir. Sosyal yapı, bir grubu oluşturan bireylerin rol, statü, görev, yetki ve sorumluluklarının toplamından oluşan bütünü ifade etmektedir (Arslantürk ve Amman, 2000: 249).

Örgütler de sosyal yapının bir ürünü olarak toplumda yer alan gruplardır. Horton ve Hunt (1964: 97) grup tanımında; etkileşimde bulunulan ve gruba karşı üyelik, aitlik hissinin bulunduğu, ortak amaç veya gaye bilincinin olduğu yapılanmayı belirtmiştir. Diğer bir tanımda, planlı ve organize yapılanmalar aracılığı ile devamlı etkileşim halinde bulunan insanların birlikteliği olarak açıklanmaktadır (Bozkurt, 2014: 152). Sosyal grup tanımlarından da anlaşılacağı üzere işletmelerin varlıklarını devam ettirme nedenlerinden olan örgütsel hedeflere ulaşma gayesi, ancak çalışanların iletişimi, etkileşimi, ortak amaç birlikteliği ve üyelik bilinci ile sağlanacağı anlaşılabilir. Böylece etkin bir örgütsel yapıdan ve aynı zamanda sosyal bir gruptan bahsedilebilir. Buna ek olarak her topluluk grup oluşturmamaktadır. Örneğin futbol müsabakası izleyen taraftarlar veya bir trafik kazasında olay mahalinde toplanan insanlar da topluluktur ancak gruptan ziyade bu topluluk, kalabalık olarak adlandırılabilir. Diğer yandan aynı toprak parçasında vatandaş olan kadınlar, erkek çocuklar, ikizler statü olarak birliktelik gösterebilir de bir grubu temsil etmeyip kategoriye ayırma veya sınıflama olarak düşünülebilir. Başka bir ifade ile sosyal grup amaç birlikteliği, etkileşim, iletişim içinde olan ve üyelik bilinci gösteren insan topluluğu şeklinde tanımlanabilir.

### **3.3.1 Sosyal İlişki Çeşitleri**

Sosyal sistemi oluşturan beraber yaşam ve çevre etkileşimi insana toplum tarafından bazı görev, sorumluluk, statü ve roller vererek sosyal yapıyı oluşturan normları uygulamaya yönlendirebilmektedir. Sosyal ilişkilerin çeşitliliği, devamlılığı, çatışmaları, sürekliliği, ahengi, işleyişi gibi hususlar bu olgulara göre şekillenmektedir.

Sosyal ilişkiler etkileşimin niteliğine, süresine, toplum yapısına, kültüre, yaşa, cinsiyete vb. durumlara göre çeşitlilik gösterebilmektedir.

### **3.3.1.1 İlişkinin Niteliğine Göre**

#### **3.3.1.1.1 Birincil İlişkiler**

Grup üyelerinin kişisel paylaşımlarını rahatlıkla yapabildikleri, kalıcı ve uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri, yakın ve samimi ilişki içinde bulunulan ve genellikle küçük yapıda olan ilişki türü birincil ilişki grubu olarak tanımlanmaktadır. Bu sınıflama ilk olarak Charles Horton Cooley (1902) tarafından yapılmıştır (Schaefer, 2013: 121, Bozkurt, 2014: 154).

Birincil gruptaki bireyler etkileşim bağlarının güçlü olması sayesinde birbirlerini çok iyi tanıdıklarını düşünerek, fazlaca vakit geçirmekte ve birçok faaliyetleri beraber yapmaya özen göstermektedir. Macionis'in (2013: 163) Cooley'den aktardığına göre bireysel ve yakın ilişkiler içinde bulunulan yapıları birincil grup olarak belirterek, insan yaşantısındaki ilk tecrübelerin bu gruplar sayesinde oluşturulduğunu tanımlanmaktadır. Başta aile ve arkadaşlıklar bu grubun temel öğeleri arasındadır. Ayrıca birincil grubun temelini oluşturan aile ve arkadaşlıkların; davranış, tutum ve sosyal kimlik kazanımlarını oluşturan, sosyalizasyon sürecine ilişkin temel katkılar sunan bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir. Buna ek olarak Schaefer (2013: 121) birincil grupların hem toplumsallaşma sürecinde hem de bireyin sosyal statü, görev ve rol kazanımlarına ilişkin büyük önem arz ettiğini vurgulanmaktadır.

Yaşantımıza ilk başladığımız andan itibaren sosyal yaşamın bir parçası olma süreci aile ile başlayarak arkadaşlık, eğitim, çalışma dönemleri ile devam eden insan hayatı, her bir aşamada sosyal ilişkinin bir parçası durumunda düşünülebilir. Birincil grup olarak tanımlanan ve genellikle aile, arkadaşlık ilişkileri gibi sürekli, yakın, duygusal bağı yüksek ilişkiler sosyal ilişkilerin ilk basamağı ve sosyal hayatta yer edinecek rollerin, statülerin temel harcı olarak algılanabilir.

Endüstri devrimi ile beraber çalışma hayatının, yönetimin ve örgütsel yapılanmanın bilimsel olarak ele alınması ve günümüz toplumunda gelişen iletişim, etkileşim, düşünce ve duyguların anlık paylaşımı sayesinde sosyal ilişkiler daha da artış göstermektedir. Bu kapsamda birincil grupta yer alan aile, akraba, arkadaşlık, komşuluk vb. ilişkilerinden sonra ikincil grubu değerlendirmekte yarar görülmektedir.

### **3.3.1.1.2 İkincil İlişkiler**

İkincil ilişkiler birincil grubun aksine kişisellikten uzak, belirli bir faaliyeti gerçekleştirme veya belirli bir hedefe ulaşmak için bir araya gelen insanların, birincil gruba göre nisbeten daha büyük bir yapıda ve daha kısa sürede etkileşimde buldukları sosyal grubu tanımlamaktadır (Macionis, 2012: 163). Daha büyük bir yapıda oluşum gösteren ikincil grup üyeleri birincil grup üyeleri gibi küçük yapıda olmadığından, üyelerin birbirlerini yakından tanımları, duygusal bağlarının sağlam olması gibi durumlar beklenilmemektedir. Örneğin üniversitede aynı dersi alan öğrenciler amaç birlikteliği doğrultusunda ilgili dersi başarılı bir şekilde vermeyi hedeflerken, dönem sonunda belki de birbirini bir daha görmeyecek olan bu öğrenciler, ikincil ilişki grup olarak sınıflandırılabilir.

Endüstri devriminden önceki toplumsal yaşam ve ilişkilerde aile, akraba, arkadaşlık gibi birincil gruplar ön planda iken endüstri devriminden sonraki dönemlerde ikincil gruplar ön plana çıkmıştır (Bozkurt, 2014: 154). Daha önce de belirtildiği üzere ikincil grup üyeleri sayı olarak birincil gruba göre daha fazla olabilmektedir. Günümüz global örgütlerinde binlerce hatta on binlerce çalışan aynı şirket çatısı altında toplanabilmekte ve örgüt hedeflerini gerçekleştirme adına aynı amacı benimseyebilmektedir. Bu genişlikte çalışma arkadaşlarının birbirlerini yakından tanımları genelde mümkün olamamaktadır. Ancak Macionis (2012:163) belli sayıda çalışma arkadaşının yakın ilişki kurmasının birincil gruba dahil olunmasına katkı sunacağını ve sosyal ilişkinin güçleneceğini, ikincil grupta yer alan kişilerinde aynı hedefe yürüdükleri için yine de mutluluk duyacaklarını belirtmiştir.

Ayrıca ikincil gruptaki ilişkilerin formel, amaçlara ulaşmada araçsal davranma ve doğal davranış yapısında gerçekleşmeyen bir sosyal ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Birincil ve ikincil grup ilişkilerinin daha net anlaşılması için aşağıda belirtilen Tablo 3.1 daha açıklayıcı olabilir;

**Tablo 3.1: Birincil ve İkincil Gruplarla İlişkiler**

Önemli Özellikleri	Birincil Gruplar	İkincil Gruplar
İlişki Yapısı	Kişisel	Kişisel Olmayan: Roller ve Statüler
Üye Sayıları	Az	Genelde Çok
Duyguların İfadesi	Doğal-Kendiliğinden	Resmi-Sınıflandırılmış
Amaç	Belirsiz	Belirli
Özdeşleşme	Yüksek	Düşük
Sosyal Kontrol	İnformel	Formel
Gruplar	Aile, Akraba, Arkadaş, Komşu	İşletmeler, Siyasal Partiler, Dernekler, Sendikalar

**Kaynak:** Bozkurt, 2014: 155

Gerçek hayatta birincil ve ikincil grupları kesin ve net şekilde birbirinden ayırmak mümkün olmayabilir. Birincil grup üyesi aynı zamanda ikincil grup üyesi veya tam tersi de olabilir (Schaefer, 2013: 121, Bozkurt, 2014: 155, Macionis, 2012: 163, Thompson ve Hickey, 2005: 173). Yine birçok ikincil grup içinde birincil grup ilişkilerine rastlamak mümkün olabilmektedir. Örneğin ikincil grupta yer alması beklenen bir fabrika çalışanları, birincil grup ilişkiler sayesinde üretimin artmasına veya azalmasına yol açabilir.

Örgütsel yapı içerisinde çalışan ilişkileri ikincil grup kategorisinde değerlendirildiğinde, işgörenler örgütün amaç ve hedefleri çevresinde toplanırken, birincil grup kapsamında kurulan yakın arkadaşlıklar sayesinde ilişki grupları arasında geçiş sağlayabilirler. Böylece çalışanların sadece örgüt amaçlarına ulaşma gayesindeki varlıklar ve psikolojik, biyolojik yapıdan oluşan bireyler olmalarından öte, sosyal bir yanlarının olduğu da anlaşılabilir. Bu yapı kişinin hem birincil grup hem de ikincil grup ilişkilerine etki edebilmektedir. Örneğin ailesi ile sorun yaşayan bir işgören, iş yerindeki yakın arkadaşına bundan bahsederek, ikincil grup ortamına birincil grup sorununu taşımış olabilir. Yine tam tersi durumda çalışan, iş yerindeki bir sorununu ailesi ile paylaşarak ikincil gruptan birincil gruba bir etkileşim veya aktarım yapabilir.

Çalışma hayatı veya örgüt içinde oluşabilecek birincil grup ilişkiden bir adım daha ilerisi, kimi araştırmacıların küçük ve kırsal yerleşim yerlerinin de birincil sosyal ilişki grubuna dahil olabileceğini savunmuştur. Büyük veya metropol yerleşim yerlerinin ise ikincil grup sosyal etkileşim karakteristiğinin daha yoğun olduğu belirtilmektedir (Macionis, 2012: 163). Özellikle Türkiye yerleşim yapılanmasında küçük yerleşim yerlerinde insanların birbiri ile olan daha samimi, daha uzun süreli birliktelikleri bu savı destekleyebilir. Küçük yerleşim noktalarında insanların veya ailelerin ün, lakap gibi belirleyici unsurlarının olması, düğün, ölüm, dargınlık, barışma vb. sosyal olayların daha çabuk duyulması ve müdahil olunması, insanlar arası yardımlaşmanın ve imcece usulünün devam etmesi konuyla ilişkili olabilecek örnekler arasındadır. Ancak büyük şehirlerde bu hususlardan bahsetmek zorlaşmakta olup, insan ilişkileri ikincil grup kapsamında daha ön plandadır.

Sonuç olarak insanların toplu halde yaşamını sürdürdüğü her ortamda (şehirler, köyler, iş yerleri, okullar vb.) sosyal ihtiyaçlarına karşılık birincil veya ikincil gruplara dahil olarak ilişkilerini devam ettirmeye çalışacakları anlaşılabilir.



### 3.3.2 Sosyal Statüler

Statü, toplumsal yapının temel bileşenleri arasında olan bireylerin toplum içinde işgal ettiği konumları yansıtmaktadır (Newman, 2013: 14). Sosyal yapının veya toplumsal sistemin temel unsurlarından olan statü; makam, yer edinme, mevki, konum, pozisyon anlamlarına karşılık gelmektedir. Sosyolojide, bireyin ya da grubun toplumdaki yerini, mevkisini, makamını belirtmek için kullanılan kavram olarak kullanılmaktadır. Toplumsal yapıda edinilen yer(-ler), bireyin veya grubun statüsüne karşılık gelmektedir. Diğer bir deyişle statü, bireyin toplum yapısı içinde işgal ettiği konum ya da sahip olunan yeri belirtmektedir. Toplum ise bu yeri belirleyen asli unsurdur (Tezcan, 1993: 55). Başka bir ifade ile toplumların üyelerine verdikleri anlam, ifade, değer ve konum statünün getirisi veya sonucudur. Böylece statü sayesinde toplum üyelerine veya gruplarına anlamlar yükleyerek değerlendirme yapılmasını da sağlamış olacaktır. Statü sahipliği, kişinin kendisine ait düşüncelerinden, değerlerinden veya kendince hak ettiği konumu sahiplenmesiyle değil, ancak yaşadığı toplumun onun için benimsediği ve ona verdiği, atfettiği değerler ile kazanılmış veya gerçekleşmiş olabilir.

Statü, belirli bir kişiye veya belirli bir gruba toplumun diğer üyeleri tarafından yüklenen toplumsal onur ya da saygınlığı belirtmektedir (Giddens, 2012: 1074). Verilen bu statü veya statüler bireyin veya grubun tüm toplumla olan ilişkili pozisyonlarını temsil etmektedir. Statü, sadece bir veya tekil olmaktan ziyade birden çok statülerde kişiye veya gruba ait olabilmektedir. Bir kişinin vatandaş, avukat, baba olması gibi birden fazla statüye sahip olması mümkündür (Linton, 1936: 113). Buna ek olarak toplumsal statüler, birbirleri ile olan ilişkileri sayesinde anlam kazanırlar. Avukatlık statüsü müvekkillik statüsüyle bağlantılıdır ve bu ilişki ile bir anlam bulmuş olur (Kızılçelik ve Erjem, 1992: 361). Böylece statülerin bir şekilde birbiri ile bağlantılı olacağı ve anlam kazanacağı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Bir kimsenin belli bir anda sahip olduğu statülerin toplamı “statü seti” olarak tanımlanmaktadır. Statü setleri, yaşam boyunca değişim göstererek, kimi zaman yeni statüler elde edilirken, kimi zaman da statülerden vazgeçilir veya kaybedilir

(Macionis, 2012: 139). Örneğin öğrencilikten meslek sahipliğine, bekarlıktan evliliğe, çocukluktan gençliğe, evlat olmaktan evlat sahibi olmaya şeklinde değişen statüler bu kapsamda değerlendirilebilir. Başka bir tanımlamada ise bireylerin veya grupların sahip olduğu tüm statüler, statü takımı olarak belirtilmektedir. Statü takımı içinde yer alan statülerin birbiri ile uyum göstermemesi halinde “statü çelişkisi” veya “statü çatışması” meydana gelmektedir (Dönmezer, 1994: 147). Okulda öğrencisi olan bir babanın evde de çocuğuna öğretmeni gibi davranması statü çatışmasına örnek gösterilebilir.

Bireysellikten uzak olarak, kişinin sahip olduğu statü tüm hak ve ödevlerin toplamıdır. Sahip olunan hak ve ödevler sadece bir statüye ilişkin etkileşimde sade iken, aynı anda farklı statülerde meydana gelecek etkileşim daha karmaşık ve ayrımı zor hale gelebilmektedir. Örneğin bir bireyin statüsü ile ilişkisi bir aracın sürücüsü ile olan etkileşimi şeklinde gerçekleşen; direksiyon, gaz veya fren gibi tüm kontrol ve uygulama mekanizmasını içermektedir. Ancak sürücünün bir de aile ferdi olması, tüm yönleri ile aracı kullanıma iyi veya kötü şekilde etki edebilecektir (Linton, 1936: 113). Böylece sahip olunan statülerin birbirleri ile olan etkileşimi, karmaşası ve kesin bir şekilde birbirlerinden ayrılması zorluğu görülebilmektedir. Nitekim ailede baba, işletmede yönetici, üniversitede öğrenci olabilen bir kişinin, sadece iş hayatındaki davranış şekli o ortamla veya o statüyle sabit olmayıp, mevcut diğer statülerinin de etkisi ile yöneticiliğini veya babalığını uygulaması olasıdır. Ayrıca bir işin kolaylaştırılması, yardım edilmesi veya yol gösterilmesi gibi durumlarda, toplumumuzda var olan söylemlerden “babalık yaptı” tabiri statüler arası etkileşime gösterilebilecek örneklerdendir. Kişinin yaptığı işteki statüsüne ve ödevine ek olarak, babalık statüsünün getirdiği duygu, ödev, hak ve düşünceler ile davranış çeşitlenmesi sergilenebilir. Böylece sahip olunan statülerden gelen tüm hak ve ödevlerin sınırlamasının, sınıflamasının ve kesin ayrışmalarının yapılması güçleşebilir.

Toplumsal statüler hiyerarşik bir yapı sergilediğinden ve statüler eşit değere sahip olmadığından bireye veya gruba farklı konum ve değerler yüklemektedir. Statülerin kendi aralarında veya toplum içinde etkileşimlerinin olduğu gibi bireyin statülerine ve statülerin de bireye etkileri mevcuttur. Statülerin bireye sunduğu

saygılıktan hakkıyla faydalanıp, yarar sağlanması için statülerin gerekliliğine uyulması gerekmektedir. Bu durum da statüden hak edilen prestijin sağlanabilmesi için statünün gerektirdiği performansın sergilenmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Gerekli çabanın sergilenmemesi durumunda statünün kendi başına sağladığı saygılık, tahmin edilen veya beklenen saygılık değerinin aşağısında kalması sonucunu kaçınılmaz kılmaktadır (Ceylan, 2011). Bu kapsamda statülerin vermiş olduğu konumu veya değeri, statüye sahip olan kişi veya grup, sergiledikleri performansla statünün kendi değerinin aşağısına veya yukarısına taşınmasına neden olabilir. Örneğin kötü yönetime sahip olan bir kral, kraliyet makamının verdiği saygınlığı eksiltebilir. Bir hekimin acil durumlarda insanlara yardım etmesi hekimlik statüsünde var olan saygınlığın bir adım daha öteye taşınmasına yardımcı olabilir. Böylece statü ile statüye sahip olan kişiliği birebir örtüştürmekten ziyade iki kavramı birbirine etki eden farklı kavramlar olarak düşünmekte fayda olabilir. Nitekim kral ve hekim örneğinde olduğu gibi statünün sağlamış olduğu değer ve saygı kişisel davranış, tutum ve performans ile değişim gösterebilmektedir. Bununla beraber bazı yönlerden zayıf yapıda olan bireylerinde mevcut statülerinden değer, güç ve saygılık elde etmesi de mümkündür. Diğer bir deyişle statüler bireylere veya gruplara değer, katkı sunuyorsa birey ve gruplarda statülerine katkı sağlayabilir. Ceylan'ın (2011) Fichter'den aktardığına göre birey sadece toplumun yargılarının eline bırakılmayıp, kendi toplumsal statülerinin belirlenmesinde de tam serbestiye sahip olunamayacağı belirtilmiştir. Bununla beraber toplumsal statünün belirleyicileri veya değerlendirilmesi; soy, servet, din, eğitim, işlevsellik, biyolojik yetkinlik, fiziksel duruş, kültürel yapı gibi birçok değişkenden etkilenmektedir. Bu etkenlerin sosyal statünün belirleyiciliği veya değerlemesi açısından tek tek etkisinin olduğu gibi, tüm değişkenleri bir bütün çerçevesinde değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olabilecektir.

### **3.3.2.1 Verilmiş Statüler**

Daha önce belirtildiği gibi statülerin bireyler üzerindeki etkileri veya bireye sağladıkları konuma ek olarak bireyin de statülere etkisi ve statülere ulaşması söz konusudur. Verilmiş statüler, doğumla elde edilen ya da yaşam süreci içinde irade, gayret dışında girilen sosyal pozisyonlara, atfedilen veya verilen statüler denilmektedir (Newman, 2013: 14). Bireyin doğuştan sahip olduğu veya daha sonra

iradesi dışında kabullendiği sosyal konumlar doğuştan kazanılan (verilmiş) statüler olarak tanımlanmaktadır (Macionis, 2012: 139). Bireyin hiçbir eylem ve etkisi olmadan ve kişisel yeteneklere, becerilere bakılmadan, toplumun kabul ettiği bazı ölçülere göre kişiye sunduğu konuma verilmiş statü denir (Tezcan, 1993: 55).

O halde verilmiş statüler, bireysel anlamda kişilerin doğumla getirdikleri becerilere ve farklılıklara bakılmaksızın sahip olunan ve bireyin iradesine, tercihinine göre şekillenmeyen statüleri temsil etmektedir. Toplumsal yapı içinde meydana gelen statülerin birçoğu verilmiş statülerden oluşmaktadır (Linton, 1936: 115). Örneğin cinsiyet, yaş, aile, soy, ten rengi vb. statüler verilmiş statü kapsamında sayılabilir. Kişinin iradesine, tercihinine bırakılmayan, ona atfedilmiş ve yüklenilmiş olan verilmiş statülerin bırakılması veya terk edilmesi de kişiye bağlı değildir. Bu statüler temel statüler olarak değerlendirilmektedir (Ceylan, 2011). Bu kapsamda verilmiş statülerin önemi, anlamlandırılması yine toplumun değer yargılarına göre şekillenecektir. Verilmiş statülerden olan cinsiyet, yaş, aile kavramları birçok toplumda değerlendirilen ve anlam yüklenen kavramlar arasındadır. Her toplumda eşit ölçüde anlam yüklenilme de genel kapsamda anlam verilen değerler, statüler arasında kabul edilebilir. İş hayatında kadın-erkek faktörlerinde fırsat eşitliği, iş bölümü veya kadınlar için pozitif ayrımcılık tutumları, yaşa bağlı olarak insanların zaman içinde bebeklik, çocukluk, gençlik, yaşlılık dönemlerine ulaşmaları, anne-baba, baba-çocuk, anne-çocuk ilişkileri kapsamında aile içi etkileşimin varlığı ve ailenin toplumsal sistemi oluşturan temel yapı taşı olmasının kabulü, toplumsal sistemin verilmiş statülere yüklediği anlamları ifade edebilir. Örneklerden de anlaşılacağı üzere verilmiş statülerin işgali, yüklenilmesi, vazgeçilmesi, bırakılması gibi durumlar kişisel tercih veya iradeye bağlı olamamaktadır.

### **3.3.2.2 Kazanılmış Statüler**

Bireyin kendi iradesi, gayreti ve yetenekleri ile elde ettiği statüler kazanılmış statüler olarak tanımlanır (Bozkurt, 2014: 147). Kazanılmış statüye kişi kendi çabalarıyla ulaşır (Schaefer, 2013: 98). Bireyin kendi çaba, yetenek ve başarıları ile elde edip kazandığı statülerdir (Tezcan, 1993: 56). Kazanılmış statüye ulaşmak için

okula gitmek, bir beceri kazanmak, arkadaşlık kurmak veya bir ürün geliştirmek, icat etmek gibi bir faaliyette bulunması gerekir (Schaefer, 2013: 98). Tanımlamalardan da kavranacağı üzere statü kazanımları kişisel olup, gayrete, isteğe, gönüllüğe ve iradeye bağlı olarak ulaşılan veya başarılan sosyal konumları oluşturmaktadır.

Birçok araştırmacının (Bozkurt, 2014, Schaefer, 2013, Newman, 2013, Macionis, 2012, Tezcan, 1993, Linton, 1936, Giddens, 2012) üzerinde durduğu diğer bir konu ise verilmiş statülerin, kazanılmış statülere etki ettiği yönündedir. Erkek bir bireyin bebek bakıcılığındaki kariyerinin azalması, yaşlı bir kişinin olimpiyatlara katılıp başarılı olma şansı, üst tabakada ve maddi imkanı fazla olan bir bireyin burslu olarak kazanılan bir okula ücret ödeyerek katılabilmesi verilmiş-kazanılmış statüler arası etkileşime örnek gösterilebilir. Yine yapılan araştırmalar kapsamında, geleneksel toplumlarda verilen statülerin daha yaygın ve baskın olmasına karşın, modern toplumlarda kişisel performans, yetenek ve rekabetle kazanılan statülerin yaygınlaşmaya başladığı savunulmaktadır.

Gelişen dünya ve değişen yaşam şartları itibari ile sanayi, teknoloji, iş bölümü, uzmanlaşma gibi alanlarda da yenilikler, gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler ve yenilikler sayesinde statüler arası etkileşim ile bereber yeni statülerin de ortaya çıkması söz konusu olabilir. Örneğin bilgisayarın keşfinden sonra bilgisayar kullanabilen kişilere ihtiyaç duyulmuş olup, kullanımından öte donanım ve işletim yapısının düzeni için üniversitelerde bilgisayar müendislikleri bölümleri açılmıştır. Ayrıca internet kullanımının yaygınlaşması, bankacılık-finance faaliyetlerindeki anlık ve online işlemlerin önem kazanması, sosyal ağların oluşması, iletişim kanallarının çeşitlenmesi program ve yazılım uzmanlarına ihtiyacı arttırmıştır. Yine sanal faaliyetlerin güvenliğinin sağlanmasına ilişkin antivirüs programcılığı, sanal duvarların oluşturulması, hacker aktivitelerini önleme gibi yeni iş ve uzmanlık alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece verilmiş statülerin getirdiği durumlar, yaşam şartlarının değişmesi, zamanın etkisi, teknolojinin gelişmesi, nüfusun artması gibi faktörler bireylerin yeni statüler kazanmasına veya kaybetmesine etki edebileceği anlaşılmaktadır.

### 3.3.2.3 Anahtar Statüler

Kazanılan veya verilen statülerin değerlemesi toplum açısından eşit veya aynı öneme sahip değildir. Bireye farklılıkları, ayırıcı özellikleri veya statüleri içinde, ona ön sırada yer sağlayan statü önemlidir. Genellikle bir bireyin tüm hayatını şekillendiren, sosyal kimlik açısından özel öneme sahip olan statüye anahtar statü denir (Macionis, 2012: 139). Toplum yapısı içinde var olan çeşitli statüler arasında, toplumun en fazla değer verdiği statü kişinin kilit (anahtar) statüsünü oluşturur (Tezcan, 1993: 59). Schaefer'in (2013) Hughes'tan aktardığına göre toplumlar bazı statülerin diğerlerine göre daha önemli ve baskın olduğunu belirlemektedir. Bu kapsamda, diğer statülerden önde olan ve kişinin toplumdaki genel konumunun belirlenmesine yardımcı olan statüler anahtar statüler olarak adlandırılmaktadır.

Toplumların servete, soya, mesleğe, başarıya, düşünceye vb. kavramlara yükledikleri anlamlar, kişilerin anahtar statülerine, diğer bir deyişle toplumda kendilerini ifade edecekleri yere veya toplum gözünde kendilerini tanımlayan bir vitrine sahip olacaklardır. Ceylan (2011) anahtar statüleri, kişinin kendi hakkında topluma açtığı en geniş pencere olduğunu belirterek, yaşantısının büyük kısmında bu statünün etkisini gördüğünü ancak kişiyle özdeşletemeyeceğini belirtmektedir.

Anahtar statüler verilen, kazanılan veya kaybedilen statülere göre değişim gösterebilir. Örneğin ünlü bir futbolcu önemli bir hastalığa yakalandığında, oyunculuğu anahtar statüsü olmaktan çıkıp hastalığı bu konuma geçmiş olabilir. Yine geleneksel toplumlarda verilen statüler, anahtar statüleri belirleyebilmektedir. Nitekim, 2 Temmuz 1964'te yürürlüğe giren Medeni Haklar Yasası (The Civil Rights Act of 1964), Amerika Birleşik Devletleri'nde siyah ırka mensup insanlara eğitimde, kamusal alanlarda ve işe alımlarda yapılan negatif ayrımcılığı kaldırarak, ırkçı yaklaşımları yasaklamıştır. Toplumda soya verilen önem, sahip olunan soyisim (İngiliz kraliyet ailesi mensubu olma, Bush, Koç, Sabancı aileleri vb.) ile kişiye yer edinme, ayrıcalık kazanma gibi imkanlar sunabilir. Ayrıca toplumun örgütlere, kamu kurumlarına, sanatçılara ve diğer mesleklere yüklediği anlamlar da kişinin yapmış olduğu iş ile toplumda yer edinmesine ve bu sayede anahtar statüye sahip olmasına

yardımcı olabilir. Son olarak, anahtar statüler toplumun nelere dikkat edip, değer verdiğinin bir göstergesi olabilmekte ve toplumun statülere karşı genel yargıları hakkında fikirler verebilmektedir.

### 3.3.3 Toplumsal Roller

Roller, belirli bir statü veya toplumsal yapıda bir konumu olan kişinin izlediği, yine toplum tarafından tanımlanmış beklentiler bütününi temsil eder (Giddens, 2012: 181). Rol, belirli bir sosyal statü sahibinden beklenen davranıştır (Macionis, 2012: 140). Başka bir tanımda ise birbiri ile ilişkili bir takım davranış kalıpları, bir toplumsal işlev etrafında toplandığında, toplumsal rolü oluşturacağı belirtilmektedir. Toplumsal roller; belirli, ayırt edici, bir toplumsal konum etrafında toplanmış davranış kalıplarını yansıtarak, bireyin ne yaptığını gösteren işlevsel ve dinamik yapıya sahiptir (Tezcan, 1993: 75). Böylece rolleri gerçekleştirebilmek için bireylerin statü sahibi olmaları gereği anlaşılmaktadır.

Linton (1963: 114) rolleri, statünün dinamik hali olarak tasvir etmektedir. Kişilerin statülerinden kaynaklı hak ve ödevlerini uygulamaları, rollerini yerine getirmelerini sağlamaktadır. Statüleri ve rolleri ayırt etmek çok güç olmakla beraber, statü olmadan rol, rol olmadan da statü olamamaktadır. Ayrıca statülerde olduğu gibi rollerde de kişilerin tek taraflı davranışlarının yanında, toplum da rollerinin gereğini kişilerden beklemektedir. Statü ve rol kavramını daha net şekilde kavramak için Tolan (1991: 402) toplumsal sistemin olağan işleyişi içinde bireyin başkalarından beklediği davranışlar bütününe o bireyin statüsü, başkalarının ondan umdukları davranış bütününe de bu bireyin rolü tanımını yapmaktadır.

Toplumsal rol, statülerin yüklediği sorumlulukları yerine getirme, uygulama ve statünün sağladığı haklardan, ayrıcalıklardan faydalanma şeklidir. Statüler verilmiş ve kazanılmış olarak bireye ait olsa da, birey rollere sahip olamaz ve onu ancak oynayabilir (Doğan, 2007: 138).

Diğer yandan bireyler kişisel beceri, tecrübe ve ilgilerine göre rolleri farklı yorumlayabilir. Bununla beraber bireyler davranışlarını, karşısındakilerin rollerini ve kendi rolüne göre nasıl bir etkileşim halinde olunacağına göre sergileyebilir (Newman, 2013: 15). Tecrübeli bir doktorun acil müdahale gerektiren bir hastaya yardımı, işinde ilk günlerini geçiren bir doktora göre daha başarılı olması ve rolünü daha iyi oynaması beklenebilecektir.

İnsanların yaşamlarında statü setleri olduğu gibi rol setleri de mevcuttur. Tek bir statüye bağlı olarak birden fazla rolün oluşturduğu durumlar rol seti olarak tanımlanır. Rol setleri kişilere ve toplumsal değerlere göre farklılıklar sergilemektedir (Macionis, 2012: 140). Öğretmen statüsüne sahip olan bir kişinin öğrencileri ile öğretmen rolü, diğer öğretmenler ile meslektaş rolü, kocası ile eş rolü, çocuğu ile anne rolüne sahip olması rol setine örnek gösterilebilir.

Toplumsal değerlerin, toplumsal kültürlerin ve gelişmişlik düzeylerinin rollere verdikleri önemler farklılık gösterebilmektedir. Geleneksel ve az gelişmiş toplumlarda verilmiş statülere önem verildiği veya bu statü grubunun diğer statü gruplarına göre baskın olduğu daha önce aktarılmıştı. Bu doğrultuda geleneksel toplumlarda aile içi roller daha ön planda olurken, gelişmiş toplumlarda eğitim veya mesleki roller daha ön planda olabilir. Böylece toplumların değer yargıları ve kültürel farklılıkları da kavranmış olacaktır. Toplumlardaki statü ve rollere ilişkin farklılıklara Dönmezer (1994: 146) şu örneği vermektedir: *“Türk toplumunda ve Çin’de yaşlılık bizatihi saygıyı davet ettiği halde Amerikan toplumunda kişinin kenara atıldığı bir dönemi belirler.”* Verilmiş bir statü olan yaşlılık, kimi toplumlarda saygınlığı, hürmeti ve tecrübe rolünü oynarken kimi toplumlarda kenara itilmeyi veya toplumsal değerinin pek olmadığı bir rolü oynayabilmektedir.

Geleneksel toplumlardan gelişen toplumlara doğru ilerleyen süreçte, kültürel değişimlerde, değer yargılarının farklılaşmasında ve bireysel olarak ilerleyen yaşlarda, kişilerin üstlendikleri rollerde ve sahip oldukları statülerde de değişim olabilmektedir. Toplumsal sistemin kurallarının açık ve net olmayışı, kişisel tecrübe



ve yaşam tarzlarının farklılığı ile beraber statüler ve roller kapsamında bir takım sosyal problemler görülebilir. Ayrıca gelişmiş toplumlardaki çeşitli statülerin ve rollerin sayılarının artması bu karmaşayı daha da arttırabilmektedir. Yine daha önce belirtildiği üzere statüler arası karmaşa, çelişki ve uyumsuzluk statü çatışmasına neden olduğu gibi, toplumun bireyden beklediği davranışlar olarak tabir edilen roller arası uyumsuzluk ve zıtlıklar da rol çatışmasına neden olabilir.

Rol çatışması, iki veya daha fazla statüye bağlı roller arasındaki karmaşılık ve uyumsuzluktur (Macionis, 2012: 141). Diğer bir tanımda ise aynı kişinin sahip olduğu iki veya daha fazla toplumsal konum, birbiriyle uyuşmayan beklentiler oluşturduğunda meydana gelen kargaşa ve anlaşmazlık olarak belirtilmiştir (Schaefer, 2013: 101). Bir işyerinde terfi alıp müdür olan bir çalışanın daha önce aynı ortamı paylaştığı iş arkadaşlarına karşı olan tutumlarının değişebilmesi veya işten çıkartılması gereken personelin daha önceki çalışma arkadaşlarından biri olması durumunda sergileyeceği tutumlar, kişinin rolleri ile olan çatışmasına örnek olarak verilebilir. Diğer bir örnek ise kadın polislerin, kadına şiddet eğiliminde olan erkeklere karşı besledikleri duygular ile mesailerini paylaştığı erkek polislere karşı olan tutum ve davranışlarında sergileyecekleri tepkiler rol çatışmasına neden olabilir.

Rolleri yerine getirebilme veya rolleri oynayabilme, ortamlara, topluma veya kişilere göre değişme, gelişme göstererek dinamik bir yapıyı gerektirmektedir. Bireyin eşine veya iş arkadaşına karşı sergileyeceği roller farklılık gösterebilmelidir. Kişilerden öte dahil olduğumuz kurum ve o kurum içinde bulunan gruplara karşı da farklı davranışlar, amaç birlikteliği veya grubun hedeflerine katılımında üstlenilen rollerde farklılık gösterebilir. Bir örgütün çalışanı örgütün hedefleri dışında bir rol oynadığında, sosyal bir grup olan örgütün beklentisine ters düşerek, rol çatışmasına neden olabilecektir. Örgütün çalışanından beklediği, üstlendiği işi yerine getirmesi ve örgüt üyesi olarak ortak amaç birlikteliğine uyması beklenilmektedir. Diğer bir ifade ile kişilerin veya sosyal grupların tutum, niyet, beklenti ve davranışlarına göre hareket edebilme yeteneği sosyal ilişkilerin düzeni için büyük önem arz edebilmektedir. Ayrıca bireyin yerine getirmeye çalıştığı rollerde, karşısındakilerin kendisini nasıl anladığını, yaptığı eylemlerde tepkilerinin nasıl olacağını düşünmesi ve bireyin bu

kapsamda değerlendirme yapması da olasıdır. Böylece birey karşı tarafın tepkisine göre uygun olacak aktiviteleri sergilerken, olumsuz algılanabilecek olan davranışlardan ise kaçınabilir. Rolü düzgün gerçekleştirebilmek kişiye bireysel kontrol, sosyal düzene adaptasyon konularında yardımcı olarak, biyolojik kimlikten sosyal bir kimliğe geçişi sağlamada da yol açabilir. Böylece kişi, sosyal kültürün bir parçası ve sosyal bir grubun üyesi olma şansına ulaşabilir.

### **3.3.4 Aile, Arkadaşlık ve Sosyal İlişki**

Gelişen ve değişen yaşam şartlarında bireylerin üstlendikleri statüler ve roller değişmekte, artmakta ve bununla beraber çatışmalar kaçınılmaz olabilmektedir. Günümüz toplumlarında kadınların daha çok iş hayatına dahil olması, ailelerin gelir seviyesinde bir artışa sebep olurken, bireylerin iş, aile, arkadaşlık, iş bölümü gibi konularda statülerin ve rollerin tekrar değerlendirmesine, yeni rol taleplerine ve rol çatışmalarına neden olabilmektedir. Kadın veya erkek iş hayatına dahil olan tüm bireylerin, iş ve aile hayatlarında üstlendikleri rolleri düzgün bir biçimde idare edebilmeleri veya dengeleyebilmeleri, artan rollerin çatışmasını engellemeyi daha da önemli hale getirmektedir. Eğitim, teknolojik buluş, siyasasi başarı, ekonomik kazanımlar gibi nedenlerle kazanılan statülerin, verilmiş statülerin önüne geçtiği modern toplumlarda, değişen ve kazanılan bu statülerden beklenen sonuç, toplumsal davranışların yani rollerin de farklılaşmasına etki etmesi yönündedir. Toplumsal hayatta birbirine bağlı olan davranış, yaşayış, etkileşim, paylaşım gibi hususlar toplum içinde karşılıklı değişmelere ve etkilenmelere neden olabilmektedir. Örneğin monarşi veya oligarşi ile yönetilen bir ülkenin demokrasiye geçmesi, siyasal bir değişim ile toplumun yaşantısına, düşüncelerine etki edebilecektir. Başka bir örnek olarak, eğitimin ücrete tabi olduğu bir toplumsal yapıda, ücretsiz eğitime geçilmesi bireylerin hem eğitimsel hem de ekonomik faktörlere dayalı statü ve rollerinde bazı değişimlere neden olabilecektir. Buna benzer örnekler çoğaltılabilir. Son zamanlarda yaşanan küreselleşmenin de etkileri ile politik, teknolojik, ekonomik ve kültürel gelişmeler bireylerin değişmesine, yeni ve farklı görüşlere, statülere, rollere bürünmelerine etki edebilmektedir.

Sosyal ilişkilerde aile faktörüne başlamadan önce kişilerin kan bağı dışında kendilerine duygusal açıdan ve/veya düşünce yapısı bakımından yakın buldukları bireylerle kurdukları arkadaşlık faktörüne kısaca değinmekte yarar olabilir. Arkadaş, birbirlerine karşı sevgi ve anlayış gösteren kimselerden her biri, yâren, yoldaş olarak tanımlanabilir (TDK, 2016). Bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren ailesi dışında keşfettikleri bireylerle olan ilişkileri arkadaşlığa dönüşebilmektedir. Çocukluk, mahalle, okul, askerlik, iş yeri vb. şeklinde arkadaşlıklar kurulan ortamlar veya dönemler olabilmektedir.

Kurulan arkadaşlıklar bireyin yaşantısına, düşüncesine ve sosyal yaşantısına etki etmektedir (Macionis, 2012: 125-127). Bununla beraber arkadaşlıklar, kimi zaman aile bireyleriyle paylaşılmayan paylaşma, dertlere çözüm arama, sevinçleri beraber yaşama, maddi ve manevi destek sağlama gibi birçok konuda bireylere bedensel ve ruhsal fayda sağlayan bir kurumu temsil edebilmektedir.

Arkadaşlık kavramı sosyal ilişkinin ve sosyoloji biliminin yakından ilgilendiği konular arasındadır. Nitekim arkadaş gruplarının kişilerin yaşam tatminlerine, aile ilişkilerine, çalışma hayatına, dünya görüşlerine kadar pek çok konuda etkileyici özelliğinin olduğu birçok araştırmada belirtilmektedir (Linton, 1963: 214).

Anlaşılabileceği ve ilerleyen konularda da birçok kez değinileceği üzere arkadaşlık, kişilerin beslenme alışkanlıklarından harcama tutumlarına, taraftarı oldukları takımlardan giyinme stillerine, aile ilişkilerinden çalışma hayatlarına kadar birçok alanda etki gösteren bir kavramı temsil etmektedir. Dolayısı ile bireylerin örgüt içinde ve örgüt dışında kurdukları arkadaşlık ilişkilerinin iş tatminlerine, sosyal ilişkilerine ve geneli itibari ile tüm yaşantılarına etki eden önemli bir yapısının olduğu düşünülebilir.

Aile terimi birçok konuda önemli olsa da tanımı hakkında tam ve net bir birliktelik bulunmamaktadır. Birbirleriyle evlilik, doğum ya da evlatlık edinme yoluyla bağlı bulunan ve aynı hanede birlikte yaşayan, iki veya daha fazla insanın

oluşturduğu birliktelik aile olarak tanımlanır (Newman, 2013: 96). Diğer bir tanımda ise aile, üreme ve toplum üyelerinin bakımı için birincil sorumlulukları paylaşan, kan, evlilik veya anlaşmaya dayanan diğer ilişkiler ya da evlat edinme şekliyle birbirine bağlantılanan insan kümesi olarak ifade edilmiştir (Schaefer, 2013: 312). Macionis (2012: 462) aileyi; dayanışmaya bağlı grupların bulunduğu bütün toplumlarda var olan, çocuklarda dahil, insanların birbirlerine bakmaları için bir araya getiren kurum olarak tanımlamıştır. Aile bağlarını ise; ortak soy, evlilik veya evlat edinmeye dayalı olan akrabalık ilişkisi ile kurulan bir sosyal ağ olarak tanımlamıştır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere aile, genellikle kan bağı, evlilik, evlat edinme yolu ile sosyal ve insani ihtiyaçların birincil derecede karşılanacağı, paylaşılacağı ve birbirleri ile yakın ilişkiler içinde olan bireylerin oluşturduğu sosyal bir grup, sosyal bir kurum olarak tanımlanabilir.

Aile, insanlığın yaşam süresince var olan ve toplumsallaşmanın ilk aşamalarından olan bir kurumu temsil etmektedir. Sosyal yapı içinde aile kurumu, cinsler arası ilişkileri ve insan soyunun çoğalarak devam etmesini kurallara bağlayan, istikrara kavuşturup, standartlaştıran bir davranışlar sisteminden meydana gelmektedir. Aile, toplumlar arası en fazla evrensellik gösteren, duygusal ihtiyaçların tatminini sağlayan, bireylerin topluma adaptasyonuna yardımcı olan ve toplumsal yapının bir minyatürü olarak işleyen bir sosyal kurumdur (Tezcan, 1993: 122-128). Toplum bilimcilerin ve sosyologların araştırmaları kapsamında genel olarak tarihsel süreç içerisinde ailenin, bireylerin ilk eğitimlerinin alındığı, dinsel inanışların temellerinin atıldığı, aile bireylerinden duygusal bağlılık ve desteğin beklendiği, soyun devamının sağlandığı, yaşamın sürdürülebilmesi ve aile ihtiyaçlarının temin edilebilmesi için ekonomik aktivitelerde bulunulan sistemsel bir yapıya sahip olduğu açıklanmaktadır (Newman, 2013: 91). Ayrıca bilinen tüm sosyal yapıların ve sosyal sistemlerin genel olarak aile yapısıyla oluştuğu bilinmektedir (Linton, 1963: 152). Aile, kişi ile toplumun arasında köprü görevi gördüğünden, ailenin rolünü yerine getiremediği toplumun devam edebilmesine imkan bulunmamaktadır. Çünkü toplumda, diğer tüm kurumların işlevlerini yerine getirebilmeleri için aile müessesine ihtiyaç duyulmaktadır (Dönmezer, 1994: 196). Ailenin sosyal yapı ve sosyal sistemler içindeki rolü insanlığın devamı, kültürel farklılıkların oluşması ve tüm beşeri faaliyetlerin sürdürülebilmesi için çok önemli bir yapı taşı olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca aile kurumu tüm toplumlarda gözlemlenen bir olgu olarak, toplum içinde benzer ihtiyaçlara karşılık verebilmektedir. Ailenin işleyişi, yapısı, kontrolü, toplumsal önemi gibi hususlar ise toplumların kültürel farklılıklarına göre şekil alabilmektedir. Başka bir deyişle ailenin ne olduğu ve aile ferdi olan bireyin nasıl davranması gerektiği, toplumların kültürel yapılarına göre şekillenebileceği anlaşılmaktadır.

Aile kurumunun veya yapısının var olması ve işlevlerini yerine getirmesi bakımından sosyal sistemin devam etmesine, işlemesine birçok katkı sunmaktadır. Kanun ve hukuk alanında; miras hakları, vergi yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler, sosyal güvenlik alanında; dul-yetim aylığı imkanları sunulması mevcuttur. Sağlık alanında; sosyal sigortalardan eşlerin, çocukların faydalanması, eğitim alanında; çocukların sosyal adaptasyonu ve ilk eğitimlerini aile ortamında alması sayılabilir. Sosyal yapının derin değişimlerine rağmen Türk toplumu yapısında, kültüründe etkisi ile aile kurumunun önemi devam etmektedir. Bununla beraber Türk aile kurumunun üstlendiği işlevlerin yerine getirilmesi, geleneksel değerlere sahip çıkılması ve sosyal yapının korunması büyük oranda sürdürülmektedir (Dönmezer, 1994: 205, Bozkurt, 2014: 276). Ayrıca kültür ve tarih alanında; Koç'un (1994: 3) İlber Ortaylı'dan aktardığı *“tarihte aile (Türk ailesi) yanlış bir başlıktır. Zira tarih bizatihi ailenin tarihidir ve sosyolojideki bazı aşırı dihotomik görüşlere rağmen aile toplumun en az değişen birimlerinden biridir”* ve yine Newman'nın (2013: 96) Farmer'dan aktardığına göre *“birçok işlevselci sosyolog aileyi bir kurum olarak tanımlayarak, tarihsel süreç içerisinde aile bazı geleneksel fonksiyonlarını yitirmiş olsa da halen bu işlevlerin önemli bir bölümünü korumaktadır”* betimlemeleri ile ailenin, tarihin ve kültürün başlangıcı, devamı ve geneli itibari ile sosyal yaşamın ve hayatın içinde daima var olan ve değişen zamana, şartlara göre kendisini göreceli olarak koruyan bir kurumu temsil ettiği anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan devletlerin, kanunların ve tüm sosyal sistemlerin işlemesi bakımından da aile kurumu önem arz etmektedir. Nitekim 11 Eylül olayları kapsamında, Amerikan devleti bu olaylarda zarar gören vatandaşların, aile tanımına uygunluk gösteren eş, akraba veya yakınlarına yardımlarda bulunurken, aile kurumu yapısına

uymayan bireylerin yakınlarına ise herhangi bir yardımda bulunmamıştır (Newman, 2013: 96). Yine aile bağlarının genellikle kan yolu ile meydana gelmesi gensel ve kalıtsal faktörlerin yardımıyla doğal afetlerde, terör saldırılarında, kayıp, cinayet gibi vakalarda kurumların ilk olarak tespit çalışmaları aile üyeleriyle sağlanabilmektedir. Böylece aile sadece üyelerine fayda, etkileşim, yardımlaşma sağlamakla kalmayıp, toplumun tümüne bir takım imkanlar ve faydalar sağladığı da ortaya çıkabilmektedir.

Toplumunu şekillendiren temel kurumlar arasında hukuk sisteminin, siyasetin, ekonomik yapının ve dini değerlerin bireylerin kişiliklerine ve aile içi ilişkilerine önemli ölçüde etki ederken, bireylerin aile içindeki eylemleri de topluma etki etmektedir (Newman, 2013: 100). Kanunlarda yer alan bireylerin sağlık durumlarının korunması, yasal yaş sınırları, boşanma sebepleri, miras paylaşımları gibi hususlar, aile kurumuna yansıyan yasal etkiler olarak sıralanabilir. Siyaset alanında ise ailelerin veya aile üyelerinin sosyal güvenliğe tabi olması, aile planlaması, annelik-babalık (doğum) izinleri, yoksullukla mücadele, milli eğitim çalışmaları, kürtaj hakkında yapılan çalışmalar vb. faaliyetlerin aile ilişkilerine etkisi olarak görülebilir. Newman (2013: 101) dinin günlük hayatta önemli bir yeri olmakla beraber sosyalizasyon yapısı ile de önemli ilişkisinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca din, aile hayatının her parçasında çok önemli rolleri üstlenmektedir. İnsanların davranışlarını sınırlandırması, yönlendirmesi, sorumluluklar vermesi ve neredeyse tüm dinlerin aileler kurup, çocuk sahibi olunması yönünde gerçekleşen eğilimi, dinin aile kurumuna olan etkilerini göstermektedir. Ayrıca kutsal kitaplarda da yer alan aile, yaşam, paylaşım, kadın, yardımlaşma, zekat vb. konulardan bahsedilmesi bu etkileşime örnek gösterilebilir. Son olarak ekonominin aile yaşantısına etkisi, gelişen toplumlarda kadının iş gücüne katılımının artması ile rol çatışmalarına neden olabilmesi, kapitalizmin ön planda olduğu dönemlerde aile gelirinin diğer değer yargılarının önüne geçebilmesi, tüketim toplumuna doğru yönelme, büyük ekonomik çöküşler, işsizlik oranlarındaki artışlar, enflasyon, ekonomik büyümenin yavaşlaması konuları aile yaşamına ve aile içi ilişkilere büyük ölçüde etki edebilmektedir.

Aile yaşantısı ile sosyal ilişki arasındaki diğer bir önemli konu ise kültürün de etkisiyle oluşan cinsiyete dayalı davranış, beklenti, değerler ve değişimlerdir. Kadın

ve erkeğin aile hayatı içinde çatışmalarının çözümünde, sorumlulukların paylaşımında, cinsel yakınlaşmalarda, beraber yaşama dayalı isteklerde ve hedeflere ulaşmada farklı yaklaşımlar olabilmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri kapsamında sosyal ilişki sürecinde kadınların daha hassas, himayeye ve sevgiye ihtiyaç duyduğu düşünülürken, erkeklerin daha dayanıklı, rekabetçi, güçlü, metanetli ve mücadeleci kalıplarla tanımlamaları yapılmaktadır (Newman, 2013: 102). Birçok araştırmada (Laurenceau vd., 2005, Fincham ve Bradbury, 1987(a)-1987(b), Mcaninch, 2015, Acitelli, 1992) kadınların erkeklere göre ilişkilerinde daha duygusal, samimi, özenli ve özverili davrandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu araştırmalar kapsamında, kadınların ilişkilerindeki hassasiyeti daha üst seviyede olmasına rağmen ilişkilerinden tatmin düzeyleri erkeklere göre daha düşük olduğu belirtilmektedir.

Sağlık alanında ise evli erkeklerin bekar erkeklere göre biyolojik ve psikolojik rahatsızlıklarının daha az olduğu görülmüştür. Ayrıca evli erkeklerin sağlıklarına daha dikkat ederek, beslenmelerinde özenli davrandıkları ve spor faaliyetlerine aktif katılımları da gözlemlenmiştir (Gove vd., 1990, Lillard ve Panis, 1996, Fustos, 2010). Aile aynı zamanda insanların psikolojik ihtiyaçlarına da karşılık veren kurumdur. Yalnız yaşayan, boşanmış veya dul kimselerin evli bireylere göre hasta olmaya daha fazla yatkınlık gösterdikleri istatistiki olarak kanıtlanmıştır (Dönmezer, 1994: 195). Ayrıca, sağlık konusunda genel anlamda kadınların çocuk dünyaya getirmesi, çocuğun büyütülmesinde harcadığı emek, iş hayatı ile aile hayatı içinde üstlendiği roller kadınlar için daha yıpratıcı olabilmektedir. Ancak Harrington vd. (2010) erkeğin de iş ve aile hayatı arasında rol çatışması ve denge mücadelesi ile zorlandığını belirtmişlerdir.

Toplumsal baskılar, kültürel değişimler, aile içi şiddet, geçimsizlik, rol çatışmaları vb. konular aile kurumunu bir arada tutmayı zorlaştırabilmekte ve boşanmalara neden olabilmektedir. Boşanma olayı toplumların değer yargılarına göre bazı değişiklikler gösterse de genel olarak tüm toplumlarda boşanmaların önüne geçebilmek için dini, yasal ve kültürel engeller konulmaya çalışılmıştır (Ingoldsby ve Smith, 2006: 177-189). Bir toplumda meydana gelen evlilikler geniş oranda, kısa sürelerde boşanmalar veya ayrılıklar ile sonuçlanıyorsa, o toplum yapısının güçsüz, görevlerini yerine getiremeyen, sağlıksız ve sıkıntılı bir aile kurumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca yüksek oranda boşanmalar toplumsal yapının sakatlığını

ortaya koymaktadır (Dönmezer, 1994: 206). Newman'nın (2013: 103) Nugman'dan aktardığına göre boşanma olayları sosyo ekonomik düzey ile yakından ilişkilidir. Gelişmişlik düzeyi düşük olan ülkelere göre gelişmiş ülkelerdeki boşanma vakaları daha düşük seviyededir. Bu farklılığın nedenleri arasında kadınların iş hayatına daha fazla katılması ile oluşan ekonomik özgürlük, değişen kültürel yaklaşımlar, toplumda daha önce ayıplanan durumların kabul görmeye başlanması, kanunların esnekleştirilmesi gibi etmenler gösterilebilir. Ayrıca gelişen dünya ekonomisinin bireylere sağladığı maddi imkanlar sayesinde boşanan kişilerin nafaka, ceza, idari yaptırımlara uymalarının kolaylaşması ve toplumda dedikodu, ayıplama, kınama gibi yaptırımların kültürlerde önemini kaybetmesi veya bu yaptırımların azalması gibi nedenler hem formel hem de informel yollarla boşanmalara etki gösterebilmektedir.

Geleneksel toplumlar daha yaygın olan kanı, erkeğin ailenin geçim sorununa üreteceği çözümlere odaklıdır. Ancak modern toplumlarda da erkeğin ailesi için daha iyi bir ortam, daha güzel bir yaşam sunabilmek adına gayret sergilediği aşıkardır. Diğer yandan günümüz toplumlarında kadının iş gücüne katılması çocuk bakımı, çocukların gelecek dönem davranışları ve sosyal hayatta alacakları rollere ilişkin de kaygılar mevcuttur. Carey (2007) kreşlerde veya bakım evlerinde yetişen çocukların, aileleri ile beraber yetişen çocuklara göre daha fazla davranış bozukluklukları sergilediğini belirtmiştir. Diğer yandan boşanmanın sadece evli bireye veya ayrılan kişilere etkisi olmayıp, eğer çocuk veya çocuklar varsa onların tek ebeveyn ile yetişmelerine neden olabilmektedir. Bu tür ortamlarda büyüyen çocukların, klasik aile ortamında gelişimlerini sürdürememeleri maddi ve manevi eksikliklere, sıkıntılara yatkınlık gösterebilmektedir. Bu nedenle boşanma vakalarındaki artış toplumun geneline etki ederek, ileriki dönemlerde toplumsal sorunları arttırabilir düşüncesini doğurmaktadır. Buna ek olarak Newman (2013: 105) boşanmanın yetişkinler için de zor bir durum olduğunu, ancak bu durumun birkaç sene gibi kısa bir dönemde atlatılabildiğini belirtmiştir. Fakat çocukların bu durumdan etkilenme sürelerinin çok daha uzun olduğu ve duygusal dünyalarında önemli yıkıntılara neden olarak, sonraki dönemlerde de bazı izlerinin olacağı vurgulanmaktadır.

Konuyla ilişki olarak, Türkiye'de boşanma vakaları 2000-2006 yılları arasında ‰ 1.3 seviyelerinde iken 2015 yılında boşanma oranları ‰ 1.7 seviyelerine çıkmıştır



(TÜİK, 2016). Yine TÜİK verilerine göre boşanma olaylarının çoğunluğu Ege, Marmara bölgelerinde meydana gelmektedir. Bu bölgelerin sosyo ekonomik durumlarının diğer bölgelerimize göre daha üst seviyede olduğu da dikkat edilmesi gereken bir ayrıntı olabilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise 2000-2006 yılları arasında boşanma verileri % 20.1 seviyelerinde yer almaktadır. Ayrıca Amerika'da ortalama 50 yaşındaki bireylerin % 40'a yakını evliliklerinde boşanma yaşamıştır (U.S. Census Bureau, 2016). Bu veriler kapsamında değişen ekonomi, kültür, teknoloji ve sosyal ilişkilere etki edebilen diğer etmenler, aile yapılarına da bir takım etkilerinin olabileceği sonucuna götürmektedir.

Diğer yandan bireylerin yaşamlarında ve özellikle aile yapılarında gerçekleşen olaylar iş ortamlarına da yansiyabilmektedir. Modern toplumlarda ve gelişen örgüt yaşantısında kişilerin rol çatışmalarına düşmeleri kimi zaman kaçınılmaz olabilmektedir (Kılınç, 1991). Gelişen ve değişen toplumların yeni roller getirmesi ile var olan klasik rollerin karmaşası, rollerin kimi zaman subjektif olarak yorulanması, stres, moral çöküntüleri, iletişim güçlükleri kişilerin bireysel anlamda zorlanmalarının yanında aile, örgüt ve genel olarak toplumsal aktivitelerine de olumsuz etkileri olabilmektedir.

Bireyin ailesi ve işiyle olan münasebetinden doğan çatışma veya sıkıntılar kişinin sadece işine veya ailesine yansımakla kalmayıp, genel olarak tüm yaşantısına etki etmektedir. İş yerindeki tatminsizlik ve huzursuzluk; mutsuzluğa, hayal kırıklıklarına neden olarak kişinin tüm hayatına tatminsizlik olarak dönmeye başlayabilir. Böylece birey ailesi, arkadaşları ve tüm çevresi ile olumsuz ilişkiler sergileyerek, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara yatkın hale gelebilmektedir (Keser, 2005).

İş ve aile arasındaki çatışmanın nedenleri arasında zaman ve enerji faktörleri gösterilebilir. Zaman esasına dayalı çatışmalar, kişilerin bir rolü yerine getirirken, diğer rollerin yerine getirilmesinde zaman sıkıntısı çekerek, gereken beklenti ve sorumlulukları tam olarak yerine getirememesinden kaynaklanmaktadır (Özen ve

Uzun, 2005). İş yerinde yaşanan çatışmaların çalışana enerji kaybettirmesi, örgütsel bağlılığa ve çalışma azmine olumsuz etkileri de enerji esasına dayanan çatışma türüdür (Bakan vd., 2011). Bunlarla beraber çabuk sinirlenme, alınganlık, stres, endişe gibi kişilik özelliklerinden ve iş mevzuatı, sosyal güvence, cinsiyetlere tanınan ayrıcalıklar, iş tanımları gibi sosyo-kültürel özellikler de iş-aile çatışmasına etki edebilen unsurlar arasındadır (Çakırçı ve Çelikkol, 2009). Kişisel ve demografik özellikler arasında çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni halleri ve genel sağlık durumları gibi etmenler, aile ve çalışma ortamlarına etki gösterebilmektedir. Örneğin kadın bir çalışanın evli ve çocuk sahibi olması iş ve aile hayatında oynayacağı rolleri arttırmakta ve çatışmalara neden olabilmektedir. Bununla beraber toplumun kariyer ve aile değerlerine verdikleri önemin, bireylerin aile ve iş hayatında oynadıkları rollere ve muhtemel çatışmalara etki etmesi kaçınılmaz olabilmektedir.

Ayrıca iş ve aile arasındaki çatışmadan sadece bireye veya sadece bireyin mensup olduğu aileye zorluklar yaşatmayıp, bireyin çalıştığı organizasyona da ciddi sıkıntılar doğurmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, Özen ve Uzun, 2005, Çakırçı ve Çelikkol, 2009, Anafarta, 2011, Hammer vd., 2003). İşgörenin aile-iş rolleri çatışmasında iş performansında düşüklük, örgüte bağlılıkta azalma, işten memnuniyetsizlik, işe devamsızlıkta artış, verimlilik kayıpları şeklinde örgüte yansımaları görülebilmektedir.

Bireylerin aile ve işi arasında yaşadığı sıkıntılar veya genel anlamda bu ikisi arasında yaşadığı çatışmalar, bireylerin psikolojik, fizyolojik ve biyolojik sağlığına, aile içi ilişkilerine, sosyal etkileşimlerine ve geneli itibari ile özel yaşantısına olumsuz etki ederken, çalışma ortamına da tatminsizlik, işe ilgisizlik, örgütsel bağlılıkta zayıflık, örgüt hedeflerinden sapma, işten ayrılma niyetine yönelme gibi etkileri görülmektedir (Çakırçı ve Çelikkol, 2009). Böylece kişilerin ailesi veya çalışmanı olduğu örgüt ile olan münasebetleri ister istemez birbirlerini etkilediği düşüncesi doğmaktadır. Bu kapsamda insanları birer makine veya her ortama aniden adapte olabilecek nesnelere olarak görmek yerine, üstlendiği tüm statülerin ve rollerin birbirine etki eden ve sürekli değişimler gösteren bir yapının elemanı olarak görülüp, değerlendirilmesinde fayda olabilir. İşte yaşadığı bir sıkıntıyı, kişinin ailesi ile

paylaşması veya ailesindeki bir sorunu çözmeye çalışırken yaptığı işe konsatrasyonun azalması sosyal hayatın olağan akışına göre şekillenmektedir. Çakırçı ve Çelikkol (2009) çalışanların, aile rolleriyle getirdikleri sorumluluk, ödev ve hakları iş yerinin kapısında bırakmayacaklarını savunarak, aile içinde yaşanan sıkıntıların, ihtiyaçların büyük bir çoğunluğunun işe taşınacağını belirtmiştir. Bireylerin hem kişisel özellikleri hem de sosyal bir yapının içinde var oldukları düşünüldüğünde, yaşanan sorunları, sevinçleri, heyecanları bir yerden başka biryere veya bir rolden başka bir role aktarılmasının olağan bir süreç olduğu düşüncesi ortaya çıkabilmektedir. İş ve aile arasındaki çatışmayı engellemek adına örgüt kültürünün daha hassas, kişisel hayata özenli yaklaşımı, aile yapısına saygılı ve teşvik eden programlarla beraber, çalışanların da bu çatışmayı önleyici kararlar alması, bilinçli tutumlar sergilemesi ve dengeleyici yaklaşımlarda bulunması olumlu katkılar oluşturabilir.

Son olarak aile kurumunun bireylere maddi ve manevi desteklerinin yanında, aile içinde gerçekleşen bazı olumsuzluklarda bireylerin işine, sağlığına, eğitimine ve tüm sosyal hayatına yansıyan bazı zorlukları, çatışmaları ve olumsuzlukları da olabilmektedir. Örneğin tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmesiyle beraber ailenin dış imkanlardan sağladığı gelirleri, aile ihtiyaçları için kullanması dış dünya ile olan ilişkilerini arttırarak, ailedeki rol farklılıklarına ve rol çatışmalarına etki edebilmektedir. Nüfusun artması, gelir dağılımındaki adaletsizliklerin olumsuz yansımaları, boşanma oranlarının artması, siyasi belirsizlikler, ekonomik darboğazlar, ortalama ömür süresinin uzaması, teknolojik gelişmeler, küresel dünya düzenine geçiş, artan terör olayları gibi birçok etken toplumsal sisteme, kültüre ve yaşama etki ederken, aile kurumuna da bir takım etkileri kuşkusuz yansımaktadır. Kaybolan değerlere karşılık geleneksel aile kurumunun işlevlerinin ön plana çıkartılması, bu değerlere olan ihtiyacın her geçen gün daha da artması birçok platformda dile getirilmektedir (OECD, 2011, The National Marriage Project, 2014, Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması, 2010).

### 3.3.5 Eğitim ve Sosyal İlişki

Gözlerini dünyaya açan her canlı ilk anlardan itibaren çevresini algılamaya, anlamaya, tepki vermeye ve öğrenmeye çalışmaktadır. Yeni doğan bir bebeğin anne kokusunu hissetmesi, ihtiyaçları veya ifadeleri için ağlaması, seslere karşı tepkisi insanoğlunun öğrenme içgüdüleriyle yaşama karşı attığı ilk adımlar olarak tasvir edilebilir. Çocukluk dönemlerinde ilgisini çeken nesnelere karşı müdahalesi, etrafı keşfetmek adına erişebildiği yerlere dokunması, tatması vb. süreçler sonrasında, konuşmasıyla sorular sorması ve ailedeki eğitimiyle beraber okul çağına ermesi ile eğitim hayatına devam etmesi, geneli itibari ile günümüz olağan yaşam sürecinin göstergeleri arasındadır. Hayat şartlarında, kültürlerde, değer ve yargılarda bir takım farklılıklar olsa da yaşamın ilk anları ile başlayan ve neredeyse hayatın tüm aşamalarında bireyler öğrenmeye, keşfetmeye, çalışmaya ve genel olarak eğitime katılım gösterebilmektedirler.

Eğitim alanının da birçok sosyal bilimci çalışmalar ve araştırmalar yürütmüştür (Tezcan, 1985, Giddens, 2012, Fidan, 2012, Ergün 1994, Özden, 2014). Bu çalışmalardan bazılarına değinmeden önce eğitimi tanımlamakta fayda görülebilir. Tarih boyunca her zaman büyük bir öneme sahip olan eğitim, bilgi, değer ve becerilerin gelecek nesillere aktarılması ve bireyde istendik davranışların oluşturulmasıdır. Başka bir deyişle eğitim bir tür sosyalleşme sürecidir. Ayrıca toplumda tabakalaşmalara neden olarak, toplum üyeleri arasında kimi zaman eşitlik kimi zaman da eşitsizliğe neden olabilmektedir (Bozkurt, 2014: 278). Toplumun sahip olduğu kültürel değerlerin gelecek nesillere aktarılması olayı eğitim olarak tanımlanır. Toplum bünyesinde meydana gelen ve topluma etki ederken, toplumu da etkileyen, biçimlendiren süreç toplamı eğitimi ifade etmektedir (Aslan, 2011). Schaefer (2013: 360) ise eğitimi, belirli bir düzen içinde öğretene ve öğrenen rollerinin üstlenildiği, etkileşimin ve ilişkinin olduğu durumlarda gerçekleşen toplumsallaşma süreci şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir tanımda ise eğitim, çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye olarak tanımlanmıştır (TDK, 2016). Eğitim, en temel anlamıyla insanları belli amaçlara göre yetiştirme ve davranışlar kazandırma sürecidir (Fidan, 2012: 2-4).

Eğitim, bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, becerilerini, tutumlarını ve olumlu kabul edilen diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin toplamını oluşturmaktadır (Tezcan, 1985: 4). O halde eğitim, toplumun değerlerinin, geleneklerinin, kùltürünün nesilden nesile aktarılmasını ve kişisel gelişimin oluşmasını sağlayan bir süreç olmakla beraber sosyal ilişkinin bir ürünü veya yansıması olarak tanımlanabilir.

Eğitim, toplumun sosyal kurumlarından biridir (Ergün, 1994: 6). Günümüz dünyasında eğitim denilince akla gelen ilk kurum okullardır. Çocukluktan başlayarak akademik hayata kadar devam eden birçok eğitim kurumu mevcuttur. Ancak eğitim sadece okul ile sınırlı olmayıp, ailede, iş yerinde, asker ocağında, camide ve insanların oluşturdukları çeşitli gruplar içinde de yer alır. “*Toplumun bireyleri, kendi kùltürünün istek ve beklentilerine uyacak şekilde etkilemesi ve değiştirmesine kùltürleme denir.*” (Fidan, 2012: 4). Diğer bir ifade ile kùltürleme bireyin doğumundan itibaren kendi kùltürünü öğrenip benimsemesi ve kùltürün bir parçası olmasını ifade etmektedir. Kùltürlemenin en önemli yapısı bir topluluğa, gruba veya tabakaya ait olan dilin öğrenilmesidir. Ayrıca çeşitli plan ve tekniklerle genelde okul ortamlarında bilinçli olarak aktarılan kùltür, bireyin günlük yaşamında ilişkide bulunduğu kişilerden etkileşimiyle bilinçsiz olarakta aktırılmaktadır (Ergün, 1994: 52). Böylece eğitim ve kùltür arasındaki ilişkinin sosyalleşme yapısına ve sürecine etki ettiği anlaşılabilir. Bu süreç bireye verilmiş olan statüleri kapsamında çocukluk, gençlik, ihtiyarlık dönemlerinin tamamında ve yaşadığı toplumla birliktelik sağlaması, toplumda etkinlik elde etmesi, kazanılmış statü sahibi olması aşamalarında da bilinçli veya bilinç dışı şekilde gerçekteşen tüm öğrenmelerini kapsayabilmektedir.

Kayıkcı'nın (2005) Geray'dan aktardığına göre “*genel olarak bakıldığında eğitimin toplumda iki temel işlevinin ve bu işlevlere bağlı olarak da eğitimde iki temel yaklaşımın olduğu gör÷lmektedir. Bunlardan ilki, eğitimin bilimsel ve kùltürel birikimini gelecek kuşaklara aktarma işlevidir. Bu işlevin ön planda olduğu toplumlarda eğitim, kurulu düzeni, varolan toplumsal, ekonomik, kùltürel, doğal ve yapay çevreyi değiştirmekten veya geliştirmekten çok, varolan düzene uyum sağlamayı öğretmektedir. Eğitimin ikinci işlevi ise toplumsal, doğal ve yapay çevreyi değiştirmek*

*veya geliştirmektir.*” Böylece eğitim sadece toplum kültürüne uyum sağlama ve gelecek nesle kültür aktarımı amacından ziyade toplum kültürüne katkı sunma, geliştirme veya değiştirme konularında da etkinliği olabileceği anlaşılmaktadır.

Tüm bu yaklaşımlar ile beraber bazı toplum bilimciler (Emile Durkheim, William James, C.S. Pierce) eğitim alanına yönelik çalışmalara katkı sunarak eğitim sosyolojisi kavramını oluşturmuşlardır. Genel anlamda eğitim sosyolojisi, eğitim ile toplumun değerleri, kültürü ve diğer tüm kurumları arasındaki işlevsel ilişkileri inceleyen bilim dalıdır (Kayıkçı, 2005). Durkheim’in, eğitimde bilimsel metodolojinin kullanılabilenini savunması ve eğitimi toplumsal bir olay olarak değerlendirmesi, eğitimin yapısı ve işlevi bakımından sosyoloji ile yakından ilişkili olduğunu bildiren ilk toplum bilimcilerdendir (Tezcan, 1985: 6). Bu bağlamda sosyal yapıyı, sosyalizasyonu ve toplum bilimini konu alan çalışmaların eğitim konusunu da kapsamayı, çalışmaların verimliliği ve kapsamı açısından önemli olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü eğitim, bireylerin sosyal yapı içinde maruz kaldığı toplumsal bir süreci temsil ederken, bireyler arası etkileşime dayanak oluşturmaktadır. Örneğin bir öğrencinin eğitim ve öğrenim alabilmesi için öğretmene ihtiyaç duyması karşılıklı yapılması gereken bir eyleme dayanmaktadır. Öğrencinin; okulda bir ocuk, çalışma ortamında işe yeni başlayan bir genç olacağı gibi öğreticinin de; bir okul müdürü veya bir kıdemli işgören olması muhtemeldir.

Bütün toplumlar varlıklarını devam ettirebilmek için eğitim kurumuna ihtiyaç duymaktadır (Aslan, 2001). Kültürel değerlerin aktarılması, toplum bireyelerine teknik yetkinlik ve beceri kazandırılması, topluma değerler katılması adına ihtiyaç duyulan eğitim kurumları, toplum tarafından oluşturulan temel yapılardır denilebilir.

Eğitim sayesinde bireyler kişisel gelişimlerine önemli katkılar yaparak, iş hayatında kendileri için daha iyi statüler elde edebilir. Giddens (2012: 446-559) kişilerin genellikle okullarda aldıkları eğitimin; yüksek maaşlı ve ustalık gerektiren işlerde çalışma olanağı vererek, bireyin sadece şahsına katkı sağlamayıp, üretilen katma değerle ekonomiye de destek olunacağını belirtmiştir. Buna rnek olarak

Hindistan’da gerçekleşen ekonomik büyümenin ardında, toplumun ve ailelerin eğitime büyük destek vermesi ve çalışma azminin olduğu açıklanmıştır. Bu çerçevede düşünüldüğünde, eğitimin ekonomiye katkısı ülke genelinde olacağından, toplum olarak daha yüksek refah seviyesine ulaşılabilecektir. Böylece az gelişmiş ülkelere göre daha kalifiye işgücüne, teknolojik imkanlara, sağlıklı beslenme olanaklarına, ortalama ömrü daha uzun insan topluluğuna sahip gelişmiş ülkeler konumuna erişilebilir. O halde eğitimin, toplum yapısında oluşan önemli bir kurumu temsil ettiği kadar toplumu ekonomi, sağlık, teknoloji, siyaset, din ve diğer tüm sosyal ilişkiler kapsamında etkileyen bir kurum olduğu da anlaşılabilir.

Toplumda yer alan fertlerin eğitim faaliyetlerinden eşit oranda faydalanması veya eğitim alan bireylerden topluma eşit oranda fayda sağlanması beklenmemektedir. Bu yaklaşımın nedenleri arasında toplumsal tabakalaşma, aile içi ilişkiler, ailelerin sosyo-ekonomik durumları, teknoloji, cinsiyet farklılıkları, genetik faktörler, kültürel değişimler, milli eğitim politikaları yer almaktadır. İşçi sınıfı veya alt tabakada yer alan bir ailenin çocuğu ile üst tabakaya mensup bir ailenin çocuğunun aynı eğitim kurumunda yer alması; kullanılan dil, yaşam tarzı, kılık kıyafet tercihleri ve çocuklar arası etkileşimler bir takım farklılıklar oluşturarak, çocukların eğitimden eşit oranda faydalanmasına engel oluşturabilmektedir (Giddens: 2012, 752-784). Günümüz yaşam koşullarında özel ve devlet okulu yapılanmaları yüksek gelire sahip olan aile fertlerinin eğitim olanaklarını çeşitlendirebilirken, düşük gelirli aile fertleri bu imkanlara sahip olamayabilmektedir. Global dünya standartlarında gelişmiş ülkelerin birçoğunda ilk, orta ve hatta üniversite öğreniminin zorunlu olması ve devlet eliyle imkanlar oluşturulması mevcutken, az gelişmiş ülkelerde bu eğitim seviyelerine imkan sağlanmasında zorluklar yaşanabilmektedir. Ayrıca cinsiyet farklılıklarına dayalı eğitim eşitsizlikleri de kimi zaman bireylere adil bir eğitim olanağı sunamamaktadır. Örneğin kız ve erkek öğrencilerin kılık kıyafet farklılıkları, karma eğitimin yasaklanması, kültürel farklılıklar ve toplumsal baskılar bireylerin eşit bir şekilde eğitim görme hakkına engel oluşturabilir. Öte yandan toplumlarda aynı eğitimi alan bireylerden eşit ölçüde fayda sağlanamamış olabilir. Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere eğitilen bireylerden toplumun geneline olan kazanımlar; kız öğrencilerden daha az, üst tabaka mensubu öğrencilerden daha fazla veya tam tersi olabilecek şekilde örneklendirilebilir.

Günümüzden yaklaşık bir buçuk asır öncesine kadar eğitim, sadece varlıklı kişilerin özel öğretmenlerden temin ettiği bir yapıdayken, okur-yazarlık eğitimlerinde devletlerin teşvikleri ve ardından gerçekleşen sanayi devrimi toplumlarında yaygın eğitim kurumlarını oluşturmaya başlamıştır. Sanayinin gelişmesi, üretimin artması, tüketim toplumuna geçilmesi ve değişen tüm toplumsal yapı, eğitime olan ihtiyacı arttırmış ve eğitimi farklı boyuta taşımıştır (Giddens, 2012: 734). Daha sonraki süreçlerde teknoloji, üretim ve araştırmalar sayesinde elde edilen bilgiler ve neyin nasıl öğrenilip, değerlendirileceği gibi kavramlar gelişen toplumlara katkılar sunarak, bilgi toplumlarını oluşturmuştur (Özden, 2014: 19). Gelişen ve değişen toplumlarda üretim için bilgiye ihtiyaç duyulması, iletişimin ve etkileşimin yoğunlaşması, bilgilerin hızlı bir şekilde aktarıldığı yapılanmalar, toplumsal ve ekonomik örgütlenme dönemine geçişi sağlamaktadır (Öğüt, 2012: 11). Bu yapılanmalar üretim hayatında var olan işletmelere ve çalışanlara bilginin değerini göstererek rekabet edebilme, devamlılık sağlayabilme adına önemli katkılar sunmuştur. Ayrıca eğitim sayesinde elde edilen bilgi sadece iş hayatında değil bireylerin siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel hayatlarında da değişmelere yol açabileceği düşünülebilir.

Toplum yapısındaki değişimler ve gelişmeler eğitime de etki göstermektedir. İlk çağlardan bugüne tarım toplumundan sanayi toplumuna ve son olarak bilgi toplumuna erişen insanoğlu, bilgiyi nasıl kullanıp fayda sağlaması gerektiği konusunda da araştırmalarına devam etmektedir. Bu kapsamda eğitimle kazanılan statülerin ön plana çıkması, bireylerin beceri düzeylerini yükseltmelerine, kendilerini donatıp, yetiştirmelerine ve sürekli gelişime açık olmalarına etki etmektedir. Ayrıca bireyin kendini ifade edebilme kabiliyeti, analitik düşüncesi, sorunlardan kaçınma yerine çözüme odaklanması, etkileşimlere açık olması ve bilgiye erişebilme yeterliliği beklenilmektedir. Bunlarla beraber bireyin neyi, nasıl, nereden öğreneceğini bilen, bilgi karmaşasını engelleyen, seçici davranan ve öğrenmeyi bilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Numanoğlu, 1999). Tüm bu süreçler için sanayi toplumundan, bilgi toplumuna geçilirken eğitime ilişkin değişimler aşağıdaki 3.2 Tablo'sunda özet olarak belirtilmektedir.



**Tablo 3.2: Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Süreçlerinde Eğitim**

<b>Ölçütler</b>	<b>Sanayi Toplumu Eğitim Modeli</b>	<b>Bilgi Toplumu Eğitim Modeli</b>
<b>Öğretmenin Rolü</b>	Herşeyi bilen, bilgi aktarıcı, alanında uzman	Yönlendirici, yol gösterici öğretici
<b>Öğrencinin Rolü</b>	Dinleyici, pasif, kabullenici, bireysel çalışma	Eleştirel, aktif, işbirliğine dayalı takım çalışması
<b>Yöneticinin Rolü</b>	İdareci, yönetici	Öğretim-yönetim lideri
<b>Öğrenme Yöntemi</b>	Sınıfta öğrenme	Bireysel araştırma
<b>Öğrenme Şekli</b>	Bireysel çalışmayla öğrenme	Takım çalışmasıyla öğrenme
<b>Eğitim Programları</b>	Standart programlar	Değişen-gelişen programlar
<b>İşgören Geliştirme</b>	Hizmet-içi eğitim	Örgütsel öğrenme
<b>Başarı Ölçütü</b>	Ezberlenmiş bilgi aktarımına dayalı	Kavramları çok boyutlu olarak tanımlayabilme

**Kaynak:** Balay, 2004

Gelişen ve değişen dünya standartlarında bireyler gibi örgütlerin de eğitim, öğrenim, bilgi ve beceri kazanımları bir takım değişiklikler ve oluşumlar göstermektedir. İşletmelerin öğrenme ihtiyacı, sürekli ve hızlı değişimlere maruz kalan çevreden kaynaklanmaktadır. Sürekli ve hızlı şekilde değişen, gelişen çevre içinde yer alan örgütler, stratejik amaçlarını belirlerken, bu amaçları gerçekleştirebilmek için teknoloji, kapasite ve yapı bakımından bu değişikliklere uyum sağlamak zorundadır. Bu gelişim ve değişim konjektöründe örgütler; teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda güncel kalmayı başarma, uyum sağlama ve ayakta kalabilmenin gayreti içindedir. İşte bu yapı içerisinde çalışanların eğitimlerinin artırılması ve becerilerinin geliştirilmesiyle beraber, örgütün genel olarak teknik, uzmanlık, üretkenlik ve

güncellik yapılarının oluşturulması, yarının örgütleri olarak gelecekte varlıklarına yardımcı olacaktır. Öğrenen örgütler; çalışanıyla, olanaklarıyla, alt yapısıyla, hedefleriyle ve diğer tüm yapılarıyla bu hızlı değişime ayak uydurabilen ve ihtiyaç duyulan dönüşümleri gerektiği anda gerçekleştirebilen, kendi kendini güncelleyebilen, örgütsel öğrenme yetersizliklerinin olmadığı işletmeleri temsil etmektedir (Öneren, 2008). Eğitim ve öğrenme olgusu bireylerde ve çalışanlarda olduğu kadar işletmeler içinde önemli bir kavram olarak görülmektedir. Nitekim bireysel mücadelelerin, güncel kalmanın ve geleceğe yönelik planlar yapmanın yetersiz kaldığı dönemlerde örgütün genelinin bu yapıya uyum sağlaması gerekebilmektedir. İlgili her alanda güncel kalabilmek, rekabete dayanabilmek ve geleceğe ulaşabilmek için örgütlerin eğitimsel, öğretimsel olgularının da olması gereği düşünülebilir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında eğitimde meydana gelen değişimler ve gelişmeler bireylere, aile yapılarına, işletmelere ve toplumun geneline etki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu gelişmelere dayanarak toplumun amaçlarına ulaşmada eğitimin en önemli ve doğrudan bir araç olma görevini üstleneceği anlaşılmaktadır (Aslan, 2011). Toplumsal kültürün aktarılmasında ve toplumsal amaçlara ulaşmada eğitimin ön planda olmasının nedenlerinden biri de yetişen bireylere görevlerini ve ödevlerini bildirme konusunda ihtiyaç duyulan etkin bir kurum olduğu şeklinde açıklanabilir.

Sonuç olarak bireylerin toplum değerlerine sahip olması, yaşam kargaşası yaşamaması, üretkenliklerinin devam etmesi, ahenk ve uyum elde etmeleri eğitimin görevleri şeklinde açıklanabilir. Eğitimin ilk görevlerinden olan toplum kültürünün bireylere aktarılmasının yanında, değişen ve gelişen yaşam içinde bireylere teknik beceri, bilginin yüceliği, gelişme açıklık gibi kavramları da görevlerine eklemesi beklenilmektedir. Çünkü gelişen toplumlar yenilikçi, dinamik ve gelişimci bir çizgide ilerleme kaydederken, eğitimin de buna paralel olarak hareket etmesi gerektiği düşünülebilir. Bu noktadan hareketle eğitimdeki gelişmeler sayesinde kazanılan statüler çeşitlenerek yeni iş olanaklarına, kariyer imkanlarına, bilgiye kolay erişime, rekabet oluşumuna ve üretim artışına neden olabilmektedir. Ayrıca eğitim kurumu bir

yandan mevcut değerleri ve kültürü bireylere aktarırken diğer yandan toplumun geleceğine, gelişimine yönelik yeni nesiller yetiştirmeye yardımcı olabilmektedir.

### **3.3.6 Din ve Sosyal İlişki**

Din, kutsal değerleri sıradan Şeylerden ayırmaktır. Din, kutsalı kabul etme üzerine inşa edilen, inanç ve pratikleri kapsayan toplumsal bir kurumdur (Macionis, 2012: 488). Din, kutsal değerler atfedilen varlıkla ilgili her türlü ibadet ve inançlardan oluşan toplumsal bir sistemi ifade etmektedir (Tezcan, 1993: 145). Diğer bir tanımıda din, kutsalla ilişkili inanç, ibadet ve uygulamalardan meydana gelen bütünlüklü bir sistemi oluşturur. Kutsal ise günlük yaşantının ötesinde gerçekteşen hayranlık, saygı, bağlılık ve hatta korku uyandıran unsurları kapsayan bir kavramı oluşturmaktadır (Schaefer, 2013: 338). O halde din, tabiatüstü varlığa inanılan ve kutsal değerler atfedilen olguya karşı bağlılığı ve inancı oluşturan bir yapıyı kapsayabilmektedir.

Toplumların kültürleri farklı olduğu gibi inançları, dinleri, kutsallıkları da farklılıklar gösterebilmektedir. Bilindiği zere Doğu toplumlumlarında genellikle Teoculuk, Hinduizm inanışlarına rastlanırken, Orta Asya ve Orta Doğu'da İşlamiyet, Batı toplumlarında ise Musevilik, Hristiyanlık dinleri yaygın olabilmektedir. Bu farklılıkların nedenleri, oluşumları, toplum üzerine yansımaları sosyolojinin din üzerine olan araştırmalarını arttırmaktadır (Macionis, 2012: 489). Bu araştırmaların temel nedenleri arasında dinin diğer toplumsal kurumlarla ne tür ilişkisinin olduğunu, topluma neler kattığını, sosyal ilişkilere nasıl yansıdığını ve toplumu genel olarak nasıl etkilediğini öğrenme çabaları olabilir.

Farklı dinlere mensup olan toplulukların kutsal olarak kabul ettikleri olay, kişi, varlık veya yerler o inanışa mensup olan bireylerin, atfettiği değerlerle Şekillenmektedir (Bozkurt, 2014: 241). Örneğin İşlam dininde; etinden, sütünden faydalanılan veya kurban olarak adanan inekler, Hindu dininde saygı duyulması gereken ve kutsal varlıklar olarak kabul edilen canlılar olarak görülebilmektedir. Bu

farklılıkların nedenleri arasında kutsalın ne olduğunu toplumların değerlendirmesi ve inanışların getirdiği yapıdan kaynaklandığı düşünülebilir.

Din, insanlık tarihi kadar eski dönemlere uzanmakta olup, bireysel olarak dine mensup olmayanlara rastlansa da, inançsız bir topluma rastlanılmamıştır. Toplum ve din arasında karşılıklı ilişkiler bulunmakta ve toplumun tüm kurumları üzerinde etki eden dine, toplum da karşı etki gösterebilmektedir (Güneş, 2014). Dinin toplum üzerine etkilerini ve dinsel inanışların özelliklerini genellemek zor olsa da, genel olarak üç başlıkta toplanabilir. Bunların ilki, bütün dinler kendi aralarında eşgüdümlemiş, tutarlı ve uyumlu inançlardan oluşan toplumsal kurumu oluşturmaktadır. İkincisi, toplumsal yaşamda insanların birbiri ile olan ilişkilerini düzenleyen kurallara sahiptirler. Son olarak, doğal ve toplumsal olguları bilimin yetmediği noktalarda, doğaüstü nedenler ve inanışlarla açıklamalar yapmasıdır (Tezcan, 1993: 147). Bu kapsamda kutsal kitaplara sahip dinlerde veya Uzak Doğu, Hint dinlerinde inanç esasları belirli bir yapıya sahip olsa da, bireylerin yaşamlarında dini vazifelerini uygulamaları kişisel boyuttadır. Örneğin İslam dininde Cuma günleri öğle vaktinde toplu namaz kılınması için camilere gidilmesi, Hristiyanlık dininde Pazar günleri kiliselere gidilmesi, inançların gereği görülmekte, ancak bireyler kendi tercihleri noktasında bu uygulamalara katılmayı veya katılmamayı tercih edebilmektedir. Yine Hinduizm’de kutsal değer kabul edilen inek ve sığırların, bu inanca sahip kişilerin kırmızı et tüketmeleri veya vejetaryan olmaları kişisel tercih olarak görülebilir. Dinlerin hemen hemen hepsinde toplumsal kuralların, kişisel yaşamların, insanlar arası etkileşimin ve davranışların, düzene sokulması esas alınmaktadır. Örnek olarak masum insanların katledilmesi birçok dinde yasaklanması gösterilebilir. Ayrıca melekler, yoktan var oluş, ruh, ölümden sonraki hayat vb. tabiatüstü kavramlar dini inanışlarla açıklanabilen varlıklar arasında gösterilebilir.

Diğer yandan toplumda dini inanışların işlevi ve görevleri de önem arz etmektedir. Durkheim dinin, toplumun varlığını devam ettirmesinde üç önemli özelliği olduğundan bahsetmektedir. Bunlar: sosyal dayanışma, toplumsal kontrol ve kişilere anlam, gaye katmaktır (Macdonis, 2012: 489). Sosyal dayanışma kapsamında din, ortak değerler, semboller, inanışlar ve normlar aracılığıyla bireyleri bir arada tutarak,

toplumsal dayanışmayı sağlayabilir. Ayrıca dinin emirleri, yasakları sayesinde adalet, ahlak ve saygı tesisi toplumsal düzeni sağlamaya yardımcı olabilir. Diğer yandan bireylerin topluma uyum sağlaması, kültürün aktarılması adına da dini inançların bilinçli olarak yaygınlaştırılması düşünülebilir.

Din ve toplum arasındaki etkileşimin sistematik bir şekilde incelenmesi sonucu, dinin birinci derecede topluluk üzerine etkisinin varolduğu görülmektedir. Dinin etkisi toplumun örgütlenmesinde, biçim ve davranışlarında kendisini belli etmektedir. Böylece din, tarihin ilk aşamalarından bu yana kültüre etki ederek; ailelerde, toplumlarda, devletlerde hep varlığını korumuş ve ilişkilere dahil olmuştur (Wach, 1987: 17). Bu kapsamda dinsel inanış aracılığıyla insanlar kültürel normlara uymaya davet ederek, toplumsal kontrol sağlanabilir. Dinin bireylere ve dolayısı ile topluma sağladığı diğer bir fayda ise kişinin hayatının daha büyük amaçlara hizmet ettiği, farklı anlamları ve gayeleri kavrama olanağı verebilmesidir. Bu sayede insanların bir takım felaketler veya değişimler karşısında daha sağlıklı düşünmesini, metanetli davranmasını ve inançlı olmasını sağlayabilir. Örneğin bireyin yakınlarından birinin vefat etmesi, aralarına yeni katılan bir bebeğin dünyaya gelmesi veya toplumun tümünü etkileyen bir depremde, kişiler inançlarının yardımı sayesinde daha tutarlı davranışlar, düşünceler ve eylemler sergileyebilir.

Dinin toplum üzerinde üstlendiği görevleri Tezcan (1993: 149-150) dört başlık altında toplamıştır. Birincisi gönül rahatlığı ve huzur sağlaması, ikincisi toplumsal denetim oluşturması ve yol göstermesi, üçüncü olarak refah, eğitim ve dinlenme hizmetleri sunması, son olarak değerlerin formüle edilmesi olarak sıralamıştır. Gönül rahatlığı ve huzur sağlaması açısından din, günümüz yaşam koşullarında insanların sürekli tehlikelere maruz kalması, siyasal, ekonomik ve toplumsal belirsizliklerdeki sorunlar karşısında daha sabırlı, inançlı, metanetli ve dayanıklı olmalarına katkı sağlayabilir. Toplumsal denetim ve yol göstermesi açısından din, sosyal yapıda bireylerin yapması veya yapmaması gereken kuralları ve eylemleri belirlemede kültürün de yardımıyla sağlayıp, tesis edebilir. Bununla beraber din bu eylem ve kurallara rehberlik görevi de üstlenebilir. Dini törenler, eğitimler, yardımlaşmalar toplumun refahına, eğitilmesine ve birlikteliğine katkılar sunabilir. Toplum içinde

yaşanacak çatışmaların bertarafı ve ahlak kurallarının devam ettirilmesi de dinin üstleneceği toplumsal görevler arasında gösterilebilir.

Buna ek olarak din sosyolojisinin önde gelen araştırmacılarından olan Durkheim'in dinin toplumsal görev ve işlevlerine karşı yaklaşımı şu şekilde belirtmiştir (Tezacan, 1993: 150, Macionis, 2012: 489-490, Schaefer, 2013: 341-343, Dönmezer, 1994: 241-242, Bozkurt, 2014: 246-247): dini kuralları benimseyen bireylerin öz disiplin sağlamasına yardımcı olduğu, bireyler arası ve toplumsal anlamda birliktelik, beraberlik ve dayanışmaya yardım ettiği, geleneklere, adetlere, ahlak kurallarına sahip çıkarak, sürdürülmesine katkı sunduğunu ve son olarak ibadetler, ayinler sayesinde de insanlara güven, umut, huzur ve mutluluk verdiği şeklinde aktarılmaktadır.

Diğer yandan bazı toplumbilimciler dinin çatışmacı ve olumsuz yönlerinin topluma yansması konularına da dikkat çekmiştir (Merton, Young, Weber, Marks). Farklı dinlere mensup toplumların karşı karşıya gelmesi veya aynı toplumda farklı inançlara mensup grupların çatışmaları, toplumsal sorunları arttırabileceği belirtilmektedir. Toplumsal ayrıcalıklara, statülere ve haksızlıklara karşı farklı görüşlerin dile getirilmesi, müdahale edilmesi veya eleştirilmesi din kurumuyla engellenmeye çalışılabileceği de belirtilen diğer görüşler arasında yer almaktadır (Dönmezer, 1994: 241, Bozkurt, 2014: 245-246). Ayrıca bir takım araştırmalarda din olgusunun araştırılması en güç konular arasında yer aldığı da belirtilmektedir. Bunun nedenleri ilahi, kutsal, doğaüstü, sırlı ve kişisel boyutlarının sosyolojik olarak incelenmesini güç kılacağı ve sınırlı bir araştırmaya maruz kalacağı düşünülmektedir (Güneş, 2014).

Ayrıca bazı araştırmacılar din olgusunun geleneksel toplumlarda olduğu kadar modern toplumlarda etkisinin olmadığını belirtmektedir (Macionis, 2012: 504-505, Schaefer, 2013: 336, Bozkurt, 2014: 254-255). Bireylerin doğumla mensubiyet kazandıkları dinlerden daha sonra feragat edip başka dinlere geçmeleri, tabiatüstü ve kutsalın öneminin tarihsel inişi veya diğer bir deyişle sekülerleşme (laikleşme)

akımlarının toplum veya otoritelerce benimsenmesi, laikleşme etkisi ile dinin diğer toplumsal kurumlar üzerindeki etkisinin azalacağı düşüncesi, yeni çağ akımları, inanışları, ideolojileri ve görüşlerinin popülerlik kazanmaları bu görüşleri destekleyen örnekler arasında gösterilebilir. Ayrıca kapitalist düzenin insanları çok daha maddiyatçı kılması, bu yaklaşımları destekleyen düşüncelere sevk edebilmektedir. Bilimin ve teknolojinin ilerlemesi bu görüşlere bir takım destekler oluştururken, birçok sosyal bilimci dini inanışların tarihsel süreçte doğal olarak bazı değişimler, farklılıklar göstermiş olabileceğini, ancak toplumlar üzerine etkisinin hala devam ettiğini ve toplum-din etkileşiminin tamamen yok olacağı veya etkisizleşeceği görüşlerine karşı çıkmaktadır.

Tüm bu görüşlerle beraber günümüz yaşam koşullarında ve modern hayatta dinin toplum üzerine etkisi birçok araştırmaya konu olmaya devam etmektedir. Örneğin Cohen ve Varnum (2016) dini değerlerin iş etiğine ve ahlak yargılarına etki ettiğini belirtmişlerdir. Ayrıca genel olarak dini inanışların kültürler kavramıyla yakından ilişkili olduğunun da altını çizmişlerdir. Yine araştırmacıların çalışmaları ve çalışmalarını dayandırdıkları teoriler kapsamında, dini değerlerin zamanla kişilerin sosyal ilişkilerini düzenine etki ederek, topluma adaptasyon sağlamalarına yardımcı olduğunu ve bir takım psiko-sosyal rahatsızlıkları engellediği sonuçlarına varılmıştır. Saxena vd. (2005) tarafından on sekiz ülkede gözlemlenen maneviyat, din ve kişisel inançların yaşam kalitesine etkilerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesinden elde edilen sonuçlarda; dinin inanışların yaşam kalitesi ile yakından ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu ilişkinin nedenleri arasında kişilerin içsel huzur bulmaları, kadere inanmaları, umutlu olmaları, olumlu düşünceler beslemeleri gösterilebilir. Ayrıca kişilerin bu yaklaşımları ve inanışları sayesinde psikolojik, biyolojik ve sosyolojik halleri olumlu yönde etkilenebilir.

İnanışların eğitim, kültür, siyaset gibi konularla yakından ilgili olduğu yine birçok araştırmaya konu olabilmektedir. Örneğin Hindistan parlamentosunda seçilmiş Müslüman üyelerin sayısındaki artışın, çocuk yaşam sürelerini olumlu etkilediğine ve eğitime katılımın, eğitimde başarının önemli ölçüde artış gösterdiği bulgulanmıştır. Ayrıca Müslüman parlamento üyelerinin artışı, dine dayalı ayrıcalık ve iltimas

getirmeyip, bilakis toplumun tümüne fayda sağladığı sonucuna da ulaşılmıştır (Bhalotra vd., 2014). Aynı ülkede farklı dinlere mensup kişilerin, kültürel varlıkları ve sosyo-ekonomik yapılarının farklılık göstermesi muhtemeldir. Bu farklılıklar toplumsal çatışmalara dönmeden, toplumun kültür çeşitliliği kabulüyle ve türlü inançların, kültürlerin sosyal hayatta birbirlerini tamamlayabileceği düşüncesiyle, daha düzenli daha gelişmiş bir toplu yaşamı sağlayabilmektedir.

Dinin sosyal yaşamdaki etkileri alanında yapılan diğer bir araştırmada ise cinsiyetin ve dini inanın mutluğa etkisi, gelişmiş ve gelişmekte olan altmış ülkenin karşılaştırmalı olarak incelenmesini kapsamaktadır. Araştırma içeriğinde, dini inanışların göreceli olarak attığı ortamlar (parlamento-meclis) mutluluğun azaldığı, kadınların daha yoğun katılım gösterdiği ortamlarda (parlamento-meclis) ise mutluluğun arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Mookerjee ve Beron, 2005). Araştırmanın sonucunda din inanışlarının çeşitliliği, kültürel farklılıkların oluşması ve toplumsal baskıların yoğun olarak hissedildiği ortamlarda cinsiyet ayrımlarının arttığı, buna bağlı olarak mutluluk seviyesinin azaldığı düşünülebilir. Dildar'ın (2015) Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımlarına yönelik araştırmasında, ataerkil normların ve dini inanışların kadınların iş gücüne katılım oranını azalttığını belirtmiştir. Ataerkillik kültürünün getirdiği toplumsal değerlerin ve dini inanışların toplumda edindiği yer, cinsiyete dayalı çalışan sayısına etki edebilmektedir. Ancak toplum genelinde değişen kültür, yaşam şartları ve dini değerler, çalışanların cinsiyetlere göre dağılımına etki ederek, kadınların daha fazla iş gücüne katılımını, günümüzde arttırabilmektedir.

Sosyal yaşamın neredeyse tümüne etki eden din, ekonomik büyümeyi de desteklemektedir (Noladn, 2005). İslam dininin özellikle toplumun fakir kesimine sosyal koruma sağlamak üzere zekat, oşür, sadaka ibadetlerinin yanında, toplumsal refahın artması için de ticareti, üretimi teşvik etmesi örnek gösterilebilir. Dini inanışların ekonomiye etkilerinin araştırıldığı başka bir çalışmada, on iki Avrupa Birliği üyesi ülkede faaliyette bulunan ve göreceli olarak sosyal sorumluluğu az kabul edilen, alkol ve/veya tütün üreticisi firmaların, piyasa değerleri ve genel olarak ülke ekonomise katkıları araştırılmıştır (Salaber, 2013). İlgili araştırma sonucunda Protestan nüfusun yoğun olduğu bölgelerdeki alkol ve/veya tütün üreten şirketlerin kar



oranları ve piyasa değerleri düşükken, Katolik nüfusun yoğun olduğu bölgelerde alkol ve/veya tütün üreticisi olan firmaların kar marjlarının ve piyasa değerlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca göreceli olarak sosyal sorumluluk sahibi statüsünde değerlendirilen ve tütün-alkol üretimi haricinde faaliyette bulunan şirketlerin piyasa değeri ve ülke ekonomisine olan katkıları, Protestan veya Katolik topluluklara göre değişiklik göstermediği belirtilmiştir. Böylece dini değerlere, inanışlara ve kutsal kabul edilen varlıklara karşı sergilenen faaliyetler toplumun farklı tepkiler vermesine neden olabilmektedir.

Brown ve Taylor (2007) İngiltere temelli yaptıkları araştırmada, eğitim ile kiliseye katılım arasında pozitif bir ilişki sonucuna ulaşılmış ve geçmişten gelen inanç tutumlarının kiliseye katılımlarda etkili olduğunu belirtilmiştir. Ülkelerin uyguladıkları milli eğitim politikaları, kültür farklılıkları, kişisel tercihler gibi konular eğitim ve din etkileşiminde etkili olabilir ve farklılıklar gösterebilir. Başka bir araştırmada ise 157 ülkenin karşılaştırmalı olarak cinsiyete dayalı eğitim eşitsizliklerinin nedenleri konu edinilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre devlet politikalarının, uygulamalarının ve yönetim şekillerinin cinsiyete dayalı eğitim eşitsizliğine etki etmediğini, ancak kültürün ve dini inanışların bu eşitsizlikle yakından ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Cooray ve Potrafke, 2011).

İdeolojik fikirler özellikle hızlı büyüyen ülkelerde sosyo-ekonomik gelişmeyi ve sosyal istikrarı önemli ölçüde etkilemektedir. 1949 yılında kurulan Çin Halk Cumhuriyeti Devleti'nin ideoloji olarak benimsediği ateistliğin, toplum yapısında destek görmeyişi ve bireylerin önemli ölçüde bir dine mensup olma, inanca ihtiyaç duyma isteği, devlet ve millet arasında bir takım uyumsuzluklar doğurmuştur. Bu uyumsuzluklar toplumsal maliyeti arttırarak, sosyal istikrarı bozmuş ve ekonomik etkinliği azaltarak, çevre koruma faaliyetlerine zarar vermiştir. Bu kapsamda, sosyo-ekonomik büyümenin devam ettirilmesi, sosyal istikrarın sağlanması için Çin Halk Cumhuriyeti Devleti'nin ve vatandaşlarının, toplum tarafından talep edilen dini inançlara ve inanç serbestisine ilişkin yeni ideolojilere yakınlık göstererek, kurumsal reformlar oluşturması gerekmektedir (Cao, 2012). Anlaşılacağı üzere din ve inanç noktasında ideolojilerin dayatılması, bireyler kadar toplumun genel yapısına da etki

edebilmektedir. Özellikle geniş coğrafyaya sahip ülkelerin bünyesinde barındırdığı toplumlar, farklı dinlere mensup olabilir ve baskıcı devlet politikaları toplumsal huzuru bozarak, sosyo-ekonomik yapıyı olumsuz etkileyebilir. Yine yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere, devletlerin dini inanışlar üzerinden toplum yapısını kontrol etme imkanlarının olduğu anlaşılabilmektedir. İmkan verilen bu kontrol, uygulanan politikalara göre toplum içinde olumlu veya olumsuz tepkilere neden olabilmektedir. Ayrıca birçok araştırmaya konu olan din olgusunun sadece bireysel bir inanış olmadığı, toplumu tümüyle etkileyebilen sosyal bir yapısının olduğu da anlaşılmaktadır.

Din ve sağlığa zararlı madde (alkol, eroin, esrar, kokain, sigara kullanımı vb.) kullanımına ve bağımlılığına ilişkin Amerika Birleşik Devletleri'nde yetişkin ve ergenler üzerinde yapılan bir araştırmada, inancı içinde özümseyen ve vicdani olarak kendini sorgulayan bireylerin bağımlılığa neden olan zararlı alışkanlıkları önemli ölçüde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Fletcher ve Kumar, 2014). İnançların bireylerin yaşam tarzlarına etki ederek, vicdani sorumluluklar yüklenmesine, kendisine veya çevresine verebileceği zararları da düşünmesine neden olabilmektedir. Sağlığa zararlı alışkanlıkların önlenmesinde ve sağlığın korunması hususlarında bireylerin inançları, vicdani, ahlaki değerleri engel teşkil edebilmekte veya dini emir ve yasaklar kişileri bu eylemlerden uzak tutmaya yardımcı olabilmektedir.

Sosyal bilimlerin birçok alanına konu olan din olgusu, bireylerin genellikle bilimle açıklanması mümkün olmayan doğaüstü olaylara, kutsal inanışlara ve bir varlığa bağlanma ihtiyacı veya hissiyle hayatlarına aldıkları bir kavramdır. Tarihsel süreç içinde gelişen ve değişen toplumsal yapıların, dini inanışlara da etki ettiği şüphesiz birçok araştırmada açıklanmıştır. Bilimin, teknolojinin ve genel olarak toplumsal yapının etkisi bu değişime etki eden en büyük etmenlerdir. Örneğin önceki dönem insanların, hastalıkların tedavisi ve şifa bulunması için inandıkları varlıklara kurbanlar adayıp, dualar ederken, tıp bilimindeki ilerleyiş günümüz toplumlarında hastalık tedavilerinde doktorların çabaları ve teknoloji kullanımıyla yapılabilmektedir. Ancak bilimin veya teknolojinin ilerlemesi bireylerin kutsallarına, inançlarına olası köklü etkileri noktasında, farklı yorumlar yapılabilmektedir. Yukarıdaki örneğin

devamında, özellikle Türk toplumunda ciddi rahatsızlıkların, hastalıkların tedavisinde teknoloji ve tıbbi bilimler kullanılsa da, inançları gereği insanlar Allah adına adaklar ve kurbanlar sunabilmektedir. Bir yandan bu tür inançlar devam ederken diğer yandan bazı insanlar dinin ikinci planda olduğunu belirterek, gelişen bilimler ve teknolojiler sayesinde modern toplum ihtiyaçlarının karşılanabileceği savunulmaktadır (sekülerizm). İnsanların sadece ruhsal veya bedensel varlıklar olduğunu düşünmek dinin bireyler veya toplumlar üzerine etkilerini görebilmekte eksikliklere yol açabilir. Bedensel olarak günümüz yaşam koşulları, teknoloji, eğitim, bilim faktörleri bireyleri ve toplumları etkilese de, ruhsal olarak insanların bağlanma, türlü hisler besleme, farklı düşünceler yürütme gibi davranışları ve ihtiyaçları, tüm yaşam evrelerinde ve tüm toplumlarda görülebilmektedir. Sonuç olarak tüm bu görüşler ışığında din olgusundaki değişimlere, farklılıklara rağmen bir şekilde bireysel yaşamda ve toplumsal yapıda mevcudiyetini sürdürdüğü düşünülebilir.

### **3.3.7 Teknoloji ve Sosyal İlişki**

Sanayi devrimi ile başlayan hızlı üretim, toplum yapısında da tüketimi desteklemiştir. Buna bağlı olarak yeni makinalar, teçhizatlar ve donanımlar ile beraber yeni iş olanakları kapsamında teknik personel, kalifiye iş gücü ihtiyacı ve yeni iş ortamları oluşum göstermiştir. Sanayi alanındaki faaliyetler teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesine katkı sunarak, teknolojinin ve bilginin önemini, günümüz toplumlarında fazlasıyla hissedilmektedir. Sanayi devriminden sonra bilişim devriminin meydana gelmesi ve özellikle internetin son zamanlarda toplumsal hayatta fazlaca yer alması bunun en önemli göstergeleri arasındadır. Sosyal ağlarla (Facebook, Google+, Instagram, LinkedIn, Twitter vb.) insanların anlık iletişim içinde olması, örgütlenmeleri, sorumluk üstlenmeleri, duygu-düşünce paylaşımlarının bu kanallar üzerinden yapılması sosyal ilişkilerin bireyler arasındaki boyutunu göstermektedir. Toplumsal hayata etki eden teknolojinin sunduğu imkanlar günden güne artmaktadır. Örneğin kredi kartları veya sanal paralar ile insanlar internet üzerinden alış-veriş yaparak, evlerinden çıkmadan mal veya hizmet temin edebilmektedir. Diğer yandan özellikle global yapıdaki örgütlerin iletişimlerini kurum içi internet ağı, mail, telefon, telekonferans aracılığıyla yapması ve anlık bilgi paylaşımları, elektronik belge transferleri, olaylara müdahale süreleri anlamında işletmelere büyük kolaylık

sağlamaktadır. Dünyanın önde gelen gazete ve dergilerinden olan Newsweek, The Independent gibi yayın kuruluşları değişen toplumsal yapı, gelişen internet kullanımı ve ekonomik durumları nedeniyle birkaç yıl önce kağıt baskıyı durdurarak, dijital yayıncılığa devam etmektedir. Fortune (2016) dergisinin her sene yayınlamış olduğu dünyanın en başarılı ve karlı şirketleri arasında Cisco Systems, Hitachi, Samsung Apple gibi birçok teknoloji şirketi yer almakta olup, her sene yeni teknoloji şirketleri bu listeye girmeye adayken, mevcut olanlar ise başarılarını arttırarak listede üst sıralara yükselebilmektedir. Bu örnekleri çoğaltmak elbette mümkündür. Ancak görüleceği üzere teknoloji her geçen gün toplum hayatına girerek, bireyler arası ve toplumlar arası iletişimi, etkileşimi ve genel olarak hayatı, kimi zaman kolaylaştırarak kimi zaman karmaşıklaştırarak bir şekilde sosyal yaşama etki ettiği anlaşılabilmektedir.

Teknoloji kavramı zamana, mekana ve şartlara göre farklılık gösterebilmektedir. Antik Yunan döneminde "uygulamalı sanat" iken, 20.yy'dan itibaren teknik araç, makina, donanımlar olurken, günümüzde çalışma süreci hatta tüm çalışma yaşamının örgütlenmesini içeren geniş bir anlama kavuşmuştur. Bu kapsamda teknolojiyi genel olarak yaşamı örgütlemek, düzenlemek ve işlevsel kılmak amacıyla seçilen bir araç olarak tanımlanabilmektedir (Savcı, 1999). Teknoloji, sanat ya da beceri anlamını karşılayan Yunanca "Techne" ve bilim ya da çalışma anlamını karşılayan "Logia" kelimelerinin birleşmesinden meydana gelen bir kavramdır (Erenel vd., 2011). Teknoloji, sanat ve endüstrinin buluş ve uygulamalarının bütünü olarak tanımlanabilir. Madde üzerine etki yapan araçları teknoloji inceler ve bu etkinin gelişimi teknolojik gelişmeyle açıklanabilir (Taplamacıoğlu, 1969: 34). Bir diğer tanımda ise teknoloji, üretilen veya ortaya çıkartılan fiziksel araçlar ve buna bağlı olarak insan davranışlarının teknolojiye yaklaşımı arasında kurulan, bilgi, beceri ve bağı konu alan bütünlük olarak açıklanmıştır (MacKenzie ve Wajcman, 1993: 3). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere teknoloji, üretilen bir maddenin nitelik ve nicelikleri kapsamında teknik bilgiye ihtiyaç duyarken, madde ile tekniği birleştirecek olan, hayatlarında kullanacak olanlar ise kişiler ve toplumdur.

Diğer yandan teknolojinin sadece bir araç, donanım üretmek veya teknik bilgi sahiliğinden öte, bu üretilen araçların ve teknik bilgilerin insanlığa etkisi de ön plana

çıkılmaktadır. Savcı'nın (1999) daha açık bir ifadesi ile alet ile tekniği birleştirecek olan toplumsal düzenlemelerin örgütlemelerle sağlanabileceği ve bu iki kavramı bağlayan araçların ise örgütler olacağı belirtilmiştir. Daha geniş kapsamda teknoloji üretimi; ekonomik, siyasi ve sosyal yapının tümüne etki ederek, toplumsal bir değişimin, gelirin ve üretimin olduğu yapılarda kendini gösterebileceği vurgusu yapılmaktadır. Giddens (2012: 87) günümüzde bilgi ve teknolojinin etkileri ekonomik alanda varlık hissettirir, politik ve kültürel etkenlerle de karşılıklı etkileşimi olduğunu savunmaktadır. İletişim araçlarının gelişimi ve bilgiye ulaşmanın kolaylaşması dünyanın farklı yerlerine ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Örneğin bir siyasinin, sanatçının, bilim adamının, aktivistin duygu ve düşüncelerine ulaşmak, bilgi sahibi olmak televizyon, gazete, internet gibi iletişim araçları sayesinde mümkün olabilmektedir.

Diğer yandan ekonomik güçlerin küreselleşmenin öncü kuvveti olarak görülmesi, tek başına küselleşmeyi desteklediği anlamını taşımamaktadır. Küreselleşme, ekonomik, kültürel, siyasi ve toplumsal etmenlerin bir araya gelmesi ile meydana çıkmıştır. Teknoloji ise bu etmenlerin insanlar ve toplumlar arası etkileşimini hızlandıran, kapsamını genişleten ve etkileşimi çoğu zaman yönlendiren tarafı olmuştur (Giddens, 2012: 88). Bir futbol maçının dünyanın farklı ülkelerinden aynı anda izlenebilmesi, 24 saat yayın yapan uluslararası haber kanalları, farklı coğrafyalarda vizyona yeni giren filmlerin aynı anda izlenebilmesi gibi örnekler teknoloji vasıtası ile ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal etkileşimin global bazda sonuçları olarak gösterilebilir. Öte yandan teknolojinin sürekli gelişim göstermesi toplumdaki etkisinde arttırmaktadır. Bu kapsamda birçok toplum bilimci bilgi teknolojisi ve yeni iletişim sistemlerinin diğer teknolojik gelişmelerle beraber toplumun tümü için büyük dönüşümlere neden olduğunu benimsemiştir (Giddens, 2012: 155). Bilgisayar ve internet ürünlerinin maliyeti düşerken faydası sürekli artış gösterebilmektedir. 1960'lı yıllarda ilk bilgisayarlar göreceli olarak büyük boyutlarda iken günümüzde taşınır bilgisayarlar, akıllı cep telefonları, tabletler birçok kişi tarafından kullanılabilir. Ayrıca teknolojinin kullanımı her geçen gün daha da artmaktadır. Örneğin Türkiye'de 2014 yılında internet kullanım oranı %53,8 iken 2015 yılında bu oran %55,9'a çıkmıştır (TÜİK, 2016). Bu kapsamda, teknolojinin günden

güne toplumun içine dahil olması, sosyal ilişkileri etkileyen bir unsur olduğu görüşünü destekler nitelikte olabilmektedir.

Teknolojinin yaşamda birçok alana etki ettiği gibi sağlık alanında da bireyleri ve toplumu etkileyebilmektedir. Tarih süreci boyunca sağlık hizmetleri alanında bilim ve teknoloji gelişmelerine paralel olarak önce basit teknolojiler daha sonra yüksek teknoloji kullanılmaya başlayan sağlık hizmetleri bu gelişmelerle çeşitlenmiş, ilerlemiş ve karmaşıklaşmıştır. “Sağlık hizmetleri üretimi ve arzında yararlanılan teknik ve teknolojilerde görülen bu çok hızlı gelişme, değişme ve yaygınlaşmalar, hasta ve yakınları ile, bu teknikleri kullanan profesyonellerin ve sağlık idarelerinin davranış biçimlerini de etkileyip değiştirmektedir” (Sargutan, 2005). Tıbbi teknolojinin gelişmesi ilk aşamada hasta, hasta yakını ve hastahane çalışanları arasında etki gösterse de toplumun tümü gelişmelerden etkilenebilmektedir. TÜİK (2016) verilerine göre 2013 yılı için doğuştan beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 76,3, erkeklerde 73,7 ve kadınlarda 79,4 yıldır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğuştan beklenen cinsiyetler arası yaşam süresi farkı 5,7 yıldır. 2014 yılı için ise doğuştan beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 78, erkeklerde 75,3 ve kadınlarda 80,7 yıldır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğuştan beklenen cinsiyetler arası yaşam süresi farkı 5,4 yıldır. Dünya genelinde ise 1960’lı yılların başında ortalama yaşam süresi 53,5 yıl iken, 2013 yılında ortalama yaşam süresi 71,2 yıla ve 2014 yılında ise 71,5 yıla yükselmiştir (World Bank, 2016). Bireylerin ortalama yaşam sürelerinin zaman içinde artış göstermesinin en büyük nedeni tıp biliminin teknolojiyle beraber ilerleme kaydetmesi gösterilebilir. Geliştirilen aşular, ilaçlar, tıbbi cihazlar, teknikler hastalıkları tedavi etmede etkinlik göstererek ortalama ömüre katkı sunabilmektedir.

Teknolojinin sağlık alanında oluşturduğu etkiler sadece bireylere sağlıklı yaşam veya uzun ömür sağlamakla kalmamaktadır. Yaşam süresi uzayan bireylerin çalışma hayatları ve üretime katkı sağladıkları dönemde artış göstermektedir. OECD ülkelerinde erkeklerde ortalama emeklilik yaşı 64,5 kadınlarda ise 63,1 yaş olarak gerçekleşmektedir (OECD, 2016). Böylece ortalama ömrü uzayan bireylerin çalışma süreleri de uzayarak, ülke ekonomilerine dolayısı ile toplum refahına katma değer sağlamaları artış gösterebilecektir. Ayrıca global piyasaların, borsaların ve bankacılık

faaliyetlerinin elektronik ortama taşınması, anlık iletilerle dünyanın her yerinden takip edilmesi, işlemler yapılması teknolojinin ekonomiye diğer katkıları olarak düşünülebilir.

Şüphesiz internetin fazlaca kullanıldığı günümüz yaşam koşullarında insanların bilgisayar, tablet, akıllı cep telefonu vasıtasıyla özellikle sosyal ağlarla iletişime geçmeleri, örgütlenmeler oluşturmaları, etkinlikler düzenlemeleri, fikirler paylaşımları fazlasıyla gerçekleşebilmektedir. Kimi sosyal ağların üye sayıları milyonları hatta milyarları bulabilmektedir (Twitter, Facebook vb.). Kullanıcı sayısı her geçen gün artan sosyal ağlar hayatımızın bir parçası hatta odak noktası haline dönüşmüştür (Solmaz vd., 2013, Çaycı ve Karagülle, 2014). Tang vd.'nin (2016) Tayvanlı 894 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada; neredeyse tüm öğrencilerin Facebook üyeliklerinin olduğu ve araştırmaya katılan öğrencilerin %80'inin her gün mutlaka Facebook sayfasına girdiğini ve %10'nun ise günün yaklaşık 8 saatini Facebook'ta geçirdiğini belirtmişlerdir. Kişilerin günlük zamanlarının büyük bir bölümünde sosyal ağlara vakit ayırmalarının nedenleri arasında; paylaşımlarda bulunmaları, sosyal ilişki kurmaları, eğlence imkanları, arkadaşlık edinme faaliyetleri gösterilebilir. Yine bilindiği üzere sosyal ağlar kullanıcı potansiyeli olarak sadece bireylerden oluşmayıp kurumlar, kuruluşlar, örgütler, devlet daireleri gibi tüzel kişilere kadar geniş bir kullanıcı kitlesine sahip olabilmektedir.

İnsanoğlunun doğası gereği yalnız kalmak istemeyişi, iletişim kurma konusunda farklı yolları denemesine neden olmaktadır. Gelişen teknoloji ve internet kullanımının yaygınlaşması ile başlayan sosyal ağ ortamları, bireylerin farklı iletişim kanallarına ulaşmasına katkı sunmaktadır. Bireylerin sosyal ilişki kapsamında iletişim kurmaları geçmişte fiziksel olarak dahil olunan grupla sağlanırken, günümüzde teknolojinin sağladığı imkanlar sosyal ilişkiye farklı boyut katmıştır (Çalışır, 2015). Huang (2016) sosyal paylaşım sitelerinde insanların kendilerini ifade edebilmelerine, bireylerin sosyal destek edinmelerine ve sosyal mutluluk tatminlerine olumlu katkılar sunduğunu ve aralarında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Sosyal medyanın zaman ve mekan kavramını aşması ile insanların karşılıklı olarak bilgi, duygu, düşünce, fikir gibi konuları rahatlıkla paylaşabilmeleri, tartışma platformları oluşturmaları, boş zamanlarını değerlendirmeleri ve farklı aktiviteler

gerçekleştirmeleri sosyal ilişkilerine katkı sunduğu düşüncesini kuvvetlendirebilmektedir.

Nitekim radyo, televizyon ve diğer klasik basın-yayın organlarının etkinliğinin önüne geçen, daha hızlı bilgi paylaşımı sağlayan, daha özgür bir ortam sunan internet ve sosyal ağlar, bireyler arasında etkin bir şekilde kullanılabilir. Tunus'ta başlayıp diğer Arap ülkelerine yayılan demokrasi, özgürlük ve halk ayaklanması olarak tabir edilen Arap Baharı'nda, insanların sosyal ağlar üzerinden örgütlenip daha hızlı bir şekilde olaylar hakkında bilgi sahibi olmaları ve yaşanan olayların birçok ülkeden anlık takip edilmesi internetin, dolayısı ile gelişen teknoloji ve iletişim araçlarının topluma nasıl etki ettiğinin önemli bir göstergesidir (Kırık, 2012). Sosyal medya son dönemlerde toplumsal örgütlenme modellerinde giderek önemli roller üstlenmektedir. Fransız Devrimi'nde matbaanın, İran Devrimi'nde ses kasetlerinin toplumsal olaylara etki ettiği gibi 2011 yılının başlarında birçok Orta Doğu ülkesinde meydana gelen toplumsal olayların "Facebook veya Twitter Devrimi" olarak adlandırılması, teknolojinin ve günümüzde sosyal medyanın toplum üstündeki etkisine gösterilebilecek önemli örneklerdendir (Telli, 2012). Geleneksel iletişim araçlarının devletler, bireyler veya gruplar tarafından kontrol edilebiliyor olması ve kimi gerçeklerin toplumdan sakladığı, internet ortamlarının bireyleri göreceli olarak daha özgür kıldığı düşünceleri oluşabilir. Sanal ortamlarda insanların gerçek kimliklerini gizliyor olabilmesi, düşüncelerini daha geniş kitlelere ulaştırma imkanı sunabilmesi, paylaşımları ve iletişimi kolaylaştırması sosyal ağların popüleritesini arttıran özellikler olarak sıralanabilmektedir.

Türk (2013), yukarıdaki düşüncelere ek olarak, günümüz klasik medya kuruluşlarının kar amacı güden, bilgi paylaşımında etki altında olan ve toplum çıkarlarını savunmada eksik kalan yapılarından dolayı yeni medya kanallarının yani internet kullanımı ve sosyal ağların, klasik medyanın yapması gerekenleri üstlenerek, demokrasiye katkı sunan bir yapıya büründüğünü belirtmektedir. İnsanların farklı kaynaklardan daha hızlı, tarafsız, özgür bir şekilde haber almalarını, toplumsal gerçekleri anlamalarını ve olaylara bakış açılarını etkileyerek, toplumun daha bilinçli, demokratik ve sorgulayabilir bir yapıya sahip olmasına katkı sunabilir.



Bireylerin yaşamını ve sosyal hayatın neredeyse tümünü etkileyen teknolojinin, toplumun geneline bir takım katkılar sunduğu düşünülse de bazı bilim insanları teknoloji ile insan ve toplum yaşantısının olumsuz etkilendiğini dile getirmektedir. Bazı sosyologlar tıbbi teknolojiler alanında hızlı gelişmeler, zamanla yeni ve yanıtlanması gittikçe zorlaşan soruları da beraberinde getirdiğini düşünmektedir (Giddens, 2012: 307). Son zamanların en çok tartışma konuları arasında olan genetiği değiştirilmiş organizmalar (GDO), dünyada açlık çeken toplumları doyurmaya ve insanlar için bol ve ucuz gıda üretimine dayandırılırken, değiştirilen genlerin insanları olumsuz etkilediği ve sağlık sorunlarına neden olduğu düşüncesi birçok platformda dile getirilebilmektedir. Diğer yandan doğum kontrol araçları, kürtaj imkanlarının artması, genetik teknolojisi, yüksek radyasyon riski, DNA çalışmalarının insanlığa ve topluma olası negatif etkileri, gelişen tıbbi teknolojiler ile bebeklerin cinsiyetine kadar müdahale olanakları vb. çalışmalar sosyal bilimcilerin insan hakları, kültür, etik, sağlık, ekonomi, siyasi alanlarda yaptıkları araştırmalara, eleştirilere ve tartışmalara konu oluşturabilmektedir. Ayrıca elektronik ortamlarda takip edilen yatırım işlemleri, bankacılık faaliyetleri ve diğer parasal işlemler siber suç kavramının meydana gelmesi diğer tartışma konuları arasında yerini alabilmektedir. Teknoloji üreten toplumlar ile teknoloji kullanan (üretileni satın alan) veya teknoloji kullanmayan toplumlar arasında ekonomik güç, siyasi istikrar, sosyo-ekonomik gelişmişlik, yaşam standardı gibi farklılıkların oluşması teknolojinin toplumlar üzerine ayrıştırıcı etkisi kapsamında tartışma konuları arasına dahil edilebilmektedir. Diğer yandan teknoloji üreten, patent sahibi olan, sosyal ağların oluşturulduğu devletlerin diğer devletlere göre bilgi, beceri, enformasyon sahibi olmaları ve olaylara müdahale kabiliyetlerinin fazla olması, bir takım adaletsizliklere neden olarak toplumlar arası ayrışımı arttırdığı düşünülebilmektedir. Bunlara ek olarak teknolojide ileri olan ülkeleri yakalamaya çalışan nispeten geri kalmış ülkeler, gün geçtikçe gelişen teknolojiyi yakalamada zorlanacağı ve yakalama çabalarının yetersiz kalması durumunda aradaki farkın daha da açılacağı gerçeği göz önünde bulundurulabilir. Çünkü teknoloji ve gelişmişlik kapitalin de fazla olduğu bir coğrafya anlamına gelebilmektedir. Bundan dolayı ar-ge çalışmalarına, deneylere, keşifler yapmaya ve farklı yollar denemeye imkan oluşturabilecek maddi kaynakların olması düşünülebilir. Başka bir açıdan bakıldığında teknolojik faaliyetlerin çevreye bazı zararlar verdiği de diğer eleştiriler arasında yer almaktadır. Örneğin Ukrayna'daki Çernobil nükleer santralinin çevreye ve yaşama verdiği zararlar, teknolojinin çevre ile etkileşimi ve

kontrolü sorularını gündeme taşıyan olaylardandır. Ayrıca teknolojinin üst seviyelere çıkması makinaların, robotların gelecekte daha fazla kullanılması ve böylece üreten, düşünen, çalışan insanlara gerek kalmayacağı düşüncesini de tartışmalara ekleyebilmektedir. Son olarak dijital teknoloji ve sanal ortamların bireyleri gerçek hayattan soyutladığı, sevgi ve duygu yüklü paylaşımları engellediği ve bireylerin kaliteli zaman sorunu olduğu düşüncesi de tartışmalar arasında gösterilebilir.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda teknolojinin sağlık, ekonomi, siyasi olaylar, toplumsal hareketler, teknolojinin hızlı gelişimi, denetlenmesi ve çevreye etkileri gibi toplum yaşamının bütününe yansıyan olumlu ve olumsuz birçok etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Teknolojiyi sadece kullanan olmak yerine üretimine katkı sunmak, olumsuz etkilerinden olabildiğince korunmak, maddi-manevi fayda oranını en üst düzeyde tutmak teknolojiden elde edilebilecek katkıları arttırabilir. Bireysel, örgütsel, toplumsal faaliyetlere etki eden teknoloji, çağımızın önemli enstrümanlarından olma konumunu korumaktadır. Sosyal ilişkilerin ve toplum yaşamının tümünü etkileyen bu enstrüman araştırmalara konu olmayı sürdürebilmektedir.

### **3.3.8 Ekonomi ve Sosyal İlişki**

Günümüz yaşam koşullarında artan nüfus, tüketim toplumuna yöneliş, mal ve hizmet üretimindeki çeşitlilik, artan ihtiyaçlar, gelişen ve büyüyen iktisadi faaliyetler ekonomi kavramını sosyal yaşamda daha fazla hissettirmeye neden olabilmektedir. Ülkelerin, şirketlerin, bireylerin günden güne artan ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanması için harcanan emek, kaynak sonucunda elde edilen kazancın paylaşımı, etkin bir şekilde kullanımı ve sosyal hayata yönelik faaliyetlere aktarımı ekonomi ilminin konuları arasında gösterilebilir. Nitekim gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülke kategorileri genel olarak ülkelerin ekonomik verileri üzerine ayrıştırılmaktadır. Bu kapsamda ülke geliri, toplumsal refah ile bağlantılı olarak kişilerin gelirlerine, ihtiyaçlarını karşılamalarına, yaşamlarını sürdürebilmelerine, mal ve hizmet temin edebilmelerine etki ederek, hem bireysel hayatın hem de sosyal yaşamın geneliyle ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Ekonomi teriminin doğuşu çok eski zamanlara uzanmaktadır. Eski Yunan dilinde bir bireyin karısı, çocukları, köleleri gibi tüm aile üyelerini içeren topluluk “Oikos” olarak adlandırılmaktadır. Bu terime yönetim anlamına gelen “Nomes” sözcüğü eklenerek “Oikonomike” kelimesi türetilmiş ve tüm aileyi yönetme anlamında kullanılmıştır. Buna ek olarak toplumsal yaşamın tümüne atıf yapan ve toplumsal olayların genelini vurgulayan “politikos” deyimini ile birlikte kullanılmıştır. Devletin işleyişi ve yönetimi anlamlarına da gelen bu deyim, İngiliz diline “Political Economy” ve Fransız diline “Economie Politique” olarak geçmiştir. 1900’lü yılların başında politika ve ekonomi kavramları ayrışmaya başlayarak, Alfred Marshall’ın 1890 yılında yayınlamış olduğu “Principles of Economics” (İktisadın İlkeleri) eserinde “Economiqne” veya “Economics” olarak literatüre geçmiştir. Ekonomi, Klasik İktisat Yaklaşımı üyesi olan Adam Smith’e göre servet ve servet elde edinilmesi ilmi olarak tanımlanmıştır. Diğer bir iktisatçı Lionel Charles Robbins ekonomiyi, bireylerin alternatif araçlarla sahip olmak istediklerine ya da amaçlarına ulaşmada izledikleri yolu inceleyen bir bilim dalı olarak tanımlamaktadır (Sarı, 2013: 8-10). Kılıçaslan vd. (2012: 23) ekonomiyi kişilerin, işletmelerin ve devletlerin karar verme süreçlerini ve bu kararların sonuçlarını inceleyen sosyal bir bilim dalı olarak tanımlamaktadır. Bireylerin veya toplumların kısıtlı kaynaklar dahilinde ihtiyaçlarının karşılanması, tercihlerde bulunulması ve temin edilen ihtiyacın sonuçlarının incelenmesine yönelik uygulamaları konu alan ekonomi ilmi, günlük yaşantının tüm evrelerinde kendisini hissettirebilmektedir. Oğuz (1992: 3) toplumsal yapı çerçevesinde yaşayan bireylerin hayatlarını devam ettirmeleri için mevcut imkanlar dahilinde mal ve hizmet üretmeye, ihtiyaçlarını gidermeye, tüketmeye ve dağıtım yapmaya ihtiyaç duyacaklarını belirterek, ekonomi ilminin inceleme alanını açıklamaktadır.

Sosyoloji bilimi çerçevesinde ekonomi, toplumlarda mal ve hizmet üretimi, dağıtım, bölüşümü ve tüketimi konularını düzenleyen ve kapsayan sosyal bir kurumu ifade etmektedir (Macionis, 2012: 412, Schaefer, 2013: 400). Ekonomi, sosyal yapının alt sistemlerinden birisidir ve toplumun diğer alt sistemleri ile güçlü ilişki içerisinde ve karşılıklı bağlantı halindedir. Ekonomiyi toplum dışında düşünerek pür bir faaliyet veya kendi başına bir alt sistem olarak düşünmek doğru bir yaklaşımı temsil

etmemektedir. Çünkü ekonomik olaylar, sosyal olayların bütünü içindedir ve sosyoloji açısından ekonomi, toplumun diğer bir fonksiyonel sistemi olarak incelenebilir (Dönmezer, 1994: 247). Bozkurt (2014: 299) toplum bireylerinin yaşama, çalışma, toplumda yer edinme, toplum refahı gibi birçok toplumsal konuya etki eden ekonomiyi sosyal bir kurum olarak tanımlamaktadır. Ayrıca ekonomi biliminin sadece ekonomistlerle açıklanmasının eksik kalacağı, sosyologların da ekonomi ilmiyle toplumsal yapının sistematik etkileşimlerinin incelenmesinin büyük öneme sahip olduğu aktarılmaktadır. Tüm bu tanımlar, açıklamalar dahilinde ve sosyoloji ilmi kapsamında ekonomiyi, bireylerin ve toplumun servet edinmesi, üretilen mal ve hizmetin paylaşılması, tüketilmesi konularına etki ederken, sosyal yapı içerisinde toplumun ve toplum bireylerinin refahına, çalışma yapılarına, statülerine, yaşam tarzlarına, gelişmişlik düzeylerine ve diğer tüm sosyal ilişkilerine etki eden bir alt sistem olarak tanımlanabilir.

Geçmişten günümüze kadar varlığını sürdüren ekonomik faaliyetler toplumsal değişimlerle beraber hareket ederek üretime ve sosyal yaşama farklı boyutlar sunabilmiştir. Nitekim tarım, sanayi, bilim-bilişim (sanayi sonrası) devrimleri veya toplumları kavramı, bu süreci destekleyen göstergelerdir. Birçok kaynakta yer alan insanların avcı ve toplayıcı dönemden tarımsal faaliyet dönemine geçmesi, üretimi arttırmaya ve yerleşik düzene geçmeye zemin hazırlamıştır. Bunlarla beraber tarımsal faaliyetlerin artması işte uzmanlaşma, hayvancılık, araç-gereç ihtiyacı (tarım aletleri), ticaret, mübadele gibi toplumun genelini etkileyecek yapıya bürünerek, ekonominin sosyal yaşamdaki yerini ve önemi arttırdığı söylenebilir. James Watt'ın 1765 yılında geliştirdiği buhar makinası sanayi devriminin başlangıcı olarak bilinmektedir. Bu dönemden sonra enerji insan veya hayvan gücünden öte makinalara devredilmeye başlanmıştır. Sanayileşme ekonomiye ve toplumsal hayata beş önemli etkide bulunmuştur (Macionis, 2012: 413). Bu faktörler: yeni enerji kaynağı ihtiyacı, işin fabrikalarda toplanması, seri, bol ve kitlesel üretim imkanları, ücretli işçi ve son olarak işte uzmanlaşma olarak sıralanabilir. Sanayi devrimi ile yaşam standartları her geçen gün yükselmiş olsa da bu devrim ile gerçekleşen sosyal refah paylaşımı adil bir şekilde gerçekleşmemiştir. Fabrika sahipleri, iş verenler gelirlerini yüksek düzeylere çıkartırken, işçiler veya ücret karşılığı çalışanlar oldukça kısıtlı gelirlere sahip olabilmişlerdir. Ekonominin tarihsel gelişimi içinde günümüzdeki son basamak ise

bilişim devrimi olarak adlandırılmaktadır. 1950’li yıllarda yüksek teknoloji ve hizmet sektörü ile başlayan ve bilgisayar teknolojileriyle devam eden akımın, ekonomiye ve toplumsal yapıya üç önemli etkisi olmuştur (Macionis, 2012: 413 – 414). Bu etkiler: sanayi devriminde olduğu gibi üretilen somut mallardan ziyade fikir, düşünce ve hizmet olarak oluşum göstermektedir. Ayrıca mekanik bilginin yanında iletişim becerileri, bilgisayar kullanımı gibi eğitsel becerilerin önemi artmıştır. Son olarak üretim faaliyetleri fabrikalardan çıkarak özellikle bilgisayar teknolojileri ile neredeyse her yerden üretime katılabilme olanağı sunulmuştur. Zamanla farklı boyutlara ulaşan ekonomik gelişmeler bireylerin çalışma, iş bulma, gelir elde etme durumlarına etki ederken toplumun yaşamına, alışkanlıklarına, standartlarına da etki ettiği böylece anlaşılabilir.

Doğal bir süreç içinde gerçekleşen ekonomik gelişmelerin insanlar ve toplum üzerine olan etkilerini araştırmacılar, kuruluşlar, kanun yapıcılar ve devletler tarafından da takip edilmektedir. Sosyal bilimcilerin geliştirdikleri birtakım ekonomik modeller veya sosyo-ekonomik sistemler devletlerinde benimsediği sosyo-ekonomik politikaları oluşturabilmektedir. Öyle ki kapitalizm, liberalizm, sosyalizm, komünizm gibi ekonomi ve sosyo-ekonomi politikaları farklı zamanlarda farklı toplumlarda uygulanabilmiştir.

Kapitalizm, üretim araçları mülkiyetinin büyük kapsamda özel kurum, kuruluş veya bireylerde toplandığı ve ekonomik faaliyetlerin temelini kâra dayalı olduğu ekonomik sistem olarak tanımlanabilir. Kapitalist sistemin temelleri sanayi devrimine dayanmakta olup, ünlü İngiliz iktisatçı Adam Smith’in öne sürdüğü “laissez-faire” (bırakınız yapsınlar) düşünce ile devletin ekonomiye müdahalesinin minimum düzeyde olması düşüncesinin hakim olduğu yapıyı savunmaktadır (Schaefer, 2013: 401, Dönmezer, 1994: 330-331). Ancak “büyük buhran” diye tabir edilen 1929 yılında başlayan ve 1930’lu yılların başında etkisini neredeyse tüm dünyada hissettiren ekonomik kriz, topluma maddi ve manevi birçok zorluklar yaşatmıştır. Bu olayların akabinde yine ünlü İngiliz iktisatçılardan olan John Maynard Keynes'in 1936 yılında yayınladığı “İstihdamın, Faizin ve Paranın Genel Teorisi” (“The General Theory of Employment, Interest and Money”) adlı kitapta özel sektörün ağırlıklı olduğu ama

devlet ve kamu sektörünün büyük role sahip olduğu bir karma ekonomiyi savunmaktadır. Merkez bankaları aracılığı ile para politikaları, hükümet uygulamaları ile maliye disiplinleri sağlanarak, düzgün işleyen bir ekonomi ve sosyo-ekonomi sistemine kavuşulabileceği öngörülmüştür. Böylece özel sektör kararlarının makroekonomiye verdiği veya verebileceği zararların önüne geçilebileceği düşüncesi savunulmuştur.

Tamamıyla özel sektörün inisiyatifine bırakılan ekonominin topluma ve bireylere bir takım zararları sözkonusu olabilir. Örneğin aynı mamülü üreten birkaç firma aralarında anlaşma yaparak fiyatları istedikleri seviyede tutabilir ve tüketiciler lehinde olabilecek rekabet ortamını kaldırabilirler. Yine bu firmalar piyasa şartlarının değişmesini engellemek adına aynı alanda faaliyet göstermek isteyen yeni firma girişlerini engelleyebilirler. Schaefer'in (2013: 402) Austin'den aktardığına göre kontrolsüz şekilde gelişen kapitalizmin gelişmekte olan ülkelere ve sosyal yaşama birçok olumsuz etkisi olmuştur. Bu kapsamda, koltan madeni rezervlerinin yoğun olduğu Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde özel maden şirketlerinde çalışan işçi ücretlerinin çok düşük olması hatta bir kilogram koltan madenin fiyatının bir işçinin yıllık gelirinin üç katından fazla olması, toplumsal gelirin nasıl adaletsizce paylaşıldığını göstermektedir. Öte yandan Uganda, Ruanda ve Burundi ülkeleri arasında süre gelen çatışmaların finansmanının, Kongo Devleti'nin ormanlık alanlarında mevcut olan koltan madeni tarafından sağlanması, ormanların ve doğanın tahrip edilmesine neden olarak insana ve dolayısı ile topluma verilen zararlar arasında yer almaktadır.

Diğer başka bir örnek ise Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) “zararlı partikül madde hava endeksinde” maksimum limit olan “PM 2.5” değeri; Hong-Kong, Şangay, Pekin gibi sanayinin yoğun, nüfusun kalabalık olduğu şehirlerde hava kirliliği üst değerinin 12 kata kadar çıktığı açıklanmıştır. Ayrıca bu şehirlerde hava kirliliğinin astım, solunum yetmezliği, akciğer kanseri, kalp ve damar hastalıkları gibi birçok rahatsızlığın artmasına neden olduğu belirtilmektedir. Adı geçen şehirlerde yapılacak olan hava kirliliğinin çözümüne bağlı olarak, sağlık harcamalarında yaklaşık bir milyar dolarlık bir tasarrufun sağlanacağı da yapılan araştırmalar kapsamındadır

(Greenpeace, 2016, Deutsche Welle, 2016). Özellikle son çeyrek yüzyıldır sanayileşme ve üretim alanında büyük mesafeler kat eden Çin'in kontrolsüz şekilde üretim araçları kullanması, hava, su, toprak kirliliğine neden olarak insanlığa, topluma ve tabiata ciddi zararlar verdiği ve üretime dayalı ekonomik katkı sunduğu kadar hastalık tedavileri, çevre temizliği gibi etkenlere kaynak artırımına da neden olabilmektedir.

Ekonomik faaliyetlerin tümüyle kapitalist düzende ilerlemesi yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere maddi ve manevi zararlarının topluma yansıtacağı anlaşılmaktadır. Oysa devletin veya kanun koyucuların toplum refahını gözetmeleri, tüketici ve işçi haklarını korumaları, gelecek nesillere yaşanabilir ortamlar bırakılmasına ve toplumun varlığını devam ettirmesine ilişkin yasalar çıkartarak etkin bir sosyo-ekonomik sistemi oluşturabilirler.

Ekonomi sistemleri arasında yer alan sosyalizm, üretim ve dağıtım araçlarının özel olmayıp, kolektif mülkiyet şeklinde olmasını savunan bir yapıyı temsil etmektedir. Ekonomik faaliyetlerin asıl amacının kapitalist sistemde olduğu gibi kâr maksimizasyonu yerine insanların ihtiyaçlarına dayalı olması gerektiğini savunmaktadır. Karl Marx sosyalist devletlerin nihai olarak komünist toplumlara doğru yöneceklerini savunmuştur. Komünizm, bütün mülkiyetin topluma ait olduğu, bireylerin üretme yetenekleri arasında toplumsal ayrımların oluşmadığı ekonomik sistemi temsil etmektedir. Son zamanlarda Sosyetler Birliği, Çin Halk Cumhuriyeti, Vietnam, Küba gibi devletler komünist veya sosyalist yapıyı temsil eden ülkeler arasında olsa da tam anlamıyla ideal bir sistemi oluşturmaktan uzak yapıdadır (Schaefer, 2013: 402-403 ve Macionis, 2013: 417-418). Bu kapsamda sosyalist sistemin üretim, paylaşım, dağıtım gibi ekonomik icraatların devlet eliyle yapılmasını veya denetlenmesini, toplumsal hedeflerin gözetilmesini ve ortak mülkiyeti esas alan bir yapıya sahip olduğu anlaşılabilir. Yukarıda belirtildiği üzere sosyalist sistemi deneyen devlet yapılanmalarının tam anlamıyla kalıcı ve ideal bir işleyişe sahip olmadığı da anlaşılmaktadır. Ayrıca kapitalizmi benimseyen ülkelerde de tam anlamıyla kapitalist sistemin işlediğini söylemek doğru olmayabilir. Örneğin ABD'nin

Conrail, Amtrak demir yolu işletmeleri veya USPS posta servisi sahipliği, İngiltere'nin British Airways havayolu işletmesi sahipliği gibi birçok örnek verilebilir.

Devletlerin veya kanun koyucuların uyguladıkları ekonomi ve sosyo-ekonomi politikalarının uygulanmasında bireylere ve toplumun geneline bir takım yansımaları olduğu anlaşılmaktadır. Bununla beraber bireylerin elde ettikleri gelirler ihtiyaçlarını karşılama, yatırım yapma, hayatlarını sürdürme gibi alanlara etki ederken toplumun geneline katma değer oluşturma ve toplumsal ilişkiler konusunda da etki gösterebilmektedir. Zaman içinde gelişen ekonomik faaliyetler ile beraber gelir adaletsizliği, işçi hakları, sendikalar, sosyo-ekonomik yansımalar, kişisel bilgi ve becerilerin önemi, iş tatminleri, toplumsal ihtiyaçların karşılanma biçimleri, sosyal güvenlik yapılanması, sosyal fonlar, bireylerin mal ve/veya hizmet alım gücü, kişi başına düşen milli gelir, sosyal güvenlik, işsizlik oranı, enflasyon gibi birçok konunun sosyal yaşama yansımaları olduğu anlaşılmaktadır (Dollard ve Naser, 2013, Darbi ve Knott, 2016, Schinckus, 2015, Matei ve Dorobantu, 2015, Cace ve Stanescu, 2013). Sonuç olarak ekonominin sosyal hayatta sadece bireylerin hanelerine giren gelirlere, işletmelerin ürettikleri mallara, hizmetlere veya devletlerin benimsedikleri ekonomik sistemlerle sınırlı olmadığı, toplumsal yapının işleyişi, devamı, sorunları, gelişimi gibi konularla da yakından ilişkili olduğu düşünülebilir.

### **3.3.9 Siyaset ve Sosyal İlişki**

Toplu yaşamın bireyler üzerinde bir takım yaptırımları, hakları, görevleri ve sorumlulukları olmakla birlikte, toplumun korunması adına kural koyucuların ellerinde bir güç olması gerektiği düşüncesi de ön plana çıkabilmektedir. Kimi zaman bu güç otoriter bir kişinin, kimi zaman da toplum bireylerinin yönetime katılması ve toplum üyelerinin önerisi, seçimi ile yöneticiye verdikleri yönetim gücü olarak gerçekleşebilmektedir. Günümüz toplumlarında özellikle demokrasi kavramı ile siyasi partiler, halkın kendi yöneticisini belirmesi, başkanlık veya parlamenter sistemlerin kurulması gibi oluşumlarla, yönetim kanallarının sosyal yaşama ve sosyal ilişkilere etki eden bir yapısı olduğu düşüncesi oluşabilmektedir. Nitekim 21. yüzyılın gelişmiş toplumlarında dahi siyasi belirsizlikler, yönetim kargaşaları, demokrasiye müdahaleler



gibi durumlar ekonomiye, kültürel yapıya ve genel olarak toplumsal yaşama etki edebilmektedir. O halde siyasetin sosyal ilişkilere ve sosyal yaşamın tümüne etkisi olduğu düşünülebilir.

Siyaset, devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatıyla ilgili özel görüş ve anlayış olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Macionis (2012: 436) siyasetin bir yönetim biçimi, gücü dağıtan, toplum amaçlarını oluşturan ve karar verici olan toplumsal bir kurumu temsil ettiğini belirtmektedir. Schaefer (2013: 378) ise siyasal sistemin, değerli kabul edilen kaynakların dağıtımı, bir takım toplumsal hedeflere başarıyla ulaşmak için kabul gören bazı prosedür temellerinde işleyen toplumsal kurumu temsil ettiğini açıklamaktadır. Bozkurt'un (2014: 214) Webster'den aktardığına göre siyaset, devlet yönetim bilimi ve sanatı olarak tanımlanmaktadır.

Literatürde yer alan tanımlardan da anlaşılacağı üzere siyaset; devlet yönetimi, yönetme idaresi, toplumsal amaçlara ulaşmayı sağlayan bir yapı ile beraber güç unsurlarının idaresi ve dağıtılması ile yakından ilişkilidir. Bu çerçevede siyasetin toplumun geneline ve sosyal sisteme etki eden bir kurum olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer yandan siyasetin elde edilen gücü kullanma yetkisi iktidar ve otorite kavramları ile yakından ilişkili olduğunun göstergesidir. Bu konuda sosyologlar ve siyaset bilimciler arasında kabul görmüş olan ve ilgili kavramları daha net açıklayan Max Weber'in "Bürokrasi ve Otorite" kitabıdır (Schaefer, 2013: 379). Weber'e göre toplum, kimilerinin direnişine rağmen, itaat etmeyi sağlayan ve arzu edilen sonuçları elde etme yeteneğine olanak veren gücü ön plana çıkartarak, toplumun politik yaşamına yön veren ve formel bir yapıda olan hükümetlerin (iktidar) bu gücün sahibi olduğunu bildirmiştir. Ancak gücün zorla veya kaba kuvvetle kullanılmasından ziyade toplumun ve bireylerin meşru güç olarak algıladıkları kavram ise otorite olarak tanımlanmıştır. Otorite üç çeşit olarak sınıflandırılmıştır. Geleneksel otorite; gelenek, görenek ve inanışlara göre şekil alan geçmişten gelen bir yapıya sahiptir. Karizmatik otorite ise genellikle olağanüstü dönemlerde ortaya çıkan, geniş kesimlere etki edebilen, inandırıcılığa sahip olan, uygulamalarında toplumun desteğini alan ve akıl

yürütebilen liderlikleri temsil eder. Son olarak yasal veya bürokratik otorite, yasa ve yönetmeliklerin hakim olduğu meşruluk kazandırılan gücü temsil etmektedir (Tezcan, 1993: 134, Dönmezer, 1994: 359, Bozkurt, 2014: 214, Macionis, 2012: 436).

Her toplum kendini yöneten bir siyasal sistemi benimser ve toplumun politik ilişkileri, yaşamları buna göre şekillenmektedir. Dünya üzerinde genel kabul gören beş temel yönetim modeli mevcuttur. Monarşi, yönetici aileden gelen bir bireyin (kral, sultan, han, imparator vb) başta olduğu yönetim biçimidir. Geçmişte monarkların birçoğu bu görevi Tanrı'dan aldıklarını bildirmiş ve bu inanış toplum tarafından da kabul görmüştür. Ancak günümüz toplumlarının ve devletlerinin birçoğunda bu yönetim şekli idareden veya otoriteden ziyade sembolik bir yapıya kavuşmuştur. İkinci olarak oligarşi, çok az kişinin yönetimde olduğu bir yönetim biçimini temsil etmektedir. Antik Yunan ve Antik Mısır dönemleri bu yönetim biçimine örnek gösterilebilir. Günümüzde ise gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkelerde özellikle askeri veya silahlı grupların darbeye, zorla el koymayla sahip olunan yönetimler bu kategoride değerlendirilebilir. Üçüncü olarak totaliterizm, toplumsal ve siyasal yaşantının tümüne kontrol ve gözetim sahipliğinin olduğu yönetim biçimini tanımlar. Günümüz toplumlarında Kuzey Kore devletinin yönetim şekli bu yapıda değerlendirilebilir. Dördüncü yönetim şekli diktatörlük, genellikle baskı vasıtası ile yönetilen bir ortamda tek bir kişinin yasaları yapmak ve uygulamakla iktidarı elinde bulundurduğu yönetim şeklidir. Son olarak demokrasi ise kelime anlamı olarak halkın yönetimidir. Demokrasinin günümüze uyarlanması ise halkın temsil edildiği, belirli bir dönemi kapsayan ve halkın yani toplumun oy kullanması ile göreve getirilen kişilerin, halk adına iktidar olduğu temsili demokrasi şeklindedir (Schaefer, 2013: 382, Bozkurt, 2014: 219, Macionis, 2012: 438). Bireylerin sosyal yaşamda güç sahibi olması, özel hayatlarında ve hayat şartlarında etkinlik gösterebilmeleri, rasyonel bir tercihin ürünü olan demokrasi kökenli bir politik yaşamla mümkün olabilmektedir. Bu rasyonel tercihler oy verenlerin seçimlere katılım oranları ve tarihi bir süreç içinde gerçekleşen toplumsal düzenlemeler, hareketler sonucunda gerçekleşmektedir (Gintis, 2016).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri sadece ekonomik durumlarının iyiliği veya maddi kaynaklarının fazlalığı ile ölçülmemektedir. Sosyal yapısının gelişmişliği, politik istikrarın sürekliliği, eğitim düzeyi, liyakata dayalı yapılanmalar, toplumsal bilinçlilik oluşumu gibi bir çok faktör gelişmişlik seviyesini etkilemektedir. Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yolsuzlukların ve bürokratik işlemlerin azalması, demokratik yapının sağlamlaşması, insan hakları ve politik istikrarın korunması, üretkenliği arttırmaya yardımcı olan etmenlerdendir (McMahon, 1999; 284'den Akt: Karagül ve Masca, 2005). Üretkenliği arttıran bu uygulamalar kaynak kullanımını etkinleştirerek israfın önlenmesine ve doğru yatırım kanallarına yönlendirilmesine katkı sunmaktadır. Politik istikrarın sağlanması ve bürokratik engellerin kaldırılması hem yerli hem yabancı yatırımcıların güvenini kazanmada yardımcı olarak, ülkede kurumsal şirketlerin faaliyet göstermesine, kurumların global rekabet piyasasında yer edinmesine, ülke ekonomisine ve dolayısı ile topluma değer katan bir yapıya ulaşılmasına yardımcı olmaktadır (Fukuyama, 1999). Konu hakkında Karagül ve Masca (2005) "*Toplum ve hükümetler arası güvenin artırılması, ayrıca fertler arası ilişkilerin geliştirilmesi için toplumsal uzlaşmayı zedeleyen dışlayıcı ve farklılıkları öne çıkaran yaklaşımlar yerine; toplumun tamamını kapsayıcı ve benzerliklere öncelik tanıyan, sosyal ve siyasal politikalar desteklenmelidir. Bu kapsamda, aile kurumunun ve adalet sisteminin geliştirilmesi ile gelir dağılımının düzeltilmesi gibi toplumsal hayatın istikrarı için gerekli olan güven artırıcı sosyo-ekonomik politikalara da öncelik verilmesi zorunludur*" şeklinde yaklaşımlarda bulunmaktadır.

Kültürel değişim, teknolojik gelişmeler, bilim ve sanatın ilerlemesi gibi faktörler siyasi değişikliklere neden olarak toplumsal yapıda ve yaşam politikalarında farklılıklar gösterebilmektedir. Teknolojinin siyasi yaşama etkisinin yanında kültür ve sanat aktivitelerinin de siyasi hayata etkisi bulunmaktadır. Sanatın da siyasi yapıya farklı boyutta etkileri olabilmektedir. Örneğin eleştirel düşünce, estetik yaklaşım, topluma yön verme, hümanistik değerlere sahip çıkma gibi düşüncelerin sanatın siyasi hayata yansımaları olarak görülebilir. Ancak, Demirel ve Altıntaşın (2005) siyasi yaşamda aktif olarak görev yapan sanatçıların, sanatını eskisi gibi gerçekleştiremeyeceği, ancak sanatçının toplumsal ve sosyo-ekonomik olaylara

olumlu katkılar sunarak ve politika yapımcılar ile beraber hem siyasete hem de sanata değer katarak toplumun geneline fayda sağlayacağını belirtmişlerdir.

Diğer yandan Schaefer (2013: 399) dünya genelinde internet kullanımının yaygınlaşmasını siyasi açıdan değerlendirirken, özellikle otoriter yönetimlere karşı muhalif grupların politikalar geliştirip, geniş kitlelere ulaşabilecekleri siyasal bir alan olarak değerlendirmektedir. Ayrıca sosyal medya ve sosyal ağ kullanıcılarının internet yoluyla yapılan siyasi aktivitelere, muhalif veya taraftar olsun, bireylerin genel olarak kayıtsız kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve Chen, 2016; Rougier, 2016). Yapılan başka bir araştırmada ise politik yatkınlığı olmayan ancak aktif sosyal ağ kullanıcılarının siyasi veya politik söylemlerden pozitif yönde etkilendiği ve bunun nedenleri arasında politik etki gücünün veya siyasi etkileşimin olduğu belirtilmektedir (Yu, 2016). Nitekim Fransız İhtilali, Arap Baharı gibi olaylar toplumun siyasi otoriteye ve iktidara karşı gösterdiği tepkilerle, politik yaşamın dolayısı ile sosyal ilişkilerin ve toplumsal hayatın değişimine neden olabilmektedir. Özellikle yakın zamanda gerçekleşen Arap Baharı'nın sosyal ağlar üzerinden örgütlendiği, gerçekleştiği birçok araştırmada ve platformda dile getirilen konulardandır.

Sonuç olarak kimi zaman devlet politikaları ve politika uygulayıcıları kimi zaman da toplumun algıladıkları siyasi eylemler, sosyal yaşamın geneline etki edebilmektedir. Yukarıda açıklanmaya çalışılan kavramlar ışığında, siyasi uygulamaların etkileri aileden bireye, bireyden topluma, devletin yönetim şekline politikacılara, işçiden iş verene, ekonomiden kültüre, adaletten gelir paylaşımına kadar birçok alanda kendini gösterebilmektedir. Dolayısı ile toplumun geneline etki eden siyaset kurumunun sosyal ilişkilere ve sosyal hayatın bütününe etki eden bir konumda olduğu düşünülebilir.

### **3.3.10 Kültür ve Sosyal İlişki**

Bireyler doğumla dünyaya gelip bir aileye ve ailenin mensubu olduğu çevreye dahil olarak yaşantısına devam eden canlı, dinamik varlıklardır. Yaşamın

sürdürüldüğü çevre bir takım kurallar, normlar ve standartlar koyarak bireyin yaşantısına etkiler gösterebilmektedir. Toplumun sunduğu tüm bu öğretiler kültürü ön plana çıkartmaktadır. Dolayısı ile kültürün sosyal yaşamın bir parçası ve bireyleri etkileyen bir yapıyı temsil ettiği düşünülebilir.

Kültür günlük yaşamda; sanat, müzik, felsefe, görgü kuralları gibi hususlarda bilgi, tecrübe, düşünce sahibi bir yaşantıyı tanımlasa da sosyoloji literatürüne göre eksik kalabilmektedir. Bu kapsamda kültür; bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve göreneklerin toplumun üyesi olan bireye kazandırıldığı, öğretildiği tüm yetenek ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütünü kapsamaktadır (Tezcan, 1993). Öğretilmiş davranışların belirli bir toplum tarafından gelecek nesillere aktarılması, paylaşılması ve bu davranışların sonuçlarını da kapsayan birleşim, kültürü oluşturmaktadır (Linton, 1936: 78). Newman (2013: 60) ise kültürü, toplumun birlikte yaşama duygusunu arttıran, toplumun benzer yönlerini oluşturan ve toplum üyelerine ortak bağlar sunan, biz duygusu oluşturan tüm eylemler olarak tanımlamıştır. O halde kültür, bireylerin topluma adaptasyonunu sağlayan, toplumun değer ve öğretilerini nesillere aktaran, sosyal ilişkileri düzenleyen, birlikte yaşama duyguları yükleyen bir yapı olarak tanımlanabilir. Başka bir ifade ile kültür, öğrenilen ve çoğu zaman toplum tarafından aktarılan gelenek, inanış, bilgi, sanat, ahlak, nesne vb. tüm davranışlar ve tüm varlıklar toplamı olarak görülebilir.

Kültürü iki farklı türe ayırmakta fayda olabilir. Birincisi maddi kültürdür ki günlük yaşamda kullanılan materyaller, fabrikalar, yiyecekler, araçlar gibi tüm fiziksel nesnelere kapsamaktadır. İkincisi maddi olmayan kültür ise inançlara, yönetim biçimlerine, geleneklere, iletişim örüntülerine etki eden fiziksel olmayan yaşam tarzlarını oluşturur (Schaefer, 2013: 58). Gelişen ve değişen yaşam şartlarından toplumlar ve toplumu etkileyen unsurlardan biri olan kültür de etkilenmektedir. Ancak maddi ve maddi olmayan kültürel değişimler aynı anda gerçekleşmeyebilir. Bu durum “kültürel gecikme” olarak tanımlanır. Örneğin teknoloji ve bilimin gelişmesi ile genlerin kopyalanması, hatta insan kopyalama imkanlarının mevcut olması maddi kültür ile mümkün iken, bu işlemlerin etik değerlere aykırı olması, inanışlara ters

düşmesi, sosyal yapıya getireceği olumsuzluklar gibi maddi olmayan kültür değerleri, gen kopyalama işlemlerini geciktirebilmektedir (Bozkurt, 2014: 108).

Kültür, toplumun bireylere kazandırdığı maddi ve maddi olmayan tüm yaşam değerlerinin toplamıyla beraber hem kişilik hem de sosyal ilişki boyutlarında da etkili olduğu düşünülebilir. Macionis (2012: 60) “*sadece insanlar bir yaşam biçimi oluşturmak ve hayatta kalmayı başarabilmek için içgüdüler yerine kültüre dayanırlar*” görüşünü belirtirken, bireyin aile, iş, eğitim ve diğer tüm yaşam süreçlerinde kültürün etkisini gösterdiğini anlatmaktadır. Bununla beraber Tezcan (1993: 160) kültürün işlevlerini; bir toplumu diğerlerinden ayıran semboller, topluma özgün olan değerler, toplumsal dayanışmayı oluşturan öğeler, toplumsal yapının oluşmasına ve bir kalıba girmesine etki eden malzemeler ve son olarak toplumsal kişiliği oluşturan egemen eylemler olarak sıralamıştır. Anlaşılmaktadır ki kültür topluma değerler sunarken iş, eğitim, inanış, bilgi, yardımlaşma vb. konularda bireylere yol gösterici görev üstlenebilmektedir.

Kültür toplumlara has olsalar da genel olarak hepsinin semboller, değerler, normlar ve dil gibi bazı ortak özellikleri vardır (Bozkurt, 2014: 93-102, Macionis, 2013: 62-68, Newman, 2013: 52-54, Schaefer, 2012: 60-66). Semboller, bir toplumun kültürü içerisinde yetişen bireyler tarafından bilinen ve özel anlamı olan herşey olarak tanımlanabilir. Sembol herhangi birşey olabilir ve sembole anlam katan şey bireyler veya genel olarak toplumdur. Çin Halk Cumhuriyeti’nde köpeklerin yenilmesi kötü ruhlardan arındırıldığı inancına atıf yaparken, batı toplumlarından evcil köpeklerin ailenin bir parçası olarak görülmesi konuya ilişkin bir örnek olabilir. Dil ise insanların birbiri ile iletişimini sağlayan sembollerin toplamı veya sistematığı olarak tanımlanabilir. Ayrıca dil, nesilden nesile aktarılan kültürün yaşatılması sürecinde de önemli roller üstlenen bir sistemdir. Geçmişten günümüze kadar kullanılan sözel veya yazısal diller (alfabeler) toplumdan topluma farklılıklar göstererek, kültür çeşitliliğinin varlığını ve kültürün nesillere aktarılmasını sağlayan aracı rolünü gösteren önemli kaynaklar arasında gösterilebilir. Değerler; insanların doğrunun, uygun olanın, iyinin, güzel olanın ne olduğuna karar verirken, yaşadıkları kültürün sunduğu standartlar çerçevesinde davranmalarını ve sosyal yaşantının genelinde anahtar rol üstlenen kalıplar

olarak tanımlanabilir. Normlar ise belli bir durum karşısında insanların nasıl davranmaları, tepki vermeleri gerektiği konusunda beklentiler olarak açıklanabilir. Diğer bir deyişle toplum tarafından kabul edilen ve insan davranışını yönlendiren kurallar denilebilir. Normlar töre ve âdet olarak ikiye ayrılır. Töre, ahlaki olarak büyük önem taşıyan ve toplumda yaygın bir şekilde saygı duyulan normları, âdet ise günlük yaşantıdaki nezaket kurallarını yansıtan öğeleri temsil etmektedir. Örneğin bazı toplumlarda cinsel tabular, namus gibi hususlar töreyi oluştururken alış veriş, selamlaşma, yeme alışkanlıkları, misafir ağırlama âdetlere verilebilecek örneklerdendir.

Hayatın devamlılığı, gelişimi ve değişimi kültürlerle de yansımaktadır. Gelişen teknoloji, ülke sınırlarının ortadan kalkması, zaman ve mekan kavramlarının değişimi, küreselleşme, ekonomik etkinlik gibi birçok faktör toplum kültürüne etki edebilmektedir. Toplumlara has özellikler taşıyan kültür, küreselleşme etkisi, teknoloji kullanımının artması ve ekonomik faaliyetlerin uluslararası boyutlara ulaşması nedenleriyle farklı kültürlerin birbiriyle ilişki kurmasını kolaylaştırmaktadır. Fakat küreselleşmenin kültürler arası olumlu veya olumsuz etkisinin net bir şekilde açıklandığı, eleştirildiği, anlaşıldığı konusunda görüş birliği sağlanamamıştır. İçli'nin (2001) *“Günümüzdeki hızlı toplumsal değişim kültürler arasında da yoğun bir etkileşim yaratmaktadır. Küresel gücün batı çıkışlı olması nedeniyle kültürel etkinin homojenleşme yönünde ortaya çıktığı ya da küresel gücün batı dışına kayması, göç, iletişim vb. olanakların artması nedeniyle kültürel etkinin heterojenleşme yönünde olduğu tartışmaları yoğun bir biçimde devam etmektedir. Bu tartışmalar içinde kültürel karışım bir ara formül olarak yeni bir değerlendirme olanağı sağlamıştır. Ancak, kültürel boyuta ilişkin üzerinde anlaşmaya varılmış terimlerin, kavramların ya da terimlerin ifade edilebileceği kavramsal bir dilin henüz yeterince geliştirilememiş olması da bu tartışmalarda önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir”* şeklindeki yaklaşımı, küreselleşmenin topluma ve kültüre etkilerinin olduğunu ancak bu etkileşimlerin neler olduğu, toplumlara nasıl yansıdığı konusu devam eden tartışmalar arasındadır.

Maddi ve maddi olmayan tüm toplumsal değerler kültürü meydana getirirken, değişen şartlar ve gelişen yaşam standartları kültüre etki ederek kültürel değişikliklere, çatışmalara, gecikmeli kabul görmelere veya değişimi red etmeye neden olabilmektedir. Yeni nesil ile eski kuşak arasında yaşam standardı, düşünce, sosyal ilişki, yaşam tarzı gibi konularda bir takım çatışmalar olabilmektedir. Wang vd. (2016) Çinli genç nüfusun yaşlı aile fertleri ile beraber yaşamaktan uzaklaştığı bir dönemde, emekliliğini henüz hak etmiş olan yaşlı bireylerin, emeklilik dönemlerinde tercih ettikleri yerleşim yerlerini konu aldıkları araştırmalarında, yaşlı bireylerin genellikle sosyal ve kültürel yakınlık duydukları şehirleri yeni yerleşim yerleri olarak seçtiklerini belirtmişlerdir. Yine Türk toplumunda memur veya iş gereği memleketinden uzakta yaşayan bazı insanların emeklilik dönemlerinde memleketlerine dönmeleri, konuya ilişkin ayrı bir örnek olarak gösterilebilir. Bıyerlerin akrabalarına yakın olmaları, sosyal ilişkilerini daha rahat kurabilecekleri ve kültürel yakınlık duydukları ortamları yaşam alanı olarak belirlemeleri, insanların sosyal ilişkilerine ve kültürel değerlerine verdikleri önemden kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Toplumsal normların, değerlerin, inanışların yani kültürün bireysel davranış, sosyal yapı, sosyal ilişki ve örgüt yapılanması çerçevesinde iş güvenliği, iş sağlığı ve mesleki yaralanmalarla ilişkili olduğu birçok araştırmaya konu olmuştur ((Wiegmann vd., 2002; Fergusonand Fakelmann, 2005; Hopkins, 2006; Mearns ve Yule, 2009; Haleet vd., 2010; Akt: Myers, Nyce ve Dekker, 2014). Buna ek olarak Henrich (2015) çeşitli toplumlarda karşılaştırmalı olarak yapılan araştırmalarda insanların sosyal davranışlarının işbirliği, adalet, güven, ceza, agresif tutum, ahlak, etik ve rekabet gibi birçok etkenden etkilendiğini belirtmiştir. İlgili etkinin özellikle toplum kaynaklı kültürel norm ve kurumlardan kaynakladığı açıklanmıştır. Ayrıca tek evlilik, kompleks akrabalık ilişkileri, ahlak ve din, iş ortaklıkları, güven gibi öğelerin insan psikolojisine ve bireylerin davranışlarına etki ettiği belirtilmektedir. Kültürün insan psikolojisine, iş hayatına, etik kurallara, iş sağlığına, ahlaki değerlere, aile ilişkilerine kadar birçok alanda etkisinin olduğu açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile kültüre bağlı sosyal ilişkilerin bireylerin kişiliğine ve iş hayatına etkilerinin olabileceği düşünülmektedir.



Diğer bir araştırmada Hribar, Bole ve Pipan (2015) mirasın sadece maddi değeri olan veya ekonomik getirisi olan varlıktan ziyade sosyal, kültürel ve çevresel faktörlerinde dahil olduğu bir birikimi açıkladığı belirtilmiştir. Örneğin tarihi bir yerleşim yerinin restore edilmesi ve turistlerin ziyaretine açılması o bölgede yaşamış olan eski insanları anlamayı, gelen turistlere sunulan mal ve hizmetlerden gelir elde etmeyi, bölgenin kalkınmasını, çevre düzenlemesi ile doğaya saygıyı ve edinilen bilgiler ile bilinçli bir toplum olmayı sunabilir. Böylece kültürel faaliyetlerin diğer sosyal yaşantılara etkisi gözlemlenebilir.

Ayrıca kültürün bireylerin çalışma stillerine, örgütlerin işleyişine, iş hayatında genel kabul görmüş davranışlara kadar birçok etkisi olabilmektedir. Nitekim her çalışan ulusal kültürün getirisi ve etkisi ile üyesi bulunduğu örgüt içinde çalışmaktadır. Bu ulusal kültür özellikleri, değerleri ve getirileri ile örgütlerin içinde meydana gelen kurum kültürüyle beraber çalışanlarda farklı beklenti ve ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Böylece yöneticiler, çalışanların özümledikleri kültürel değerlere uygun olarak beklentilerin ve ihtiyaçların değerlendirmesini yaparak, buna uygun motive edici faktörleri benimsemeleri uygun olacaktır (Öncül ve Ay, 2014). Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal yapının temel taşlarından olan kültürün, bireylerin iş hayatlarına, beklentilerine, iş tatminlerine, örgütlerin yönetim anlayışlarına ve kurumların genel işleyişlerine etki eden bir yapıya sahip olduğu da anlaşılabilir.

Kültürün topluma, bireylerin davranışına, kişilerin psikolojisine, sanata, eğlenceye, iş hayatına, görev bilincine, inanışlara ve diğer tüm sosyal ilişkilere dolayısı ile toplumsal yapıya etki ettiği anlaşılmaktadır. Hayatın devamlılığında var olan, yaşayan ve zamanla değişime uğrayabilen kültür, sosyal ilişkilerin önemli aktörleri arasında sayılabilir. Bununla beraber araştırma kapsamında kültürün toplum üzerindeki derin etkisinin mevcudiyeti ve toplumu oluşturan temel değerler arasında yer olması, araştırmayı kısıtlandırmayı ve amaçlar doğrultusunda değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda kültür başlığı daha çok kültürel, sanatsal aktiviteleri ve toplumun genel kabul görmüş değerlerine atıflar yapmaktadır.

### 3.3.11 Sağlık ve Sosyal İlişki

Birçok kimsenin benimsediği “herşeyin başı sağlık” sözü, çoğu zaman şahit olunan veya kullanılan bir söylemdir. Bireyin içinde bulunduğu ruhsal, bedensel ve çevresel koşullarının aile paylaşımlarına, iş hayatına, arkadaş ilişkilerine, yaşam tatminlerine ve geneli itibari ile tüm hayatına etki eden bir konumda olabilir. Bedensel bir sıkıntının iş bulmada hatta gündelik hayatta bireyin kendi ihtiyaçlarını görmesinde dahi zorluklar çıkartabilmektedir. Yaklaşık 36 sene (1520-1566) Osmanlı Devleti’ne hükümdarlık eden Kanuni Sultan Süleyman’ın hastalığının arttığı dönemlerde kaleme aldığı meşhur şiirinin ilk beyitinde yer alan “*Halk içinde mu’teber bir nesne yok devlet gibi, Olmaya devlet cihânda bir nefes sihhat gibi*” sözlerinde en büyük servetin sağlık olduğuna dikkat çekilmiştir. O halde bireylerin sağlıklı olmasının iş hayatına, sosyal ilişkilere, yaşam doyumuna, gelecek dönem planlarına kadar etki eden önemli bir olgu olduğu düşünülebilir.

Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) 1946’da tanımladığı, günümüze kadar geçerliliği kabul görmüş olan ve en ideal tanımı ile sağlık, sadece zayıflık ve hasta olmamak durumu değil fiziksel, ruhsal ve toplumsal açıdan tam bir iyilik halidir. Başka bir tanımda ise sağlık, bireysel bir tercih meselesi ve sadece biyolojik açıdan iyilik olmayıp, toplum organizasyonu içinde kök salmış tüm hastalık ve iyilik örüntüsüdür (Macionis, 2012: 542). Sağlık, bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet ve sağ, canlı, diri olma durumudur (TDK, 2016). Yukarıda yer alan ifadeler aracılığıyla bireylerin ve toplumun ruhsal, bedensel ve sosyal yönden iyilik, dinçlik, hasta olmama hallerinin bütünlüğü sağlık olarak tanımlanabilir.

Bireylerin yaşı, genleri, yaşadıkları coğrafi bölge, beslenme alışkanlıkları, kalıtsal rahatsızlıkları, çevre koşulları, kullanılan tıbbi teknoloji, tedavi yöntemleri, çalışma şartları, toplum inanışları, kültür, ekonomik gelişmişlik, gelir, sosyal ilişkiler, devlet politikaları, zararlı madde alışkanlıkları vb. birçok standart bireysel ve toplumsal sağlığa etki edebilmektedir. Genellikle tropikal bölgelerde görülen bir tür cilt hastalığı olan yaws, hareketsiz yaşantı ve aşırı yağlı beslenmeye bağlı obezite, hayvanlardan

bulaşan kuduz virüsü, stres ve genetik faktörlerle ilişkili olan kalp rahatsızlıkları konuya ilişkin örnekler arasında gösterilebilir. Macionis (2012: 543) az gelişmiş toplumlarda yetersiz beslenme, elverişsiz sağlık hizmetleri ve kullanılan tıbbi teknolojilerin kısıtlılığına bağlı olarak enfeksiyon hastalıklarının gelişmiş toplumlara göre daha yaygın olduğunu belirtmiştir. Ancak endüstrileşme ile beraber çevre kirliliğinin artması, kaynakların hızlı bir şekilde tüketilmesi ve gelir adaletsizliğinin belirginleşmesi fiziksel ve ruhsal açıdan insan sağlığını tehdit eden durumlara neden olabilmektedir.

Devletlerin benimsediği sağlık politikaları toplumun sağlık hizmetlerinden yararlanmasına etki edebilmektedir. Sağlık hizmetleri kapsamında sosyal devlet anlayışının hakim olduğu toplumlarda sağlık hizmetleri, tedavi imkanları çoğu zaman ücretsiz veya düşük ücret karşılığında topluma sunulurken, kapitalist devlet anlayışının hakim olduğu toplumlarda sağlık hizmetleri ücretli veya özel sağlık sigortaları aracılığı ile karşılanabilmektedir. Örneğin Türkiye, Küba, AB ülkelerinin birçoğu vatandaşlarına ücretsiz veya düşük ücretli sağlık hizmeti sunarken, ABD genellikle özel sağlık sigortaları aracılığı ile vatandaşlarına hizmet verebilmektedir.

Sağlık alanında yapılan araştırmalar kapsamında alt sınıf veya gelir seviyesi aşağıda olan bireylerin hastalık ve engellilik oranlarının diğer sınıflara göre daha yüksek olduğu, kadınların erkeklere göre daha sağlıksız ancak daha uzun ömürlü olduğu, Alzheimer hastalığının yaşlı bireylerde görülme oranının daha sık olduğu, insanların alternatif tıp, bütüncül tıp alternatif tıbbi yöntemlerle klasik tıbbi yöntemlerin bir arada uygulanmasına (holistik tıp) yatkınlık gösterdikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca insan ekolojisi savunucularına göre doğal çevrenin; asli kaynakları sağlama, atık deposu işlevini yürütme ve insanlığa yaşam alanı sağlamak üzere üç temel işlevinin olduğu belirtilmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerin (sanayi, teknoloji, kimyasal madde vb. üretimlerinin ve atıklarının) neden oldukları hava ve su kirliliği, küresel ısınma, küreselleşme faktörlerinin ekolojik sistemin bozulmasına ve insan sağlığının olumsuz yönde etkilenmesine neden olduğu bildirilmektedir (Schaefer, 2013: 442). Yaş, cinsiyet, beslenme alışkanlıkları, genetik yatkınlıklar gibi kişisel faktörler olduğu gibi devletlerin belirlediği sağlık politikaları, gelir

adaletsizliği, atık ve toksinler, küresel faktörler gibi bireylerin dışında gerçekleşen olaylar da kişilerin ve toplumun sağlığına etki edebilmektedir.

Günümüz çalışma ortamlarında sürekli gelişen teknoloji, iletişim kanalları, etkileşim, kronik hastalıklar, gelir, yoğun çalışma mesai ve sosyal yaşam ilişkileri işgörenleri ve bireyleri hem bedensel hem ruhsal yönlerden etkileyebilmektedir. Hostinar'ın (2015) 2013-2015 yılları arasında sosyal ilişkilerin stresi hafifletme ve hastalıklara yakalanma riskini azaltma kapsamında yayınlanmış olan seçili ampirik ve teorik araştırmaları değerlendirdiği çalışmasında, sosyal ilişkilerin bireylerin kronik hastalıklara yakalanma konusunda koruyucu etkisi olduğu, kümülatif ruhsal sıkıntıları azalttığı ve alostatik yüklemeyi (yaşanılan kısa süreli stres ve olağanüstü durumlarda bedensel uyumu sağlamak için devreye giren bir biyolojik sistem) hafiflettiği sonucuna varmıştır.

Bireyin sosyal ilişkilerinin kalitesi ve ilişkilerinin sayısı hastalanma ve ölüm oranlarına etki etmektedir. Strese bağlı kalp ve damar rahatsızlıklarının tedavisinde sosyal ilişki kalitesinin pozitif yönde moderatör rolü bulunmaktadır (Birmingham vd., 2009). Seeman vd. (2014) gelişim çağındaki gençlerin sosyal ilişkileri ve biyolojik yapıları kapsamında koroner kalp hastalığına yakalanma risklerine ilişkin yaptıkları araştırmada, sosyal yaşantıdaki sıkıntıların strese neden olarak, denge ve ruhsal bozukluklar ile beraber biyolojik altsistemlere de olumsuz etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın diğer bölümünde ise sosyal bağların ve duygusal desteğin stresten arındırarak kişinin hem ruhsal hem de bedensel anlamda daha sağlıklı olmasına ve daha verimli yaşam standardına erişmesine yardımcı olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak, Maunder vd. (2015) yaptıkları araştırmada kalp yetmezliği rahatsızlığı bulunan bireylerin algıladıkları sosyal desteğin durumlarına herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Santini vd. (2015) sosyal ilişki ve depresyon arasındaki ilişkiyi konu alan 51 adet akademik çalışmanın değerlendirmesinde; algılanan duygusal ve fiziksel desteklerin ve geniş, kapsamlı sosyal ilişkilerin bireylerin depresyona maruz

kalmalarına engel oluşturan önemli ve anlamlı eylemler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin yapılmış olan birçok araştırmadan da anlaşılacağı üzere fiziksel sağlığın yanında ruhsal sağlığın da sosyal ilişkiler sayesinde iyi yönde bir etkileşime girdiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Başka bir araştırmada ise demans kaybına bağlı olan akıl hastalıklarının; düşük seviyede sosyal katılım, az sıklıkta sosyal ilişki ve yüksek oranlı yalnızlıktan kaynaklı olduğu istatistiksel olarak açıklanmıştır (Kuiper vd., 2015). Klinik araştırmalar kapsamında ruhsal sağlık sorunlarından olan içselleştirilmiş damgalama ve şizofreni rahatsızlıklarının; kişilerin öz saygılarını yitirme, sosyal ilişkilerinde gerileme ve sosyal rollerinin kaybindan kaynaklanan durumlarla yakından ilişkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Oliveira, Esteves ve Carvalho, 2015).

Sağlık ve gelir adaletsizliği üzerine yapılan ampirik ve teorik araştırmalarda kesin bir paydada buluşulmasa da geneli itibari ile toplum ve politika yapıcılarının rahatsızlık duyduğu gelir paylaşımındaki dengesizliğin bireylerin ve toplumun sağlığına zarar verdiği düşünülmektedir (Eckersley, 2015). Sosyal ilişkilerin ekonomik boyutunun dolaylı olarak bireylerin ve toplumun sağlığına etki edebileceği düşüncesi kapsamında, özel sağlık hizmetlerinin varlığı, gelir kaygısından kaynaklı ruhsal bozukluklar, gelirin adaletli dağıtılmaması gibi durumlar geneli itibari ile toplum sağlığına etki edebilir. Lamu ve Olsen (2016) sağlık, gelir ve sosyal ilişkinin bireylerin iyi olma hallerine etki ettiğini gösteren birçok kanıtın olduğunu belirtirken, bireysel sağlığın ve kişisel gelirin düşük düzeyde seyreden sosyal ilişkiler için daha önemli enstrümanlar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir araştırmada ise sosyal ilişkilerin bireylerin çevresine karşı tutum ve davranışlarına nasıl etki ettiği konu edinilmiştir (Videras, vd., 2012). Bu araştırmaya göre çalışma arkadaşları ile kurulan sosyal ilişki bağlarının, bireylere maddi tasarruf sağladığı, özverili davranışlar kazandırdığı, toplumun yerel problemlerini çözme becerisi sunduğu, gönüllülük esasına dayanan aktiviteleri teşvik ettiği ve geri dönüşüme duyarlılığın artmasına neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yeme alışkanlıkları ile kurulan sosyal ilişkiler bağlamında özellikle genç bireylerin beslenme tutumları kurdukları arkadaşlıklarla ve sağlık yaşantıları ile

yakından ilişki göstermektedir. Bireylerin beslenme tutumları sosyal ilişkilerini güçlendirerek kişilere konuşma, yardımlaşma, paylaşma, güvenme, değer verme, ait hissetme, iletişim kurabilme, ilişki ağı oluşturma gibi değerler kazandırmaktadır. Ayrıca beslenme alışkanlıklarının aracılığı ile sosyal ilişkilerin bireylerin fizyolojik ve psikolojik sağlığını güçlendirdiği düşüncesi araştırmalara dahil edilmesi gereken konular arasındadır (Neely, Walton ve Stephens, 2014).

Sağlık konusu hakkında sadece tıp bilimi veya medikal, zooloji, çevre bilimleri gibi alanlar haricinde sosyal bilimin diğer alanlarında da birçok araştırma yapılmaktadır. Yukarıda yer alan araştırmalardan anlaşılacağı üzere sosyal ilişkilerin bireylerin ve toplumun bedensel, ruhsal sağlıklarına farklı boyutlarda birçok etkisi mevcuttur. İnsanların yeme içme, çalışma, hastalanma, arkadaşlık kurma gibi günlük hayatta yaşadıkları tüm olaylar kurdukları sosyal ilişkilerle farklı noktalara ulaşabilmektedir. Yalnızlık hissiden kurtulmak, psikolojik olgunluk sahibi olmak, güven duygusunu pekiştirmek, sağlıklı beslenme alışkanlığı kazanmak, kronik hastalıklar hakkında bilinçli olmak, hastalıkların tedavi sürecinde veya hastalıklardan korunma sürecinde sosyal çevreden destek sağlamak gibi birçok konuda sosyal ilişkilerin sağlıklı bireyler ve sağlıklı toplumlar konusunda önemli rollerinin olduğu düşünülebilir. Diğer bir deyişle hem ruhsal hem bedensel yönden sağlıklı bir kişiliğe sahip olmak konusunda sosyal ilişkilerin pozitif yönde etkisinin olduğu düşünülebilir.

### **3.4 Sosyal İlişkilerin İş Tatmini Üzerine Etkileri**

Yukarıda yer alan araştırmalar, yaklaşımlar ve değerlendirmeler ışığında insanların sosyal birer varlık oldukları, toplu halde yaşadıkları ve ortak paylaşımlarda buldukları anlaşılmaktadır. Diğer yandan toplumsal değerlerin, aktivitelerin, yaşantıların bireylerin tutumlarına, davranışlarına, düşüncelerine ve kişiliklerine etki ettiği de görülmektedir. Bununla beraber sosyal ilişkilerin, kişilerin iş tatminine ve genel yaşantılarına etki eden bir unsur olduğu anlaşılabilmektedir.

Sosyal ilişkilerin çalışanların iş tatminine ne tür etkilerinin olduğu konusunda literatürde kapsamlı çalışmalara rastlanılmamaktadır (Fiorillo ve Nappo, 2011). Ancak konuyla ilişkili geniş kapsamlı olmasa da bir takım çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin arkadaşlık ilişkilerinin ve aile bağlarının güçlü olmasının kişilerin iş bulmalarında yardımcı olduğu belirtilmektedir (Ioannides ve Loury, 2004; Bentolila vd., 2010; Pellizzari, 2010). Bununla beraber bu bağların sağlamlığı ve fazlalığı iş kaynaklı stresleri azaltarak, örgütsel aidiyete yardımcı olduğu bulgulanmıştır (Ponzo ve Scoppa, 2010; Fiorillo ve Nappo, 2011). Sosyal bağların önemli faktörleri arasında yer alan aile ve arkadaşlık kavramları bireylerin çalışma hayatlarına destek olabilmektedir.

Diğer yandan dini veya inanç gruplarına mensup bireylerin, informal sosyal ağlar oluşturarak iş hayatında ve sosyal hayatta kolaylıklar yakaladığı, genel anlamda sağlıklarına özen gösterdiği, mental ve ruhsal hastalıklardan korundukları, yaptıkları işlerde etik davrandıkları, işlerinden memnuniyet duydukları ve kişisel yaşantılarının diğer boyutlarında da olumlu etkilendikleri belirtilmiştir (Levin ve Vanderpool, 1987; Ellison, 1993). İnanç ve dinsel inanışların bireylere ruhsal dinginlik sağlamlasının yanında, tevekkül, sabır ve mücadele kavramlarını verdiği varsayımı ile yaptıkları işe karşı daha ılımlı, istekli davranacakları düşünülebilir.

Ayrıca Datcher (1983) ve Aguilera (2003) yaptıkları araştırmalarda sosyal ilişkilerin bireylerin işlerine adapte olmalarında, işe devamlılıklarında ve iş tatminlerinde olumlu etkileri olduğunu bulgulamışlardır. Böylece sosyal ilişkilerin bireylerin maddi ve manevi destek düzeylerinin artmasında önemli bir rolünün olduğu düşünülebilir.

Fiorillo ve Nappo'nun (2011) da belirttiği gibi sosyal ilişkilerin iş tatminine olası etkilerinin incelendiği veya çalışıldığı araştırmalar sınırlı düzeydedir. Ancak biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik boyutların tümünde yer aldığı düşünülen insanın, sosyal ilişki yönünün de düşüncelerine, tutumlarına ve dolayısı ile iş tatminlerine etki ettiği düşünülmektedir. Çünkü toplumun bir parçası olan insanın, sosyal etkileşimlerden ve sosyal ilişkilerden etkilenmesi beklenilmektedir. Ayrıca

kişilik bölümünde incelenen araştırmaların ve değerlendirmelerin de belirttiği gibi kişilik, sosyal çevreden, sosyal ilişkilerden ve toplumsal yaşamdan etkilenebilmektedir. Yine kişilik bölümünde, kişiliğin de iş tatminine etki eden bir etmen olduğu belirtildiğinden, sosyal ilişkinin de en azından dolaylı olarak iş tatminine etki eden bir yapısının olduğu anlaşılabilmektedir. O halde sosyal ilişkilerin iş tatminine etki eden bir unsur olduğu düşüncesi ön plana çıkabilmektedir.





## BÖLÜM IV

### İŞ TATMİNİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE SOSYAL İLİŞKİLERİN ROLÜ: BİR ENERJİ İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA

Tezin alan çalışmasını kapsayan dördüncü bölümü, araştırmanın modeli, araştırmanın amaç ve önemi, literatür değerlendirilmesi, hipotezlerin oluşturulması, yöntemi, hipotezlerin test edilmesi ve elde edilen sonuçların literatür ile bağlantılı olarak incelenmesinin yer aldığı alt bölümlerden oluşmaktadır.

#### 4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gelişen ve değişen dünyada devamlı olarak artan rekabet koşulları, yaşam standartlarındaki gelişmeler, sosyo-kültürel değişimler, ekonomik gelişmeler, küreselleşme, iletişim ve etkileşim boyutlarının çeşitlenmesi, eğitime verilen önemin artması toplumlara yeni boyutlar sunmaktadır. Topumlarda görülen bu değişimler, toplumu meydana getiren bireylerin kişisel yaşantılarında ve üretim faaliyetlerini yürüten işletmelerin yapılarında değişim ve gelişim göstererek, sürece adapte olunmasını zorunlu hale getirebilmektedir. Günümüz yaşam şartlarının değişikliği çok boyutlu olduğundan örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, çalışanlarına daha uygun ortamlar sunabilmeleri ve iş yaşantısında daha ileriye gidebilmeleri için pek çok unsuru bir arada değerlendirmeleri gerekmektedir.

Çalışanların kişilik özellikleri günümüz işletmelerinde önemi giderek artan konular arasında yer almaktadır. Kişi bireysel özellikleri ile iş çevresini etkilerken, kişinin benliğini oluşturan özellikleri de iş çevresinden etkilenebilmektedir. Bireyin iş hayatından memnuniyet duyması, kişilik özellikleri ile uyumlu olmasına bağlı olabilmektedir. Nitekim kişilik, çalışma arkadaşları ile uyum, örgütün amaçlarını içselleştirebilme, örgüte bağlılık duyabilme ve geneli itibari ile iş hayatını benliği ile barışık kılabilme konularıyla yakından ilgilidir. Bu durum örgüt üyesi olan çalışanların, performansının artmasına ve işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi yolunda işgörenlerin bedensel ve zihinsel yönden en üst düzeyde katkı sunmalarına yardımcı olabilecektir.

Bununla beraber, işgörenlerin içinde yer aldığı sosyal yapı ile kişiliği arasında bir bağ kurulacak olursa; çalışan, grup normlarına uymada zorluk çekmeyeceği, tutum ve davranışları ile grup üyeleriyle ilişkileri arasında yönetsel etkinliği artıracak bir iletişim kuracağı düşünülebilir. Ancak sosyal yapı sadece iş çevresi ile sınırlı tutulacak bir konu olmamalıdır. İnsan varlığı ve tabiatı itibariyle yaşayan, değişen, etkilenen, iletişim kuran, çevresi ile sürekli ilişki içerisinde olan sosyal bir varlık olarak görülebilmektedir. Bu nedenle sosyal ilişki; çalışanın kişiliğine, iş hayatına, diğer tüm yaşam alanlarına, tutum ve davranışlarına etki ettiği göz önünde bulundurulmalıdır. O halde kişinin kendine has özellikleri sosyal ilişkileri ile yakından alakalı ve iş hayatından beklentisi, örgütün amaçlarını kavrayabilmesi ve işinden memnuniyet duyabilmesiyle beraber, örgütün devamlılığını sürdürebilmesi açısından da son derece önem arz eden konulardandır. Bütün bu oluşumlar büyük ölçüde çalışanların kişiliğine ve kişiliği önemli oranda etkilediği düşünülen sosyal ilişkilerine bağlı olabilmektedir.

İş tatmini ise işgörenlerin yaptıkları çalışmalardan duydukları mutluluğa, üyesi buldukları örgüte daha fazla bağlanmalarına, daha verimli çalışmalarına ve daha yüksek performans göstermelerine atıf yapan bir durumdur. Çalışanların yaptıkları işten memnuniyet duyması örgütün geleceği, hedeflerine ulaşması, devamlılığı ve gelişimini sürdürmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Tüm bu bilgilerin ışığı altında, bu tez çalışmasında kişilik özellikleri ve sosyal ilişkilerin iş tatminine olası etkilerinin araştırılması hedeflenmektedir.

Kişilik özellikleri literatürde geçerliği ve güvenilirliği birçok çalışmada kanıtlanmış ve tespit edilmiş olan Beş Faktör Modeli'ndeki kişilik boyutları çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışmada ilk olarak kişilik özelliklerinin araştırılması öngörülmüştür. Bu amaç kapsamında, kişilik özellikleri ve bu özelliklerin belirlenmesinde temel alınan Beş Faktör Modeli kişilik boyutları değerlendirilmiştir. Yerli ve yabancı birçok akademik çalışmada kullanılan Beş Faktör Modeli kişilik boyutlarını; dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyimlere açıklık ve duygusal dengesizlik özellikleri olarak gruplamaktadır. Araştırma kapsamında bu gruplamalar ayrı ayrı incelenmiş ve daha sonra bu kişilik boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Kişilik özellikleri ile ilgili değerlendirmelerden sonra ilişkili olduğu tespit edilen iş tatmini konusu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bununla beraber kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri konu alan literatür incelenmiştir.

Çalışmanın ana başlıkları arasında olan kişilik özellikleri ve iş tatmini konuları ile ilgili literatür incelendikten sonra, sosyal ilişki başlığının iş tatmini üzerine olan etkileri ve yine sosyal ilişkilerin kişilik özellikleri üzerine olan olası etkileri kapsamında sosyal ilişki konusu; aile, arkadaşlık, eğitim, din, teknoloji, ekonomi, siyaset, kültür ve sağlık olarak toplam dokuz alt başlık şeklinde ayrıntılı olarak işlenmiştir. Sonraki aşamada ise sosyal ilişkilerin hem kişilik özellikleri, hem de iş tatmini ile olan ilişkisine dair literatür incelemesi yapılmıştır.

#### **4.2 Araştırmanın Literatür Değerlendirmesi**

İş tatmininin oluşmasında önemli olan örgüt üyelerinin değerleri ve bu değerlerin iş yaşamında karşılanmasıdır. Çünkü, çalışanın temel gereksinimleri doğuştan olsa da değerleri sonradan kazanılmıştır. Gereksinimler, çalışana eyleme sevk eden hususları temsil ederken, ortaya çıkacak duygusal tepkileri ve seçimleri, çalışanın değerlerini tanımlamaktadır. Tüm bireyler aynı temel gereksinimlere sahiptirler, ancak değer atfettikleri olaylar ve durumlar birbirinden farklıdır (Aydoğmuş, 2011: 170). Buna ek olarak, işgörenlerin beklentileri ile değerleri arasında paralellik görülmektedir. Çalışanın bir olaya veya bir eyleme yüksek düzeyde beklenti duyması, o olaya verdiği büyük değerle ilgilidir. İlgili bu durum beklentilerin değerlerin oluşmasına neden olmasından kaynaklanmaktadır (Locke, 1976). Böylece örgüt çalışanları, değer verdiği olayların bütünüyle karşılandığını düşünüyor veya algılıyorsa, iş tatminindeki artış doğallık kazanacaktır. Yine belirtildiği üzere kişilerin beklentileri, duyguları, düşünceleri sadece iş hayatından veya kişisel yaşantısından etkilendiği ile sınırlamak doğru olmayabilir. Sosyal ilişkilerin bireyin her anında kendisine yer bulması, bireyin kişiliğine ve iş hayatındaki memnuniyetine etki eden bir durum olarak görülmesini gerekli kılabilir.

İş tatmininin oluşmasına etki eden nedenler arasında örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, kişilik özellikleri, üretkenlik ve diğer örgüt içi etkileşimlerin konu alındığı birçok araştırma yapılmıştır (Shields ve Price, 2002; Clark ve Oswald, 1996; Clegg, 1983; Locke, 1976; Freeman, 1978; Gaziouglu ve Tansel, 2006; Hamermesh, 2001; Jones ve Sloane, 2009). Örgüt içi faaliyetlerin veya etkilerin çalışanların iş tatminlerine olumlu veya olumsuz etkileri olduğu bu ve benzeri araştırmalarda açıklanmaya çalışılmıştır.

İş tatmininin gerçekleşmesinde kişilerin demografik özelliklerinin de etkili olduğu birçok araştırmaya konu edinilmiştir (Locke, 1976). Bu kapsamda çalışan kimi araştırmacılar, yaş faktörü ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir (Dikici, 2005; Clark, 1996; Denizoglu vd., 2005; Toker, 2007, Kılıç ve Gümüseli, 2010; Sloane ve Ward, 2001; Ghinetti, 2007; Belcastro ve Koeske, 1996; Loscocco, 1990). Ancak, Konuk (2006), Çarıkçı (2004), Atakan (2007), Kaplan (2011) ise yaptıkları araştırmalarda yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir bağ bulunmadığını aktarmışlardır.

Kimi araştırmacılar tarafından eğitim düzeyinin iş tatminine olumlu yansımaları olduğu ortaya konulmuştur (Gürbüz, 2007; Toker, 2007; Dikili, 2012). Fakat, Yıldırım (2007) ve Kaplan (2011) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile kişinin yaptığı işten memnuniyet duyması arasında anlamlı bir sonuç bulgulamamıştır. Kimi araştırmacılar ise eğitim düzeyinin yüksek olmasının çalışanlarda beklentileri arttırdığını ve artan bu beklentilerin karşılanmasının güçlüğüne bağlı olarak iş tatminine olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır (Bozkurt, 2009; Clark, 1996, Toker, 2007).

Cinsiyet ve medeni durumun bireylerin iş tatminlerine etki ettiği Okpara (2004), Bull (2005), Gazioğlu ve Tansel (2006), Dikili (2012) tarafından ortaya konulmuştur. Diğer yandan Kılıç ve Gümüseli (2010), Alavi ve Askaripur (2003), Sousa ve Gauthier (2008), Kaplan (2011) cinsiyetin veya medeni durumun çalışanların yaptıkları işten duydukları memnuniyete herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgüt çalışanlarının işlerinden duydukları memnuniyete birçok faktör etki edebilmektedir. Örneğin Origo ve Pagani'nin (2008) bireylerin örgüt içinde elde ettikleri statü, pozisyon, kıdem, mevki gibi unsurların maddi imkanlar kadar iş tatminlerine etki ettiğini belirtmişlerdir. Bu bilgilere dayanarak, çalışanların bireysel gelirleri veya maddi olanak sahibi olmaları kadar, maddi olmayan unsurların ve bireysellikten sosyalliğe dönük eylemlerin de iş tatminlerine etki eden kavramlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

Kişilik özelliklerinin çalışanların iş memnuniyetleri, örgüte bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri, örgüt amaçlarını özümsemeleri, örgüte duydukları aidiyet vb. konularda yapılmış birçok araştırma literatürde yer almaktadır. Barrick ve Mount'un (1991) yaptıkları çalışmada, uyumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin ağır bastığı kişiliğe sahip olan çalışanların, sosyal ilişki yönlerinin kuvvetli olduğunu ve iş tatminlerine olumlu katkılar sunduğunu bildirmişlerdir. Müşterilerle göreceli olarak birebir ilişki içinde çalışan satış temsilcilerinin performanslarının dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile doğrusal, duygusal dengesizlik faktörü ile ters yönlü ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır (Ordun, 2005). Madran ve Akdoğan'ın (2010) çalıştığı çalışmada, satış sorumlusu olarak görev yapan çalışanların, sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin müşteri takibi ve çalışan performansına olumlu etkisi olurken, duygusal dengesizlik özelliğinin olumsuz etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Sizemore'un (2009) hazırladığı yüksek lisans tezinde bir işletmenin on ayrı şubesinde aynı pozisyonda görevli yöneticilerin liderlik tutumlarının kişilik özellikleri ile ilişkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda etkili liderlik davranışlarının dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise yöneticilerin etik davranışlarının ve iş etiği anlayışının deneyimlere açıklık özelliği ile pozitif, diğer kişilik özellikleri ile anlamlı ilişkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir (Çeribaş, 2007)

ABD'de otel işletmeciliğinde görev alan çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile personel güçlendirme arasındaki ilişkiyi tespit amaçlı hazırlanan doktora tez çalışmasında, sorumluluk kişilik özelliği ile çalışanların işlerini sahiplenmesi ve görev bilincinin artması yönünde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yine ilgili çalışmada dışa dönüklük özelliği ile çalışan performansı ve kurum içi iletişim arasında pozitif yönde gerçekleşen ilişkiler tespit edilmiştir (Stewart, 1993). Diğer bir

araştırmada ise otel çalışanlarının dışa dönüklük kişilik özelliği ile tükenmişlik, işten ayrılma işteği arasında negatif yönlü ilişki, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile ise pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Kim, Shin ve Umbreit, 2007). Otel alışanları üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise otel yöneticilerinin, müşteri ve iş çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmelerine yardımcı olduğu düşüncesiyle, dışa dönüklük özelliğine sahip kişilerin istihdam edilmesinin daha doğru olduğu savunulmuştur. Ayrıca otel yöneticilerinin duygusal tükenmişliklerinin veya yorgunluklarının sadece örgütsel faktörlerden kaynaklanmadığı, yöneticilerin kişilik özelliklerinin de bu duruma etki ettiği bulgulanmıştır (O'Neill ve Xiao, 2010). Bu bulgular sonucunda dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip yöneticilerde duygusal tükenmişlik negatif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip yöneticilerde ise pozitif yönde anlamlı ilişkiye neden olduğu açıklanmıştır.

Diğer bir araştırmada ise beş faktör kişilik özellikleri arasında yer alan sorumluluk faktörünün çalışanların iş tatminlerine ve görevde yükselmelerine pozitif yönde etki ettiği sonucuna varılmıştır (Judge vd., 1999). Katz'ın (2010) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde ise çalışanların iş tatminleri ile kişilik özellikleri arasında yer alan deneyimlere açıklık, dışa dönüklük ve sorumluluk davranışları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Konuyla ilgili yapılmış olan başka bir araştırmada ise sorumluluk bilinci eksik olan kişilerin iş yerinde çevresine zararlı davranışlar sergilediği ve işten ayrılmaya eğilimli olduğu tespit edilmiştir (Salgado, 2002). Demirkan'nın (2006) araştırmasında çalışan bireylerin örgütteki pozisyonlarının duygusal dengesizlik özelliğine etki edebileceği belirtilmiştir. Bu duruma bağlı olarak yönetici kadroda görev alan personelin duygusal dengesizliğinin daha az olduğu ve örgüt bağlılığı, içsel denetim gibi davranışların gözlemlendiği belirtilmiştir.

Lounsbury'nin (2003) alışmasında işgörenlerin örgüt kariyerlerinden ve iş tatminlerinden memnuniyet duymaları ile kişilik özellikleri faktörlerinden olan sorumluluk ile pozitif, duygusal dengesizlik ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu açıklanmıştır. Banka alışanları üzerine yapılan bir araştırmada dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgüt içi paylaşımlar ve iş tatmini düzeyinin pozitif yönlü, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile sosyal evre arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip bir sonuca ulaşılmıştır (Serenay, 2007). Yine Dede'nin (2009) araştırması kapsamında banka çalışanlarının uyumluluk, sorumluluk

ve deneyimlere açıklık özellikleri ile vicdanlı davranış, hoşgörü ve yardım severlik eylemleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Tomrukçu'nun (2008) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde mavi yakalı işçilerin örgüt içi tutum ve davranışlarının duygusal dengesizlik ile negatif, diğer beş faktör kişilik özellikleri ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polislik mesleğini icra eden çalışanlara yönelik araştırmada ise işten duyulan başarı hissi duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile negatif yönde, sorumluluk, deneyimlere açıklık ve uyumluk özellikleri ile pozitif yönde anlamlı ilişki sergilerken, dışa dönüklük boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Gültekin, 2009).

Eğitim alanında yapılan bazı araştırmalarda ise öğrencilerin çevresiyle uyum sağlaması, başarı düzeyleri ve not ortamları ile uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, deneyimlere açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (Barthelemy, 2005; Rogers, 2005; Pang, 2008). Yine Cutchin'nin (1998) ABD'de lise öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki performanslarının ilişkisine dayalı hazırladığı doktora tezinde, mesleki performansın, öğrenci ve yöneticiler ile olan ilişkilerin dışa dönüklük kişilik özelliği ile pozitif yönlü, duygusal dengesizlik ve uyumsuzluk kişilik özellikleri ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mete'nin (2006) hazırlamış olduğu yüksek linsans tezinde ise Yalova il merkezinde görevli branş öğretmenlerinden dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olanların yaptıkları işten memnun olma düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer alanda Deniz'in (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş tatminlerine ve sosyal yaşamlarına dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin pozitif, duygusal dengesizlik özelliğinin ise negatif yönde yansımalarının olduğu görülmüştür. Nofle ve Robins'in (2007) yaptığı çalışmada öğrencilerin not ortalaması ve akademik başarılarının deneyimlere açıklık ve sorumluluk faktörleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Chamorro-Premuzic ve Furnham (2003) akademik başarının duygusal dengesizlik boyutuyla negatif, sorumluluk ve dışa dönüklük boyutuyla pozitif ilişkisi olduğunu açıklamıştır. Letourneau (2009) ise akademik başarının Büyük Beşli kişilik envanterinden deneyime açıklık ve sorumluluk faktörleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, diğer üç faktör olan duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve uyumluluk ile ilişkisinin olmadığını bulgulanmıştır. Son olarak Bidjerano ve Yun Dai (2007) konu hakkında daha fazla araştırmayı derledikleri

literatür çalışmasında; kişilik özelliklerinin öğrenme, başarı, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi birçok alanda önemli yere sahip olduğunu ve farklı değişkenlerle ilişkili bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

Duygusal dengesizlik özelliğinin kurallara uyma, topluma uyum sağlama, bireyin kendisi ile barışık olması açısından negatif ilişkisi olduğu, sorumluluk ve uyumluluk karakteristiğine sahip olan çalışanların ise adı geçen eylemlerde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içinde oldukları açıklanmıştır (Tekin, 2012). Gençoğlu (2006) çalışmasında üniversite öğrencilerinin iyimserlik düşünceleri kapsamında aile, sosyal yaşantı, duygusal kararlılık kavramları ile kişilik özelliklerinin yordayıcı ilişkisinin varlığını ortaya koymuştur.

Sosyal ilişkilerin bireylerin iş tatminlerine ve kişilik özelliklerine ne tür etkileri olduğu konusunda literatürde kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fiorillo ve Nappo'nun (2011) konuya ilişkin değerlendirmeleri *“iş tatmini ile sosyal ilişkilerin etkileşimini konu alan daha önce yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılmadığı”* yönündedir. İlgili çalışma İtalya Merkezi İstatistik Kurumu'nun “çok amaçlı hanehalkı anketi”, İtalya Merkez Bankası'nın “hane halkı geliri” ve yazarların hazırlamış olduğu sosyal ilişki anketi verilerinin istatistiki eşleşme modeli kapsamında hazırlanan makalede, çalışan bireylerin aile bağları, arkadaş ilişkileri, inanç aktiviteleri ve gönüllü çalışma gruplarına katılma oranlarının iş tatmini ile pozitif yönde ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan arkadaşlık ilişkilerinin ve aile bağlarının bireylerin iş bulmalarında kolaylık sağladığı, iş tatminlerine yardımcı olduğu, iş kaynaklı stresi azalttığı, örgütsel bağlılığı ve kurum aidiyetini arttırdığı birçok araştırmada belirtilmiştir (Ioannides ve Loury, 2004; Bentolila vd., 2010; Pellizzari, 2010; Ponso ve Scoppa, 2010; Fiorillo ve Nappo, 2011; Lambert vd., 2016). Sosyal ilişki kavramı içerisinde dini veya inanç grup üyesi olan bireylerin, informal sosyal ağlar oluşturarak iş hayatında ve sosyal hayatta kolaylıklar yakaladığı, genel anlamda sağlıklarına özen gösterdiği, mental ve ruhsal hastalıklardan korundukları, yaptıkları işlerde etik davrandıkları, işlerinden memnuniyet duydukları ve kişisel yaşantılarının diğer boyutlarında da olumlu etkilendikleri belirtilmiştir (Levin ve Vanderpool, 1987; Ellison, 1993; Snoep, 2008). Ayrıca dini inanışları gereği bir ibadethaneye düzenli bir



şekilde giden bireylerin ruhsal ve mental sağlıklarının yükseldiği, işlerinden duydukları memnuniyet düzeyinin arttığı, bedensel olarak iyi hissettikleri ve öz saygılarının gelişim gösterdiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Ellison, 1993; Soydemir vd., 2004; Harlow Lim ve Putnam, 2010; Lewis, MacGregor ve Putnam, 2013).

Datcher (1983) ve Aguilera (2003) yaptıkları araştırmalarda sosyal ilişkileri veya sosyal bağları geniş düzeyde olan bireylerin istihdam sürelerinin, göreceli olarak düşük seviyede sosyal ilişkiye sahip olan bireylerden daha uzun olduğu görülmüştür. Buna ek olarak sosyal ilişkilerin iş kaynaklı stresin önlenmesinde ve yine işe bağlı psiko-sosyal sorunların telafi edilmesinde tampon görevi gördüğü (buffering effect) ve olumlu katkılar sunduğu belirtilmiştir. Bu etkilerden kaynaklı olarak çalışanların iş tatminlerinin de yükseleceği ön görülmüştür (Borgonovi, 2008; Cummings, 1990; Lu, 1999) Böylece sosyal ilişkilerin varlığı bireylere daha iyi ve daha memnun oldukları işleri yapmada yardımcı olacaktır (Fiorillo ve Nappo, 2011).

Araştırmanın bu bölümünde iş tatmininde kişilik özelliklerinin ve sosyal ilişkilerin etkileri ile ilişkili olabilecek yurtiçinde ve yurtdışında yer alan çalışmaların literatür değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Yukarıda incelemesi yapılan araştırmalar kapsamında konunun bütünlüğünü esas alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamakla birlikte, ilgili araştırmaların geneline bakıldığında konu bütünlüğünün olması gerektiği düşüncesi oluşmaktadır. Ayrıca değerlendirilmesi yapılan yakın çalışmalar ışığında konuyu oluşturan değişkenlerin birbiri ile yakından ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda konuyla alakalı olan değişkenlerin bütünlüğünün sağlanması ve araştırmaya konu edinilmesi, literatüre ve gelecekte yapılacak olan araştırmalara katkı sunacağı düşüncesi oluşmaktadır.

### **4.3 Araştırmanın Metodolojisi**

Araştırma durum tespitine dayalı nicel bir çalışmadır. Veri toplama aracı olarak ise anket formu yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 6 demografik soru ile 44, 20 ve 36 soruluk üç ayrı ölçekten oluşturulmuştur. Anketin giriş bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ve çalıştıkları işe ilişkin bir takım sorular yer almaktadır. Anketin birinci kısmında katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmeye ilişkin sorular,

ikinci bölümünde çalışanların iş tatminleri, son bölümde ise katılımcıların sosyal ilişki düzeylerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmaya geçmeden önce belli sayıdaki çalışan grubuna pilot bir uygulama yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve gerek duyulan düzenlemeler sağlanmıştır. Ayrıca ölçeklerde kullanılan ifadelerin, anlam bozukluğu ve imla hataları içermesini engellemek adına Türk Dili okutmanının incelemesine ve soruların konuya uygunluğu bakımından alanında uzman akademisyenlerin danışmanlığına başvurulmuştur.

Araştırma anketleri bizzat araştırmacı tarafından çalışanlara bırakılmış ve kısa bir süre sonra tekrar toplanmıştır. Bu yolun izlenmesinde; maillerin istenmeyen kutusuna düşebilme ihtimali, günlük onlarca mail arasında anketlerin gözden kaçabileceği, nesnel olarak elde tutulan belgenin veya göz önünde bulunan ölçme formlarının dijital ortamların sanal yapısına göre daha iyi motivasyon sağlayacağı düşüncesi ile katılımcılara internet veya maille ulaşma yoluna başvurulmamıştır.

#### **4.3.1 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırma enerji sektöründe faaliyette bulunan bir kamu işletmesi çalışanlarını kapsamaktadır.

#### **4.3.2 Araştırmanın Varsayımları**

Bu çalışmada, anket uygulanan katılımcıların temel zihinsel yeteneklerine sahip oldukları, anket sorularını anlamlı bir şekilde, tarafsız ve içten duygularla cevaplandıkları varsayılmıştır. Bu varsayımı tutarlı kılabilmek için katılımcı bireylerin kimlik bilgileri talep edilmemiş ve çalışanı doğrudan tanımlayacak sorulara yer verilmemiştir. Katılımcılara anketlerin bilimsel amaçlı yapıldığı ve ilgili formların yöneticileri ve/veya mesai arkadaşları ile paylaşılmayacağı teminatı verilmiştir.

### 4.3.3 Araştırma Evren ve Örneklemi

Örneklem seçiminde, seçkisiz örneklem (random sampling method) yöntemi kullanılmıştır. Enerji sektörünün önde gelen işletmelerinden olan firmanın, genel müdürlüğü bünyesinde çalışan toplam 1603 personele 650 adet anket formu dağıtılmış ve anketlerin 387 adedinde geri dönüş sağlanmıştır. Cevaplanan 41 adet anket eksik veya hatalı olduğu için araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırmaya dahil edilen anket sayısı 346 adettir. Tablo 4.1'e göre 0,05 hata payı için örneklem sayısı evreni temsil etme özelliğini taşımaktadır. Buna ek olarak araştırmacının kamu kurumu çalışanlarına yönelik yapılmasının nedenleri arasında kamu kurumlarında hiyerarşik yapının mevcudiyeti, hizmet ve çalışan sürekliliğinin özel kuruluşlara göre daha fazla olmasıdır.

**Tablo 4.1: Hata Terimi ( $\alpha= 0.05$  İçin) Örneklem Büyüklükleri**

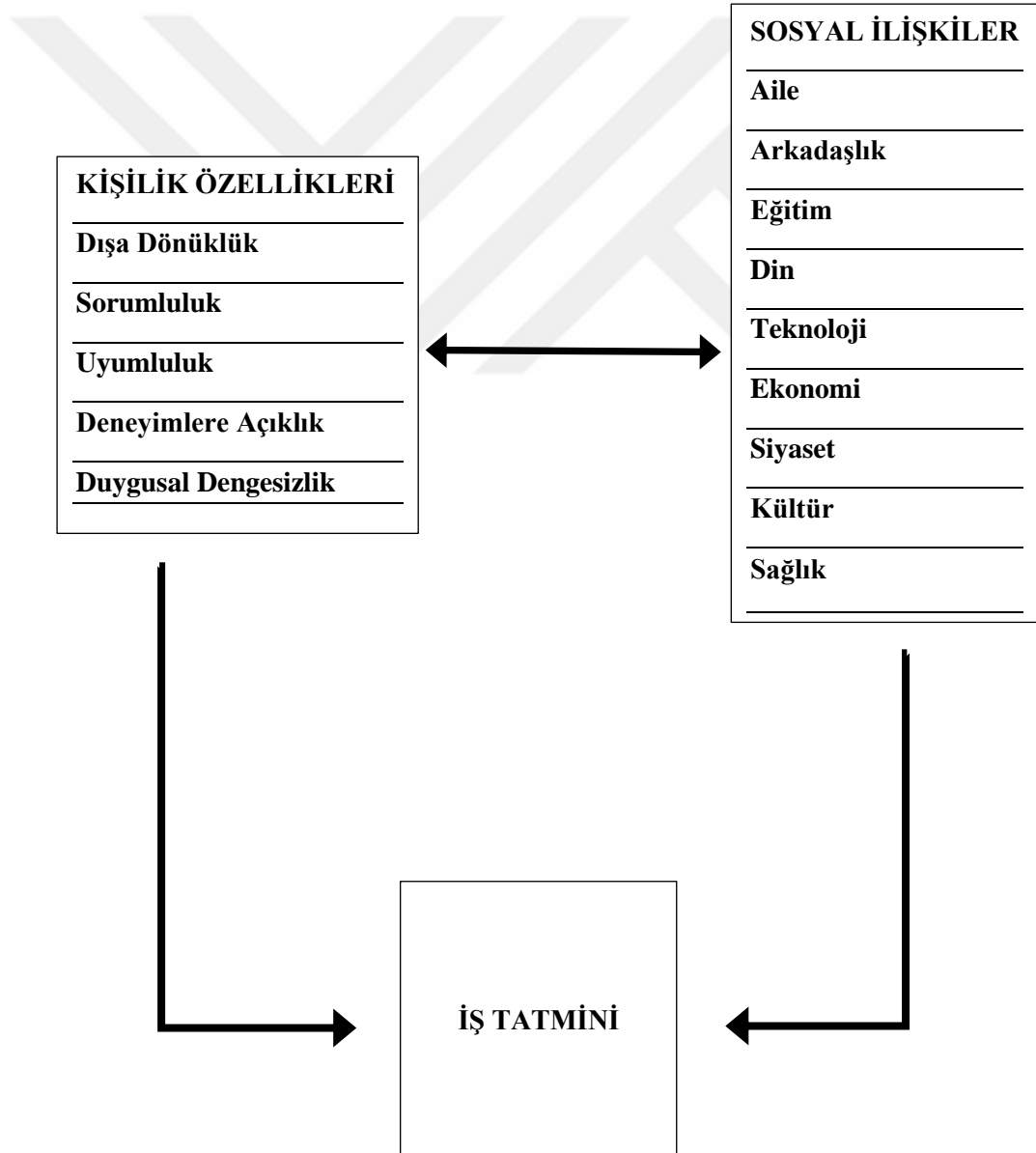
Evren Büyüklüğü	+, - 0.03 örnekleme hatası			+, - 0.05 örnekleme hatası			+, - 0.10 örnekleme hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
<b>1000</b>	<b>516</b>	<b>406</b>	<b>473</b>	<b>278</b>	<b>198</b>	<b>244</b>	<b>88</b>	<b>58</b>	<b>75</b>
<b>2500</b>	<b>748</b>	<b>537</b>	<b>660</b>	<b>333</b>	<b>224</b>	<b>286</b>	<b>93</b>	<b>60</b>	<b>78</b>
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100000000	1067	683	896	384	246	323	96	61	81

**Kaynak:** Yazıcıoğlu ve Erdoğan, (2004), "Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri".

Ayrıca ölçeklerin cevaplandırılmasında 5’li Likert Ölçeği kullanılmış olup (1) Hiç katılmıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir.

#### 4.3.4 Araştırmanın Modeli

Açıklanan bilgiler ve literatür incelemesi kapsamında, bu tez araştırmasında iş tatmininin oluşmasında kişilik özellikleri ve sosyal ilişkilerin etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. İlgili çalışmanın çatısını oluşturmak üzere araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı model Şekil 4.1’de gösterilmektedir.



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

### 4.3.5 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel amaçları ve önerilen model göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

**H1:** iş tatmini ile dışa dönüklük özelliği arasında anlamlı ilişki vardır

**H2:** iş tatmini ile sorumluluk özelliği arasında anlamlı ilişki vardır

**H3:** iş tatmini ile uyumluluk özelliği arasında anlamlı ilişki vardır

**H4:** iş tatmini ile deneyimlere açıklık özelliği arasında anlamlı ilişki vardır

**H5:** iş tatmini ile duygusal dengesizlik özelliği arasında anlamlı ilişki vardır

**H6:** iş tatmini ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H7:** iş tatmini ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H8:** iş tatmini ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H9:** iş tatmini ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H10:** iş tatmini ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H11:** iş tatmini ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H12:** iş tatmini ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H13:** iş tatmini ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H14:** iş tatmini ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H15:** dışa dönüklük özelliği ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H16:** dışa dönüklük özelliği ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H17:** dışa dönüklük özelliği ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H18:** dışa dönüklük özelliği ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H19:** dışa dönüklük özelliği ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H20:** dışa dönüklük özelliği ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H21:** dışa dönüklük özelliği ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H22:** dışa dönüklük özelliği ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H23:** dışa dönüklük özelliği ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H24:** sorumluluk özelliği ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H25:** sorumluluk özelliği ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H26:** sorumluluk özelliği ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H27:** sorumluluk özelliği ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H28:** sorumluluk özelliği ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H29:** sorumluluk özelliği ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H30:** sorumluluk özelliği ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H31:** sorumluluk özelliği ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H32:** sorumluluk özelliği ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H33:** uyumluluk özelliği ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H34:** uyumluluk özelliği ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H35:** uyumluluk özelliği ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H36:** uyumluluk özelliği ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H37:** uyumluluk özelliği ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H38:** uyumluluk özelliği ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H39:** uyumluluk özelliği ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H40:** uyumluluk özelliği ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H41:** uyumluluk özelliği ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H42:** deneyimlere açıklık özelliği ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H43:** deneyimlere açıklık özelliği ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H44:** deneyimlere açıklık özelliği ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H45:** deneyimlere açıklık özelliği ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H46:** deneyimlere açıklık özelliği ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H47:** deneyimlere açıklık özelliği ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H48:** deneyimlere açıklık özelliği ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H49:** deneyimlere açıklık özelliği ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır  
**H50:** deneyimlere açıklık özelliği ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H51:** duygusal dengesizlik özelliği ile aile faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H52:** duygusal dengesizlik özelliği ile arkadaşlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H53:** duygusal dengesizlik özelliği ile eğitim faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H54:** duygusal dengesizlik özelliği ile din faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H55:** duygusal dengesizlik özelliği ile teknoloji faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H56:** duygusal dengesizlik özelliği ile ekonomi faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H57:** duygusal dengesizlik özelliği ile siyaset faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H58:** duygusal dengesizlik özelliği ile kültür faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

**H59:** duygusal dengesizlik özelliği ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişki vardır

#### **4.4 Uygulama**

Çalışmanın bu kısmında anket formundan elde edilen verilerle gerçekleştirilen ön analizler, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, faktör analizleri ve hipotezlerin test edilmesi için gerçekleştirilen çalışmalar detaylı bir şekilde aktarılmaktadır.

##### **4.4.1 Kişilik Özellikleri Ölçeği - Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BFI)**

Ölçeklerin birinci kısmını oluşturan kişilik özellikleri soruları John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olan Büyük Beşli Kişilik Envanteri (Big Five Inventory- BFI) kullanılmıştır. İlgili anket, içerdiği 44 soru ile kişilik özelliklerini oluşturan dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyimlere açıklık ve duygusal dengesizlik olmak üzere kişiliğe ait 5 alt boyutu ölçmek için tasarlanmıştır. Büyük Beşli Kişilik Envanterinin tez çalışmasında kullanılmasının nedenleri arasında; ölçek sorularının kısa ve anlaşılır olması, diğer ölçeklere göre soru sayısının az olması, ellinin üzerinde farklı kültürler için araştırmalarda kullanılması, güvenilirlik testlerinin daha önceki araştırmalarda yüksek düzeyde olması gibi etkenler sıralanabilir. Ayrıca bu nedenler birçok araştırmada görülebilmektedir (Aydoğmuş, 2011; Ulu ve Tezer, 2010; Schmitt vd., 2007; Sümer vd., 2005).

Bunlarla beraber kullanılan ölçeğin doğru sonuç vermesi için güvenilir olması gerekmektedir. İlgili güvenilirliği test etmek için bir takım analizler geliştirilmiş olup,

Cronbach's Alfa bu güvenilirlik analizlerinden biridir. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Geçerlilik katsayısı 0,40'tan küçük ise ölçek güvenilir değil, 0,40 - 0,60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0,60 - 0,80 arası oldukça güvenilir ve 0,80 - 1,0 arası yüksek derecede güvenilirirdir (Arıkan, 2007:215). Ölçekte kullanılan boyutlar, soru sayıları ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 4.2'de belirtilmektedir. Kişilik özellikleri ölçeğinin genel Cronbach's Alpha katsayısı ise  $\alpha=0,787$  şeklinde test edilmiştir. Test edilen bu değere göre BFI ölçeğinin neredeyse yüksek derecede güvenilir bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 4.2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFI) Ölçeği Boyutlarına İlişkin Soru Adetleri ve Cronbach's Alpha Katsayıları**

	<b>Maddeler</b>	<b>Soru Sayısı</b>	<b>Cronbach's Alfa</b>
<b>Dışa Dönüklük</b>	1, 6 (ters), 11, 16, 21 (ters), 26, 31 (ters) ve 36	8	0.829
<b>Sorumluluk</b>	3, 8 (ters), 13, 18 (ters), 23 (ters), 28, 33, 38 ve 43 (ters)	9	0.786
<b>Uyumluluk</b>	2 (ters), 7, 12 (ters), 17, 22, 27 (ters), 32, 37 (ters) ve 42	9	0.705
<b>Deneyime Açıklık</b>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 (ters), 40, 41 (ters) ve 44	10	0.811
<b>Duygusal Dengesizlik</b>	4, 9 (ters), 14, 19, 24 (ters), 29, 34 (ters) ve 39	8	0.788
<b>BFI Kişilik Ölçeği (Genel)</b>		44	0.787

Kişilik özelliklerini ölçen sorular yukarıda yer alan tablodan da anlaşılacağı üzere toplamda 44 sorudan oluşmaktadır. Bu sorulardan anket soru sırasına göre; dışa dönüklük özelliğini ölçen 1, 6 (ters), 11, 16, 21 (ters), 26, 31 (ters) ve 36 numaralı toplam 8 adet soru, uyumluluk özelliğini ölçen 2 (ters), 7, 12 (ters), 17, 22, 27 (ters),



32, 37 (ters) ve 42 numaralı toplam 9 adet soru, sorumluluk özelliğini ölçen 3, 8 (ters), 13, 18 (ters), 23 (ters), 28, 33, 38 ve 43 (ters) numaralı toplam 9 adet soru, duygusal dengesizlik özelliğini ölçen 4, 9 (ters), 14, 19, 24 (ters), 29, 34 (ters) ve 39 numaralı toplam 8 adet soru, son olarak deneyimlere açıklık özelliğini ölçen sorular ise 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 (ters), 40, 41 (ters) ve 44 numaralı toplam 10 adet sorudan oluşmaktadır. Görüleceği üzere 5 faktörden oluşması öngörülen kişilik ölçeği 16 adet ters ve 28 adet normal sorudan meydana gelmektedir. Ters sorular anketin çapraz kontrolünü ve sorulara verilen cevapların tutarlılığını test etmede yardımcı olabilmektedir.

Konuyla ilgili birçok araştırmada olduğu gibi kullanılan ölçek veya anket yöntemlerinde, ölçmek istenilen boyutun normal ve ters sorularla kombinasyonunun olması, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin artırılmasına yönelik uygulamalar arasındadır. Daha sonra verilerin faktör analizi uygulamasında ölçeğin ve alt boyutlarının anlamlılığının oluşturulması, sadeleştirilmesi, hatalarının düzeltilmesi, bir takım soruların farklı alt boyutlara aynı anda yükleme yapmasının önlenmesi ve ölçek boyutlarının bütünlüğünün sağlanması gibi gereksinimlerle ölçeği oluşturan sorulardan bir kısmı bu analizlere dahil edilmeye bilinmektedir (Tekin, 2012; Kaplan, 2011; Letourneau, 2009; Gültekin, 2009; Pang, 2008; Tomrukçu, 2008; Dikili, 2012; Barthelemy, 2005; Dede, 2009; Mete, 2006; Cutchin, 1998). Bu kapsamda, ön faktör analizi çalışmasında özellikle BFI ölçeğine ait ters soruların madde yapılarına uymadığı ve anlamsız farklı boyutlar içerisinde yer aldığı test edilmiştir. Buna bağlı olarak ölçeğin faktör analizini kolaylaştırmak, sadeleştirmek, teknik sorunları engellemek ve 5 faktörlü bir analiz yapısının korunması adına, ölçekte kullanılan 16 adet ters soru faktör analizlerine dahil edilmemiştir.

BFI ölçeğinin güvenilirlik analizinden sonra bu ölçeğin faktör analizine uygunluğunun test edilmesine yönelik yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) uygulamasında bulunan değer 0.894 olarak gerçekleşmiştir. KMO testi diğer bir ifade ile değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. KMO değerinin 0.5'den küçük olması, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğinin göstergesidir (Kalaycı, 2010: 322). Ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test eden Barlett Sphericity uygulamasına ilişkin sonuçlar da

anlamlılık göstermektedir ( $\chi^2=3222.406$ ;  $p<0,000$ ). Başka bir ifade ile Bartlett Sphericity verileri gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indeksi temsil etmektedir (Kalaycı, 2010; 322). Yapılan ilgili testler sonucunda kullanılan büyük beşli kişilik envanteri ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4.3).

**Tablo 4.3: BFI Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi**

Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği Testi. (KMO)		.894
	Yaklaşık ki kare	3222.406
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Df (Serbestlik Derecesi)	378
	Sig. (Geçerlilik)	.000

Faktör analizine uygunluğu tespit edilen BFI ölçeğinin faktör yüklerinin hesaplanmasında, açıklayıcı faktör analizi metodu kullanılmıştır. Ölçeklerde faktör analizi uygulamalarının; değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak bazı yeni yapılar ortaya çıkarmak şeklinde iki önemli boyutu vardır. Buna bağlı olarak açıklayıcı faktör analizi uygulaması ise verilerin kovaryans veya korelasyon matrisinden faydalanılarak, birbirleri ile ilişkili n sayıda değişkenden daha az sayıda ( $k<n$ ) ve birbirlerinden bağımsız yeni değişkenler (faktör) türetmek üzere yararlanılan bir tekniktir (Doğan ve Başokcu, 2010). Ayrıca SPSS istatistik paket programı faktör analizi uygulaması seçeneği altında yer alan rotasyon tekniği olarak Varimax rotasyon metodu kullanılmıştır. Buna ek olarak faktör analizi uygulamasında değişkenlerin sahip olduğu öz değer (eigen value) yöntemine göre birden büyük öz değer alan faktörler anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Envanteri ölçeğine istinaden uygulanan açıklayıcı faktör analiz sonucunda, ölçek adından da anlaşılacağı üzere beş faktör elde edilmiştir. Ölçekte belirtildiği üzere ön test uygulamalarında ters formatta yer alan sorular aynı anda farklı faktörlere yükleme yapmalarından dolayı faktör analizi çalışmasına dahil edilmemiştir. Yapılan bu uygulama ile hem ölçekte yer alan soruların ilgili faktörlere yükleme oranları artmış hem de faktörlerin öz değer düzeyleri artış göstermiştir. Ayrıca faktörlerin okunabilirliğini arttırmak, öz değerlerini optimum düzeye

çıkartmak ve daha uygun bir yapıya ulaşmak için faktör analizinde Varimax Rotasyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan testler sonucu elde edilen faktör analizi bulguları, açıklanan toplam varyans ve alt boyutların sorular tarafından yüklenme oranları Tablo 4.4 ve Tablo 4.5'te yer almaktadır.

**Tablo 4.4: BFI Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

Öge	Öz Değerler (Initial Eigenvalues)			Rotasyon Sonrası Kareler Toplamının Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7.688	27.458	27.458	7.688	27.458	27.458
2	2.039	7.282	34.741	2.039	7.282	34.741
3	1.772	6.330	41.070	1.772	6.330	41.070
4	1.508	5.386	46.457	1.508	5.386	46.457
5	1.375	4.911	51.368	1.375	4.911	51.368
6	1.205	4.304	55.672			
7	1.011	3.610	59.282			
8	.955	3.411	62.693			
9	.803	2.868	65.561			
10	.726	2.592	68.153			
11	.706	2.520	70.673			
12	.703	2.512	73.185			
13	.671	2.395	75.580			
14	.661	2.361	77.941			
15	.580	2.071	80.012			
16	.578	2.063	82.075			
17	.548	1.957	84.032			
18	.527	1.882	85.913			
19	.509	1.818	87.732			
20	.480	1.713	89.445			
21	.454	1.623	91.067			

22	.401	1.432	92.500		
23	.387	1.382	93.882		
24	.385	1.376	95.258		
25	.368	1.314	96.572		
26	.336	1.200	97.772		
27	.330	1.178	98.949		
28	.294	1.051	100.000		

**Tablo 4.5: BFI Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Ölçek Soru Sırası	Ölçek Boyutları				
	Deneyimlere Açıklık	Duygusal Dengesizlik	Sorumluluk	Uyumluluk	Dışa Dönüklük
K20	.742				
K25	.740				
K10	.620				
K44	.570				
K30	.562				
K5	.556				
K40	.501				
K15	.428				
K39		.787			
K14		.692			
K4		.558			
K29		.537			
K19		.528			
K28			.703		
K13			.685		
K33			.641		
K3			.488		

K38			.301		
K22				.700	
K32				.603	
K17				.589	
K7				.483	
K42				.353	
K1					.770
K11					.661
K16					.649
K36					.638
K26					.440

Yapılan istatistiki analizler sonucu oluşturulan faktörler ‘dışa dönüklük’, ‘sorumluluk’, ‘uyumluluk’, ‘deneyimlere açıklık ve ‘duygusal dengesizlik’ boyutları olarak oluşum gösterirken, beş boyutlu oluşan faktörlere ait açıklanan toplam varyans 51.368 şeklinde gerçekleşmiştir.

#### 4.4.2 İş Tatmini Ölçeği - Minnesota İş Tatmini Anketi (MSQ)

Anket formunun ikinci bölümünü oluşturan iş tatmini ölçeği için Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Tatmin Anketi’nden (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ) yararlanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Anketi’nin 100 maddeden oluşan uzun ve 20 maddeden oluşan kısa olmak üzere iki farklı formu bulunmaktadır. Ayrıca uzun formun 1967 ve 1977 yıllarında geliştirilen iki değişik versiyonu mevcuttur. Tez çalışmasında MSQ’nun 20 adetlik kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Anketi’nin kısa formunun, iş tatmini araştırmalarında farklı alanlarda çok yönlü bir biçimde kullanılması, tatmin boyutunu farklı yönlerden ölçebilmesi, soruların net ve anlaşılır olması, birçok araştırmada güvenilirlik analizlerinin kanıtlanması, neredeyse tüm işletmelerde uygulanabilirliğinin olması gibi faktörler, iş tatmini ölçeği olarak tercih edilmesini kolaylaştırmaktadır. Yine bu olumlu faktörler birçok araştırmada ortaya çıkartılmıştır

(Weiss vd., 1967; Spector, 1997; Avcı ve Karatepe, 2000; Ezzedeen, 2003; Rothman, 2008)

Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin (MSQ) asıl dayanak noktası; bireyin ihtiyaçlarına ilişkin, iş sistemlerinin verdiği cevaplara göre şekillenmesinden meydana gelmektedir. Ölçeği oluşturan 20 iş tatmini boyutu (başarı, takdir, yükselme, çalışma şartları, yönetim, iş garantisi, ücret vb.) geneli itibariyle toplam iş tatmini durumunu ortaya koymaktadır. Bu genel tatmin durumu ölçeğin 21. boyutu olarak adlandırılabilir (Weiss vd., 1967). Bu kapsamda alt boyutları kullanılmayan veya bulunmayan MSQ ölçeğine ait toplam ölçek puanı kullanılacağından, söz konusu değişkene ilişkin faktör analizi uygulamasına gerek duyulmamıştır.

Daha önce belirtildiği üzere anket soruları ile ilgili pilot çalışma verilerine göre gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Buna bağlı olarak elde edilen asıl verilere göre MSQ ölçeğinde kullanılan soru sayıları, madde ilişkileri ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 4.6 ve Tablo 4.7'de belirtilmektedir. Ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı  $\alpha = 0.914$  şeklinde test edilmiştir. Test sonucunda elde edilen bu değer, çalışmanın data derlemesinde kullanılan MSQ ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.6: İş Tatmini (MSQ) Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Testi**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Standartlaştırılmış)	Soru Sayısı
.914	.913	20

**Tablo 4.7: İş Tatmini (MSQ) Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi**

Ölçek Soruları	Çıkarılan Öğe Sonucu Ölçek Ortalaması	Çıkarılan Öğe Sonucu Varyans Dağılımı	Düzeltilmiş Korelasyon	Çoklu Korelasyon	Çıkarılmış Öğe Sonucu Cronbach's Alpha
IsTatmini1	66.22	195.817	.551	.389	.910
IsTatmini2	65.81	197.846	.550	.395	.910

IsTatmini3	65.99	194.229	.597	.476	.909
IsTatmini4	65.98	195.588	.565	.434	.910
IsTatmini5	65.98	196.884	.485	.617	.912
IsTatmini6	66.14	193.693	.586	.672	.909
IsTatmini7	65.90	199.333	.432	.219	.913
IsTatmini8	65.21	205.846	.333	.226	.914
IsTatmini9	66.23	193.432	.596	.472	.909
IsTatmini10	66.40	194.537	.587	.475	.909
IsTatmini11	66.26	189.000	.698	.609	.907
IsTatmini12	66.45	191.135	.704	.582	.907
IsTatmini13	66.18	201.923	.304	.334	.917
IsTatmini14	66.74	192.357	.553	.456	.910
IsTatmini15	66.45	190.098	.686	.666	.907
IsTatmini16	66.36	190.643	.657	.671	.908
IsTatmini17	65.70	200.340	.494	.330	.912
IsTatmini18	65.66	201.674	.413	.337	.913
IsTatmini19	66.27	189.588	.718	.667	.906
IsTatmini20	66.14	188.379	.734	.671	.906

Tablo 4.7’de görüleceği üzere herhangi bir anket sorusunun ölçekten çıkartılması güvenilirlik analizine veya Cronbach’s Alpha katsayısına büyük bir etki göstermemektedir. Böylece ölçek sorularının anlaşılması kolay, kapsayıcı ve ölçeğin geneline katkı sunan bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Yine varyans dağılımlarının normale yakın ve sorular arası korelasyonların mevcut olduğu görülmektedir.

#### 4.4.3 Sosyal İlişki Ölçeği (SİÖ)

Anket bölümünün son kısmını oluşturan sosyal ilişki ölçeği yazarın geliştirdiği bir ölçektir. Bu yola başvurulmadaki en büyük neden daha önce de belirtildiği üzere konuyla ilgili kapsamlı ve tutarlı çalışmalara literatürde rastlanılmamış olmasıdır. Ölçeğin geliştirilmesinde; Fiorillo ve Nappo’nun (2011) çalışmalarında kullandıkları;

“aile fertleri ile geçirilen süre, arkadaşlar ile görüşme, dini ibadethanelere (kiliseye) gitme sıklığı ve gönüllülük esasına dayalı çalışmalara katılım” dört boyuttan oluşan kısa anket, Haslam’ın (2016a, 2016b) arkadaşları ile sosyoloji, psikoloji ve sosyal-psikoloji alanlarında yapmış olduğu araştırmaların incelenmesi, son olarak Duyan, Gelbal ve Var’ın (2013) sosyal ilişki unsurlarını ölçeklendirmeyi konu edindikleri araştırmaları göz önünde bulundurulmuştur. Ancak daha önce belirtildiği üzere geçmiş araştırmalarda konuyu kapsayan ve kullanımı yaygın olan bir ölçek tespit edilemediğinden, literatüre katkı sunabileceği düşünülen bir ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır.

Geliştirilen sosyal ilişki anketi; 9 farklı boyutun herbirini ayrı ayrı ölçen 2 adet ters ve 2 adet normal soru olmak üzere toplam 36 adet sorudan oluşmaktadır. Ölçülmeye çalışılan bu 9 boyut; aile, arkadaşlık, eğitim, din, teknoloji, ekonomi, siyaset, kültür ve sağlık faktörlerinden oluşmaktadır.

Hazırlanan ölçekte kullanılan boyutlar, soru sayıları, madde güvenilirlikleri ve Cronbach’s Alpha katsayılarına ilişkin ulaşılan değerler Tablo 4.8 ve Tablo 4.9’da belirtilmektedir. Ölçeğin genel Cronbach’s Alpha katsayısı değeri  $\alpha = 0.789$  olarak test edilmiştir. Test sonucu ulaşılan değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.8: Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Testi**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Standartlaştırılmış)	Soru Sayısı
.789	.807	36

**Tablo 4.9: Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi**

Ölçek Soruları	Çıkarılan Öğe Sonucu Ölçek Ortalaması	Çıkarılan Öğe Sonucu Varyans Dağılımı	Düzeltilmiş Korelasyon	Çoklu Korelasyon	Çıkarılmış Öğe Sonucu Cronbach's Alpha
S1	132.11	209.182	.373	.316	.780
S2	132.60	210.740	.260	.335	.784



S3	133.04	215.410	.122	.203	.791
S4	131.73	215.177	.365	.340	.783
S5	132.49	211.845	.235	.306	.786
S6	132.96	209.254	.299	.216	.783
S7	133.97	216.463	.079	.255	.794
S8	132.16	207.379	.398	.378	.779
S9	133.49	224.106	-.086	.197	.800
S10	132.49	207.938	.345	.365	.781
S11	132.63	211.771	.278	.237	.784
S12	132.85	210.022	.272	.269	.784
S13	131.92	210.199	.420	.412	.780
S14	131.80	213.893	.339	.291	.783
S15	132.76	213.654	.200	.402	.787
S16	132.71	210.686	.258	.299	.785
S17	132.25	211.922	.342	.325	.782
S18	132.73	217.445	.097	.249	.791
S19	132.82	207.448	.379	.339	.779
S20	132.56	208.652	.378	.458	.780
S21	133.20	207.797	.336	.382	.781
S22	132.59	209.519	.308	.353	.782
S23	131.95	210.337	.383	.386	.780
S24	132.55	207.918	.350	.407	.781
S25	133.36	213.205	.204	.418	.787
S26	131.93	210.073	.406	.453	.780
S27	133.64	219.409	.039	.273	.793
S28	132.25	207.822	.427	.396	.778
S29	132.03	208.987	.431	.465	.779
S30	133.34	209.511	.281	.300	.784
S31	132.03	209.384	.424	.371	.779

S32	132.84	208.837	.358	.307	.781
S33	133.01	214.461	.192	.370	.787
S34	132.60	210.108	.324	.365	.782
S35	132.66	210.479	.313	.258	.782
S36	133.51	214.772	.170	.291	.788

Tablo 4.9’da görüleceği üzere herhangi bir anket sorusunun sosyal ilişki ölçeğinden çıkartılması güvenilirlik analizine veya Cronbach’s Alpha katsayısına büyük bir etki göstermemektedir. Böylece ölçek sorularının anlaşılması kolay, kapsayıcı ve ölçeğin geneline katkı sunan bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Yine varyans dağılımlarının normale yakın ve sorular arası korelasyonların mevcut olduğu görülmektedir.

Oluşturulan ölçeğin kapsamında yer alması ön görülen boyutların, faktör analizine uygunluğunu belirlemek adına yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinde bulunan değer 0.781 şeklinde gerçekleşmiş ve Tablo 4.10’da verilmiştir. Ana kütle değişkenleri arası ilişkileri belirten Barlett Sphericity testi sonuçları ise ( $\chi^2=2955.235$ ;  $p<0,000$ ) anlamlılık göstermektedir. Böylece ulaşılan sonuçlar sosyal ilişki ölçeğinin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir.

**Tablo 4.10: Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testi**

Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği Testi. (KMO)	.781
Yaklaşık ki kare	2955.235
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Df (Serbestlik Derecesi)
	630
	Sig. (Geçerlilik)
	.000

Tablo 4.11 ve Tablo 4.12’de sosyal ilişki ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları, açıklanan toplam varyans ve ölçek sorularının faktörlere yükleme oranlarına ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 4.11: Sosyal İlişki Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

Öğe	Öz Değerler (Initial Eigenvalues)			Rotasyon Sonrası Kareler Toplamının Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5.587	15.519	15.519	5.587	15.519	15.519
2	2.734	7.594	23.113	2.734	7.594	23.113
3	2.184	6.065	29.179	2.184	6.065	29.179
4	1.894	5.260	34.438	1.894	5.260	34.438
5	1.669	4.636	39.074	1.669	4.636	39.074
6	1.468	4.078	43.152	1.468	4.078	43.152
7	1.379	3.829	46.981	1.379	3.829	46.981
8	1.236	3.433	50.415	1.236	3.433	50.415
9	1.121	3.114	53.529	1.121	3.114	53.529
10	1.063	2.953	56.482			
11	1.000	2.777	59.259			
12	.967	2.687	61.946			
13	.910	2.528	64.474			
14	.834	2.317	66.790			
15	.814	2.261	69.052			
16	.778	2.160	71.212			
17	.774	2.151	73.363			
18	.727	2.019	75.382			
19	.721	2.002	77.384			
20	.692	1.921	79.305			
21	.630	1.750	81.055			
22	.604	1.677	82.732			
23	.594	1.649	84.381			
24	.554	1.539	85.920			
25	.540	1.501	87.421			
26	.516	1.432	88.853			

27	.504	1.399	90.252			
28	.480	1.332	91.584			
29	.461	1.280	92.864			
30	.425	1.179	94.043			
31	.404	1.122	95.165			
32	.387	1.074	96.239			
33	.374	1.039	97.278			
34	.345	.958	98.237			
35	.325	.904	99.140			
36	.309	.860	100.000			

**Tablo 4.12: Sosyal İlişki Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Ölçek Soru Sırası	Ölçek Boyutları								
	Aile	Eğitim	Arkadaşlık	Ekonomi	Teknoloji	Siyaset	Din	Kültür	Sağlık
S13	.676								
S4	.649								
S22	.540								
S31	.529								
S35		.604							
S17		.478							
S26		.395							
S8		.337							
S10			.700						
S28			.520						
S1			.470						
S19			.461						
S15				.736					
S33				.707					

S6				.482					
S24				.419					
S30					.660				
S12					.658				
S21					.652				
S3					.552				
S18						.736			
S36						.711			
S27						-.484			
S9						-.661			
S25							.791		
S7							.697		
S34							.597		
S16							.471		
S20								.717	
S2								.631	
S29								.508	
S11								.310	
S14									.663
S32									.574
S23									.446
S5									.418

Sosyal ilişki ölçeğine ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda dokuz adet faktör boyutu elde edilmiştir. Faktörlerin okunabilirliğini arttırmak ve daha uygun bir yapı bulmak için faktör analizinde Varimax Rotasyonlu Faktör Analiz yöntemi seçilmiştir. Sosyal ilişki ölçeği bünyesinde yer alan 2 adet madde (26, 29 numaralı sorular) aynı anda hem ilişkili oldukları faktörlere hem de farklı boyutlara yükleme yapmaktadırlar. Ancak bu iki soru ölçekten çıkartıldıklarında açıklanan varyansa büyük bir etki yapmamakta ve farklı boyutlara yaptıkları yükleme oranları (0.308 ve

0.309) düşük düzeyde gözlemlenmiştir. Bu nedenle faktör analizinden bu iki maddenin çıkartılmasına gerek duyulmamıştır. Böylece uygulanan analizler sonucunda sosyal ilişki ölçeği “aile, arkadaşlık, eğitim, din, teknoloji, ekonomi, siyaset, kültür ve sağlık” faktörlerinden oluşan 9 boyutla beraber toplam varyansın % 53.529’unu açıklamaktadır.

#### 4.5 Araştırma Verilerinin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik bilgilere ait frekans analiz sonuçları, genel olarak değişkenlere ilişkin betimsel istatistik bilgileri ile araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin regrasyon analizleri yer almaktadır.

##### 4.5.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikî Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çalışma süreleri, yaşları ve aylık ortalama gelirlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4.13’te katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı gösterilmektedir. Tabloda görüleceği üzere katılımcıların % 40.8’i kadın, % 59,2’si erkek bireylerden oluşmaktadır.

**Tablo 4.13: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	141	40,8
Erkek	205	59,2
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

Tablo 4.14’te katılımcıların eğitim düzeyi belirtilmektedir. Katılımcılardan ilköğretim eğitim düzeyinde olanlar % 3.0, lise ve dengi eğitim düzeyinde olanlar % 9.0, önlisans eğitim düzeyinde olanlar % 6.9, lisans eğitim düzeyinde olanlar % 38.2 ve lisansüstü eğitim düzeyinde olanlar % 45.7 şeklinde dağılım göstermektedir.

**Tablo 4.14: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
İlköğretim	1	0.3
Ortaöğretim	31	9.0
Ön Lisans	24	6.9
Lisans	132	38.2
Lisans Üstü	158	45.7
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

Tablo 4.15’de katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre evli katılımcıların oranı % 68.2, bekar olan katılımcıların oranı ise % 31.8 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.15: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	110	31.8
Evli	236	68.2
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

Tablo 4.16’da katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımı görülmektedir. Katılımcılardan 1 yıldan daha az çalışma süresine sahip olanların oranı % 4.6, 1-5 yıl arasında çalışanların oranı % 30.3, 6-10 yıl süresi içinde çalışanların oranı % 26.3 ve 10 yıl üstü sürede çalışanların oranı % 38.7 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.16: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
1 Yıldan Az	16	4.6
1-5 Yıl	105	30.3
6-10 Yıl	91	26.3
10 Yıldan Fazla	134	38.7
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

Tablo 4.17’de katılımcıların yaşlarına göre dağılımı verilmektedir. Buna göre 24 yaş ve aşağısı katılımcıların oranı % 2.0, 25-34 yaş arası katılımcıların oranı % 48.8, 35-44 yaş arası katılımcıların oranı % 25.7, 45-54 yaş aralığında katılımcı oranı % 18.2 ve 55 yaş üstü katılımcıların oranı % 5.2 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.17: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı**

Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde
24 Yaş ve Aşağısı	7	2.0
25-34 Yaş Arası	169	48.8
35-44 Yaş Arası	89	25.7
45-54 Yaş Arası	63	18.2
55 Yaş Üstü	18	5.2
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

Tablo 4.18’de katılımcıların aylık ortalama gelirlerine göre dağılımı verilmektedir. Buna göre 3,000 TL ve aşağısında gelire sahip olan katılımcıların oranı % 21.1, 3,001-5,000 TL arasında ortalama gelire sahip olan katılımcıların oranı % 50.3, 5,001 TL üzerinde ortalama gelir elde eden katılımcıların oranı ise % 28.6, olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.18: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımı**

Aylık Ortalama Gelir	Sayı	Yüzde
3,000 TL ve Aşağısı	73	21.1
3,001-5,000 TL Arası	174	50.3
5,001 TL ve Üzeri	99	28.6
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>100</b>



#### 4.5.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılıkların Analizi

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, yaşları, aylık ortalama gelirleri ve çalışma süreleri ile iş tatmini arasındaki anlamlı farklılıklar bulgulanmaya çalışılmıştır. Anlamlı farklılıkları bulgulamak için kullanılan veri sayısının yeterli olması ve verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile parametrik test niteliğinde olan bağımsız t-Testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri kullanılmıştır. Tespit edilen anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulgulamak için örneklem sayısının yeterli olduğu durumlarda Post Hoc testi uygulanmıştır.

Tablo 4.19’da katılımcıların cinsiyeti ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik t-Testi sonuçları verilmektedir. Katılımcıların cinsiyeti ile iş tatminleri arasında %95 güven aralığı kapsamında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuca göre katılımcı kadınlar ve erkekler arasında yaptıkları işten duydukları memnuniyet dereceleri anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Gazioğlu ve Tansel’in (2006) İngiltere’de İş Yeri-Çalışan İlişkisi Anketine (WERS) dayandırdıkları araştırmalarında iş tatmininde kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha yüksek oranda iş memnuniyetine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bulgulara ilişkin nedenler arasında kadın ve erkek bireylerin beklentilerinin farklılıklar oluşturması, yapılan işlerin cinsiyete göre uyumluluğu, kadınların erkeklere göre daha kolay iş piyasasından çekilebilmesi, örneklem gruplarının hatalı seçimi gibi faktörler gösterilebilir (Heckman, 1979; Clark, 1996; Collins, Burrus ve Meyer, 2014; Saner ve Sadikoglu, 2016). Literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmalar ışığında kadınların iş memnuniyetinin yüksek olması arasında cinsiyetler arası ayrıma tepki, kendini ispat edebilme, kanaat ve tatminkar yönlü olunması, beklentilerinin göreceli olarak daha az olması, örgütsel bağlılığın erkeklere göre daha fazla olması gibi nedenler gösterilebilir. Ancak araştırmanın özelinde, iş tatmininde cinsiyet faktörünün etkin bir rol oynamaması, iş yerinde sunulan maddi veya manevi imkanlarını tüm çalışanlara hitap ettiği, kadın çalışanların aile veya sosyal hayatları ile iş aktivitelerini dengede tutabilmeleri, örgüt genelinde erkek hegemonyasının etkin olmadığı düşüncelerini uyandırmaktadır.

**Tablo 4.19: Katılımcıların Cinsiyeti ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Yönelik t- Testi Sonuçları**

	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	%95 Güven Aralığında Fark	
							En Düşük	En Yüksek
İş Tatmini	2.864	.092	1.162	.246	.09318	.08021	-.06459	.25095

Tablo 4.20’de katılımcıların medeni halleri ile iş tatmini arasındaki bağa yönelik t-testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların medeni halleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye %95 güven aralığı kapsamında rastlanılmamıştır ( $p=0.085$ ). Ancak elde edilen sonuçlar %90 güven aralığında katılımcılardan evli olan bireylerin bekar olanlara göre daha fazla iş memnuniyetine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç genellikle evli bireylerin aile sorumluluklarının olması, yeni iş arama sürecini göze alamamaları, sabit ve düzenli bir gelire bekar bireylerden daha fazla ihtiyaç duymaları ve evli bireylerin hayatlarından daha memnun olmalarından kaynaklanabilmektedir (Clark, 1996; Saner ve Eyüpoğlu, 2013). Buna bağlı olarak araştırmada, katılımcı evli bireylerin hem iş hem de diğer sosyal konularda maddi ve manevi olarak düzenli bir yapıya sahip olmak istemeleri, paylaşımlarının ve sorumluluklarının fazlalılığı, bekar katılımcılara göre daha fazla iş memnuniyetine neden olduğu düşüncesini oluşturmaktadır.

**Tablo 4.20: Katılımcıların Medeni Halleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Yönelik t- Testi Sonuçları**

	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	%95 Güven Aralığında Fark	
							En Düşük	En Yüksek
İş Tatmini	.832	.362	-1.730	.085	-.14609	.08444	-.31217	.01999

Tablo 4.21’de katılımcıların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA testi analiz sonuçları görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında %95 güven aralığı kapsamında anlamlı bir ilişki

bulgulanmamıştır ( $p=0,079$ ). Fakat güven aralığının %90 seviyelerinde olması eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında ortaöğretim ve önlisans katılımcılarının, lisans ve lisans üstü katılımcılara göre daha daha yüksek seviyede iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde genellikle eğitim düzeyi düşük olan çalışanların iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Clark, 1996; Clark ve Oswald, 1996; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Hem araştırmanın özeli kapsamında hem de ilgili çalışmaların genelinde, eğitim seviyesi artan bireylerin yaptıkları işlerden beklentilerinin artması, yine eğitim düzeyi kapsamında örgüt çalışanlarının kazançları arasındaki farklılıkların yüksek olmaması ve eğitim imkanlarının günümüzde kolaylaşması gibi nedenler eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yaklaşımlar olarak gösterilebilir.

**Tablo 4.21: Katılımcıların Eğitimi Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	4.490	4	1.122	2.113	.079

Tablo 4.22’de katılımcıların çalışma süresi ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre katılımcıların çalışma süresi ile iş tatmini arasında %95 güven aralığı içerisinde anlamlı farklılıklar mevcuttur ( $p=0,032$ ).

**Tablo 4.22: Katılımcıların Çalışma Süreleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	4.721	3	1.574	2.975	.032

ANOVA testi sonuçlarına göre çalışma süreleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıkların bulunmasının ardından uygulanacak olan Post Hoc testine geçmeden önce varyansların homojen dağılıp dağılmadığı analiz edilmiş ve ilgili verilerin varyansının homojenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Homojenlik gösteren

varyans dağılımları sonrası Post Hoc testi için Tukey Analiz Tekniği kullanılmıştır. Post Hoc analiz sonuçlarına göre 10 yıl üstü süre zarfında çalışan personelin diğer çalışma sürelerine sahip olan katılımcılara göre daha çok iş memnuniyetine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4.23).

Konuyla ilgili Post Hoc testi sonuçlarına göre 10 yıl üzeri çalışanlar ile 1-5 yıl arası çalışanların iş tatmini oluşumu arasında belirgin fark tespit edilmiştir. Bu durum işe yeni başlayan çalışanın beklentilerinin karşılığını anlama aralığına henüz kavuşmamış olması, 6 yıldan daha uzun bir zaman çalışmış olan bireyin örgütün sunmuş olduğu maddi-manevi değerleri kavrayarak işinden tatmin duymaya başlamış veya kabullenmiş olması şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca literatürde bireylerin yaptıkları işten memnuniyeti çalışma süreleri ve yaşa bağlı olarak “U Şekli” oluşumu gösterdiği savunulmaktadır (Loscocco, 1990; Warr, 1992; Clark, 1996; Clark ve Oswald, 1996; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere çalışanların iş hayatlarındaki ilk dönemleri ile son dönemleri genellikle iş tatminlerinin yüksek olduğu dönemler olarak tespit edilmektedir. Bunun nedenleri arasında ilk dönemlerde örgüte olan inancın yüksekliği, işe başlamanın heyecanı, beklentilerin bozulmaması faktörleri mevcutken, iş hayatının son dönemlerinde ise örgüte duyulan vefanın mevcudiyeti, emeklilik zamanının yakın olması, yeni bir iş için performansın düşüklüğü gibi faktörler gösterilebilir. Ayrıca çalışma süresinin uzunluğu iş tecrübesi sayesinde kariyer elde edilmesine, gelirden artış sağlanmasına ve beklentilerin reel iş koşullarına indirgenmesine bağlı olarak iş tatmininin oluşmasına etki edebilmektedir.

**Tablo 4.23: Katılımcıların Çalışma Süreleri ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılık Sonrası Post Hoc Testi**

Bağımlı Değişken	Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
İş Tatmini	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	.34500	.19519	.291
		6-10 Yıl	.22390	.19716	.668
		10 Yıl Üzeri	.08321	.19238	.973
	1-5 Yıl	1 Yıldan Az	-.34500	.19519	.291
		6-10 Yıl	-.12110	.10417	.651
		10 Yıl Üzeri	-.26179	.09479	.031*
	6-10 Yıl	1 Yıldan Az	-.22390	.19716	.668
		1-5 Yıl	.12110	.10417	.651
		10 Yıl Üzeri	-.14069	.09880	.485
	10 Yıl Üzeri	1 Yıldan Az	-.08321	.19238	.973
		1-5 Yıl	.26179	.09479	.031*
		6-10 Yıl	.14069	.09880	.485

Tablo 4.24'te katılımcıların yaşları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaşları ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık mevcuttur ( $p=0,000$ ).

**Tablo 4.24: Katılımcıların Yaşları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	10.643	4	2.661	5.185	.000

ANOVA testi sonuçlarına göre katılımcıların yaşları ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıkların bulunmasının ardından uygulanacak olan Post Hoc testine geçmeden önce varyansların homojen dağılıp dağılmadığı analiz edilmiş ve ilgili verilerin varyansının homojenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Homojenlik gösteren varyans dağılımları sonrası Post Hoc testi için Tukey Analiz Tekniği kullanılmıştır. Post Hoc analiz sonuçlarına göre 55 yaş ve üzeri çalışan personelin

diğer yaş grubu çalışanlarına göre daha çok iş memnuniyetine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4.25).

Yaş faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalar incelendiğinde genellikle yaşı genç olan çalışanların, ileri yaş grubunda yer alan çalışanlara göre iş tatminlerinin daha az olduğu görülecektir (Clark, 1996; Clark ve Oswald, 1996; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Saner ve Eyüpoğlu, 2012; Chaudhuri, Reilly ve Spencer, 2015). Bu durumun nedenleri arasında örgütsel bağlılığın artması, kişilerin gelir seviyelerinin yükselmesi, ilerki yaşlarda yeni bir iş sahibi olmanın zorlu olacağı düşüncesi, mesleki kariyerde ilerlenmiş olunması, kuruma aidiyet ve vefa duygularının artması gibi nedenler gösterilebilir.

Çalışma kapsamında işletmenin daha önce sunmuş olduğu sosyal imkanların fazlalığı, ilerki dönemlerde elde edilen ortalama gelirin artış göstermesi, kariyer imkanı elde edilmesi ve emekliliğe yakın bir dönem olması 55 yaş ve üzeri çalışan kesimin iş tatminlerinin daha genç yaşta olan çalışanlara göre yüksek olmasına neden olan faktörler arasında gösterilebilir.

**Tablo 4.25: Katılımcıların Yaşları ile İş Tatmini Arasındaki Anlamlı Farklılık Sonrası Post Hoc Testi**

Bağımlı Değişken	Yaş Aralığı (I)	Yaş Aralığı (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
İş Tatmini	24 Yaş ve Aşağısı	25-34 Yaş	.33766	.27631	.739
		35-44 Yaş	.28900	.28120	.842
		45-54 Yaş	.08571	.28540	.998
		55 Yaş ve Üzeri	-.38016	.31909	.756
	25-34 Yaş	24 Yaş ve A.	-.33766	.27631	.739
		35-44 Yaş	-.04865	.09382	.985
		45-54 Yaş	-.25194	.10574	.123
		55 Yaş ve Üzeri	-.71782	.17761	.001*
	35-44 Yaş	24 Yaş ve A.	-.28900	.28120	.842
		25-34 Yaş	.04865	.09382	.985
		45-54 Yaş	-.20329	.11795	.421
		55 Yaş ve Üzeri	-.66916	.18513	.003*
	45-54 Yaş	24 Yaş ve A.	-.08571	.28540	.998
		25-34 Yaş	.25194	.10574	.123
		35-44 Yaş	.20329	.11795	.421
		55 Yaş ve Üzeri	-.46587	.19145	.109
	55 Yaş ve Üzeri	24 Yaş ve A.	.38016	.31909	.756
		25-34 Yaş	.71782	.17761	.001*
		35-44 Yaş	.66916	.18513	.003*
		45-54 Yaş	.46587	.19145	.109

Tablo 4.26’da katılımcıların aylık ortalama gelir düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA testi analiz sonuçları görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların aylık ortalama geliri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmamıştır ( $p=0.510$ ). Analiz sonucunda anlamlı bir bulguya ulaşılamadığından, Post Hoc testi uygulanması yapılamamıştır. Ayrıca konuyla ilgili yapılmış olan araştırmaların tam olarak mutabık oldukları sonuçlara da rastlanılmamıştır. Clark ve Oswald (1996) çalışanların elde ettikleri gelir ile iş tatminleri arasında negatif ilişki tespit ederken, Gazioğlu ve Tansel (2006) işgörenlerin elde ettikleri gelir ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü ilişki bulgulamışlardır.

Araştırmanın kapsamında ve konunun genelinde; yapılan işin zorluğu, örgütün sunduğu sosyal imkanlar, örgütsel bağlılık, örgüt içi sosyal ilişkiler, çalışanların kendi aralarındaki paylaşımları çalışanların elde ettikleri gelir ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedir. Başka bir ifade ile işgörenlerin kazandıkları gelir sadece maddi olanaklar olarak algılanmayıp, manevi hazlarının da iş tatminlerine etki edebileceği düşünülebilir.

**Tablo 4.26: Katılımcıların Aylık Ortalama Gelir Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Testi Analiz Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	.728	2	.364	.676	.510

#### 4.5.3 Katılımcıların İş Tatmini, Kişilik Özellikleri ve Sosyal İlişkilerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Aşağıdaki tablolarda katılımcıların iş tatminleri, kişisel özellikleri ve sosyal ilişkilerine yönelik tanımlayıcı istatistik sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4.27: Katılımcıların İş Tatminlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	346	3.4792	.73352

Daha önce belirtildiği üzere iş tatmini ölçeğinin alt boyutları mevcut olmadığından genel olarak ölçeğin ortalaması test edilmiştir. Bu sonuçla katılımcıların iş tatmini ortalaması 5'li Likert ölçme prosedürleri kapsamında yaklaşık 3.50 civarında gerçekleşmiştir (Tablo 4.27).

**Tablo 4.28: Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Dışa Dönüklük	346	3.6763	.74842
Sorumluluk	346	3.9798	.63273
Uyumluluk	346	3.9043	.59506
Deneyimlere Açıklık	346	3.7618	.63263
Duygusal Dengesizlik	346	2.5314	.74731



Katılımcıların kişilik özellikleri genel olarak incelendiğinde, Tablo 4.28’de görüldüğü üzere en yüksek ortalamanın sorumluluk boyutu olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla uyumluluk, deneyimlere açıklık, dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik boyutları takip etmektedir.

**Tablo 4.29: Katılımcıların Sosyal İlişki Yönlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Aile	346	4.3779	.65972
Arkadaşlık	346	4.0282	.79884
Eğitim	346	4.1929	.67954
Din	346	3.2847	.88438
Teknoloji	346	3.3360	.86184
Ekonomi	346	3.6221	.80942
Siyaset	346	3.1048	.71706
Kültür	346	3.9906	.73555
Sağlık	346	4.1741	.67582

Katılımcıların sosyal ilişkileri genel olarak incelendiğinde, Tablo 4.29’da görüleceği üzere en yüksek ortalamaya sahip olan etmenin aile alt boyutu olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla eğitim, sağlık, arkadaşlık, kültür, ekonomi, teknoloji, din ve siyaset boyutları takip etmektedir.

#### 4.5.4 Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma modeli iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki arasındaki etkileşim üzerine tasarlanmıştır. Bu ilişkiyi ayrıntılı bir biçimde ele almak açısından boyutlar arası çoklu doğrusal regresyon modeli oluşturulmuştur. Regresyon analizinde bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken oluşumu basit doğrusal model, bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişken olduğu doğrusal model ise çoklu regresyon modeli olarak adlandırılmaktadır. Teorik kapsamda bağımlı değişkeni açıklayabilecek sonsuz sayıda bağımsız değişken düşünülebilir. Ancak, uygulamada bir veya birkaç bağımsız değişken bağımlı değişkendeki etkileşimin büyük bir kısmını açıklayabilmektedir. Buna ek olarak çoklu regresyon analizinin başlıca varsayımlarından biri her bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle doğrusal bir ilişki içinde olduğudur (Ünver vd., 2013: 393). Bu bilgiler ışığında araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi ayrıntılı bir biçimde ele almak için kurulmaya çalışılan regresyon fonksiyonu,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n \text{ şeklindedir.}$$

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Hipotez testlerine geçmeden önce iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki alt boyutları arasındaki ilişkiyi veya bağı tespit etmek için oluşturulan ayrıntılı korelasyon analizlerine ait sonuçlar Tablo 4.30'da yer almaktadır.

**Tablo 4.30: İş Tatmini, Kişilik Özellikleri ve Sosyal İlişki Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
İş Tatmini (1)	1														
Uyumluluk (2)	.340 .000*	1													
Dışa Dönüklük (3)	.188 .000*	.370 .000*	1												
Sorumluluk (4)	.325 .000*	.539 .000*	.488 .000*	1											
Duygusal Dengesizlik (5)	-.296 .000*	-.552 .000*	-.488 .000*	-.560 .000*	1										
Deneyime Açıklık (6)	.227 .000*	.404 .000*	.507 .000*	.493 .000*	-.390 .000*	1									
Arkadaşlık (7)	.208 .000*	.446 .000*	.424 .000*	.344 .000*	-.386 .000*	.337 .000*	1								
Kültür (8)	.192 .000*	.417 .000*	.438 .000*	.365 .000*	-.362 .000*	.508 .000*	.447 .000*	1							
Teknoloji (9)	.251 .000*	.229 .000*	.236 .000*	.240 .000*	-.245 .000*	.257 .000*	.246 .000*	.319 .000*	1						
Aile (10)	.270 .000*	.448 .000*	.214 .000*	.358 .000*	-.264 .000*	.125 .020*	.422 .000*	.321 .000*	.134 .012*	1					
Sağlık (11)	-.009 .862	.222 .000*	.175 .001*	.142 .008*	-.099 .067	.103 .055	.468 .000*	.341 .000*	.077 .155	.446 .000*	1				
Ekonomi (12)	.028 .600	.099 .065	.117 .030*	.059 .273	-.087 .106	.085 .115	.133 .013*	.210 .000*	.188 .000*	.227 .000*	.302 .000*	1			
Din (13)	.214 .000*	.191 .000*	.117 .030*	.169 .002*	-.195 .000*	.056 .297	.164 .002*	.050 .353	.130 .016*	.235 .000*	.096 .074	.119 .027*	1		
Eğitim (14)	.232 .000*	.415 .000*	.350 .000*	.423 .000*	-.342 .000*	.446 .000*	.474 .000*	.570 .000*	.350 .000*	.429 .000*	.395 .000*	.197 .000*	.108 .045*	1	
Siyaset (15)	.061 .258	.061 .093	-.054 .316	-.056 .296	.031 .572	-.091 .089	-.091 .089	-.097 .071	.057 .289	.013 .805	.055 .311	.194 .000*	.130 .015*	-.096 .074	1

Çalışmada yer alan değişkenlerin korelasyon analizi uygulamasından sonra hipotezlerin test edilmesi aşamasına geçilecektir. Araştırma için kurulan hipotezlerin ilki olan iş tatmini bağımlı değişken olarak ele alınırken, kişilik özellikleri alt boyutları bağımsız değişken olarak incelenmektedir.

**Tablo 4.31: Katılımcıların İş Tatminleri ve Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.188	.035	.033	.72151	.035	12.591	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Dışa Dönüklük

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.802	.195		14.391	.000
Dışa Dönüklük	.184	.052	.188	3.548	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 4.31 incelendiğinde iş tatmini ile kişilik özellikleri alt boyutları arasında yer alan dışa dönüklük arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,000$ ). Dışa dönüklük kişilik alt boyutu iş tatmininin % 3.5'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,35$ ;  $F=12,591$ ). Dışa dönüklük özelliği ile iş tatmini ( $p=0,000$ ;  $\beta=0,188$ ) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlıdır. Bu sonuç H1 hipotezini desteklemektedir.

Dışa dönüklük özelliği ağır basan bireyler, çevresiyle daha başarılı ilişkiye sahip olurken, sosyal yönleriyle de kuvvetli bir yapıya kavuşmaktadırlar (Dolliver, 1994). Bununla beraber Eysenck (1967) dışa dönüklük özelliği taşıyan bireylerin psikolojik ve fizyolojik olarak içe dönük bireylere göre farklılıklar göstereceği, sosyal ilişkilerinin daha fazla olacağı ve buna bağlı olarak genel yaşam doyumlarının da gelişim göstereceğini belirtmiştir (Akt. Tekin, 2012: 109). Kişilik özellikleri arasında yer alan dışa dönüklük boyutu, yaşam dolu, heyecanlı, neşeli, mutlu olmayı bilen,

girişken ve sosyal yönlü olma gibi özellikleri içermektedir. Dışa dönük bireyler genellikle pozitif duygu eğiliminde olup, aktif ve konuşkan yapıdadırlar (McCrae ve John, 1992). Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere dışa dönüklük özelliğine sahip olan çalışanların hayata pozitif yönlü bakabilmeleri, genellikle olumlu tarafları görebilmeleri, çevreleriyle iyi ilişkiler kurmaları yaptıkları işten memnun olmalarına etki edebilmektedir. Ayrıca, dışa dönüklük özelliği aracılığıyla sosyal ilişki yönü yüksek olan katılımcıların, dertlerini veya sevinçlerini paylaşabilmeleri hem fizyolojik hem psikolojik olarak bireylere rahatlık sağlayarak, işlerine karşı olumlu tutumlar sergilemelerine yardımcı olabileceği düşünülebilir.

**Tablo 4.32: Katılımcıların İş Tatminleri ve Sorumluluk Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.325	.105	.103	.69484	.105	40.488	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sorumluluk

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.982	.238		8.319	.000
Sorumluluk	.376	.059	.325	6.363	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Yukarıda yer alan Tablo 4.32'ye göre iş tatmini ile kişilik özellikleri alt boyutları arasında yer alan sorumluluk arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,000$ ). Sorumluluk kişilik alt boyutu iş tatmini oluşumunun % 10.5'ini açıklamaktadır ( $R^2=0.105$  :  $F=40.488$ ). Sorumluluk özelliği ile iş tatmini ( $p=0.000$ :  $\beta=0.325$ ) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlıdır. Bu sonuç H2 hipotezini desteklemektedir.

Sorumluluk kişilik alt boyutu baskın olan çalışanların işe gelmeme, verilen görevleri aksatma veya geciktirme, amaç karşıtı iş davranışında bulunma, çevresi ile kötü ilişkiler sergileme, iş yerine ve iş arkadaşlarına zarar verme gibi durumlarla

negatif yönde ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bununla beraber sorumluluk özelliği öne çıkan bireylerin hem işletmelere hem de çalışma guruplarına olumlu katkıları olduğu sonuçlarına varılmıştır (Kolz, 1999: Akt. Alan, 2011: 77). Burger (2006: 250-254) sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireylerin; düzenli, kendini kontrol edebilen, çalışkan, azimli, planlar yapıp uygulayan, dikkatli davranan bireyler olduklarını belirterek, hem sosyal yaşamlarında hem de iş hayatlarında daha olumlu yaklaşımlarda bulduklarını belirtmiştir. Araştırma kapsamında ise katılımcıların hayatlarının genelinde bir düzene ve sorumluluklara sahip olarak yaşamaları; işlerini sahiplenmelerine, planlı ve programlı çalışmalarına, hayatın tüm aşamalarında sorumlulukları gereği çaba sarf etmelerine, çevresiyle yapıcı bir etkileşime girmelerine ve dolayısı ile iş tatminlerine etki eden bir faktör olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 4.33: Katılımcıların İş Tatminleri ve Uyumluluk Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.340	.115	.113	.69091	.115	44.874	1	344	.000*

- a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini  
b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Uyumluluk

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.844	.247		7.471	.000
Uyumluluk	.419	.063	.340	6.699	.000*

- a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Uygulanan regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini ile kişilik özellikleri alt boyutları arasında yer alan uyumluluk arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.33 : p= 0.000). Uyumluluk kişilik alt boyutu iş tatmini oluşumunun % 11.5'ini açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0.115 : F= 44.874). Uyumluluk özelliği ile iş tatmini (p= 0.000 :  $\beta$ = 0.340) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlıdır. İlgili sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Uyumluluk özelliği yüksek katılımcıların veya uyum yönlü olan bireylerin; yardımsever, güvenilir, kavgacı yönü olmayan, uzlaşmacı, sosyal ilişkileri kuvvetli ve çevresiyle barışık yapıda oldukları belirtilmektedir. Bunun yanı sıra örgütlerin işe alım sürecinde, çalışanlarda aradıkları kriterler arasında uyumluluk özelliğine sahip olmaları da beklenilmektedir (Tett vd., 1991; Donnellan, Conger ve Bryant, 2004; Jensen-Campbell ve Graziano, 2001: Akt. Burger, 2006: 168-179). Uyumlu olan bireylerin sunulan herşeyi kabul eden bir yapıya sahip olmasından ziyade, ilgili durum veya konularda ortak bir paydada buluşabilen, sorun çözen bir yapıya sahip olan bireyler olarak düşünülmesi daha doğru olabilir. Buna bağlı olarak, daha önce yapılmış olan araştırmalar ve çalışmanın özeli kapsamında katılımcıların çevresine karşı uyguladıkları uyumlu, anlayışlı ve uzlaşmacı davranışlar veya tam tersi tutumlar bireylerin iş tatminlerine yansiyabileceğini göstermektedir.

**Tablo 4.34: Katılımcıların İş Tatminleri ve Deneyimlere Açıklık Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.227	.051	.049	.71544	.051	18.660	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Deneyimlere Açıklık

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.490	.232		10.720	.000
Deneyimlere Açıklık	.263	.061	.227	4.320	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Kişilik alt boyutlarından olan deneyimlere açıklık değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ait olan regresyon analizi sonuçları Tablo 4.34'te yer almaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır (p= 0.000). Deneyimlere açıklık özelliği katılımcıların iş tatminlerinin % 5.1'ini açıklayabilmektedir (R<sup>2</sup>= 0.051 : F= 18.660). Ayrıca iş tatmini ile deneyimlere açıklık boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde ve anlamlı bir

ilişkinin olduğu saptanmıştır ( $p= 0.000 : \beta= 0.227$ ). Elde edilen bu bulgulara göre H4 hipotezi kabul edilmektedir.

Deneyimlere açıklık boyutuna sahip olan bireyler genellikle güçlü bir hayal gücü, yeni görüşleri kabul etme isteği, çok yönlü düşünme, davranışsal esnekliğe vâkıf, entelektüel ve kültürel faaliyetlerle ilgilenme yönlü, estetik duyarlılığı ve zihinsel merakı olan bir yapıdadır. Bu özellikler sayesinde bireyler sosyal ilişkilerinde ve iş hayatlarında çeşitli yönleri görüp algılayarak, ilişkilerine ve etkileşimlerine farklı boyutlar kazandırabilmektedirler (McCrae ve John, 1992; Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2003; Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009) Bu çerçevede deneyimlere açıklık faktörü, çalışanların iş ortamında veya genel yaşamlarında gerçekleşen olayları farklı yönlerden görerek hâlihazırdaki veya ilerki aşamadaki durumlarını, düşüncelerini, hislerini yeniden değerlendirebilirler. Ayrıca örgütün yeni bir organizasyon, iş yapısı, pozisyon değişikliği gibi uygulamalarında deneyimlere açıklık gösteren personelin yeni yapılanmalarda daha kolay adapte olacağı düşünülebilir. Böylece çalışanların yaptıkları işten duydukları tatminler de bu duygu ve düşüncelerden etkilenebilmektedir.

**Tablo 4.35: Katılımcıların İş Tatminleri ve Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.296	.088	.085	.70170	.088	33.003	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Duygusal Dengesizlik

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	4.214	.133		31.589	.000
Duygusal Dengesizlik	-.290	.051	-.296	-5.745	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini



Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile iş tatmini ilişkisinin yer aldığı Tablo 4.35'te regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Analiz sonucuna göre değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p= 0.000$ ). Katılımcılara ilişkin iş tatminin oluşumunun etkileri arasında duygusal dengesizlik boyutunun açıklamış olduğu oran % 8.8 olarak gerçekleşmiştir ( $R^2= 0.088$  :  $F= 33.003$ ). Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile iş tatmini arasında istatistiki olarak negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ( $p= 0.000$  :  $\beta= -0.296$ ). Böylece H5 hipotezi desteklenmektedir.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile bireylerin yaşam doyumları, iş tatminleri, sosyal ilişkileri ve genel sağlık durumları arasında genellikle negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Cheng ve Furnham, 2011; Biswas-Deiner ve Deiner, 2006; Şimşek, 2011). Duygusal denge problemi olan bireylerin hem mental hem fiziksel sorunlarının olduğu düşüncesi ile çevresine, sosyal ilişkilerine ve iş hayatlarına olumsuz etkileri olabileceği düşünülebilir. Bu vasıflara sahip olan katılımcıların iş memnuniyetleri, örgüt içi ilişkileri ve sosyal ilişkileri bir takım etkilere maruz kalabilmektedir. Genellikle bu etkilerin negatif yönlü olması beklenilmektedir.

Kişilik özellikleri alt boyutlarının tamamının, istatistiki test sonuçlarına göre iş tatminine etki ettiği görülmüştür. Alt boyutlardan yalnızca duygusal dengesizlik boyutunun iş tatmini ile negatif yönde, diğer dört boyutun ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki sergilediği bulgulanmıştır. Böylece katılımcıların iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmış olmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların bireysel özellikleri, yaptıkları işten duydukları tatmine etki edebilmektedir.

**Tablo 4.36: Katılımcıların İş Tatminleri ve Aile Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.270	.073	.080	.70735	.073	27.009	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Aile

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.166	.256		8.475	.000
Aile	.300	.058	.270	5.197	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 4.36’da aile faktörü ve iş tatmini arasındaki ilişkinin gösterildiği regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre sosyal ilişki alt boyutları arasında yer alan aile faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkide istatistiki anlamlılık mevcuttur ( $p= 0.000$ ). Aile alt faktörü iş tatmini oluşumunun % 7.3’ünü açıklayabilmektedir ( $R^2= 0.073$  :  $F= 27.009$ ). Yine sosyal ilişki alt boyutlarından biri olan aile faktörü ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki mevcuttur ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.270$ ). Sonuç olarak elde edilen bulgular ışığında H6 hipotezi desteklenmektedir.

İş tatminine sahip olan çalışanların örgüt başarısına ve performansına olumlu katkılar sunduğu, çalışanların yaptıkları iş ile aile ilişkileri arasında yaşanması muhtemel çatışmaların ise iş tatminine negatif yönde etki ettiği belirtilmektedir (Gözükara ve Çolakoğlu, 2016). Özbağ ve Ceyhun’un (2014) araştırmalarında da benzer sonuçlar elde edilerek, aile-iş çatışmasının bireylerin iş tatminlerine olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yamaguchi vd. (2016) yaptıkları çalışmada Japonya’da çeşitli hastahanelerde görev alan hemşirelerin iş ve aile hayatı arasındaki balansı, işlerine ve örgüte olası yansımalarını konu edinmişlerdir. Araştırmada hemşirelerin aile ilişkilerinin iş hayatına olumsuz yansımalarının; işten ayrılma niyetlerini arttırdığı, mesleklerini icra etmeden vazgeçmelerine neden olduğu ve iş tatminlerini azalttığı sonuçları bulgulanmıştır. Başka bir araştırmada aile ilişkilerinin kalitesi ve olumlu iklimi; iş tatminine, genel yaşam mutluluğuna ve örgüt içi ilişkilere pozitif yansımalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Qu ve Zhao, 2012). Repetti ve

Wang'ın (2017) araştırmasında çalışma hayatından kaynaklı günlük stresin kısa dönemde çalışanın ruh haline, düşüncelerine ve mücadeleci yapısına etki ettiği, uzun dönemde ise iş hayatından kaynaklı streslerin bireylerin aile yaşantılarına olumlu veya olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Daha öz bir ifade ile çalışanların iş hayatındaki stresinin ev ortamına veya aile yapısına yansımalarının olabileceği aktarılmaktadır. Yapılan araştırmalardan da görüleceği üzere iş hayatından veya aile ilişkilerinden kaynaklı olumlu-olumsuz tüm olay ve durumların bireylerin yaşamlarına karşılıklı olarak etki ettiği anlaşılmaktadır. O halde, sosyal ilişki alt boyutlarından olan aile faktörünün katılımcıların iş hayatına, iş hayatının da aile yaşantısına etkilerinin olabileceği anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.37: Katılımcıların İş Tatminleri ve Arkadaşlık Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.208	.043	.041	.71850	.043	15.578	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Arkadaşlık

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.709	.199		13.625	.000
Arkadaşlık	.191	.048	.208	3.947	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Sosyal ilişki ölçeği alt boyutlarından biri olan arkadaşlık faktörü ile iş tatmini arasında uygulanan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 4.37 :  $p=0.000$ ). Arkadaşlık alt boyutu iş tatmini oluşumunun % 4.3'ünü açıklamaktadır ( $R^2=0.043$  :  $F=15.578$ ). Değişkenler arası ilişkinin yönü pozitif ve anlamlı olarak oluşum göstermektedir ( $p=0.000$  :  $\beta=0.208$ ). Dolayısı ile H7 hipotezi kabul edilmektedir.

Uluslararası öğrencilerin arkadaşlık ilişkilerinin bireylerin yaşamlarına olası etkilerinin konu edildiği araştırmada, öğrencilerin farklı ırklardan ve yerel öğrencilerden oluşturduğu arkadaşlıkların memleket hasretini dindirdiği, sosyal

ilişkilerini kuvvetlendirdiği ve genel yaşam tatminlerini arttırdığı sonucuna varılmıştır (Hendrickson, Rosen ve Aune, 2011). Chen vd. (2013) örgüt içinde var olan arkadaş ilişkilerinin örgüt içi adaletin tesisinde olumlu katkılar sunduğu ve ayrışmaları, kargaşaları önleyerek lider-üye ilişkilerini düzenlediğini açıklamışlardır. Arkadaş sayısı ile bireylerin öz eleştiri veya empati yapabilme oranları pozitif yönlü iken, arkadaş ilişkilerinin kalitesi bu oranı etkileyen unsurlardandır. Yüksek derecede öz eleştiri erdemine sahip bireylerin, arkadaş bağlarından büyük oranda memnun oldukları, sosyal ilişkilerinin güçlü olduğu ve sosyal zeka yönlerinin gelişmiş olduğu belirtilmektedir (Svedholm-Häkkinen ve Lindeman, 2016). Chang ve arkadaşlarının (2016) yapmış olduğu çalışmada örgüt içinde meydana gelen arkadaş gruplarının mükemmeliyetçiliği optimize ederek örgüte yenilikçi bir yapı kazandırdığını ve örgüt üyelerinde tükenmişlik sendromunu azalttığını bulgulamışlardır. Örgüt içinde veya örgüt dışında meydana gelen arkadaş ilişkilerinin bireylerin genel iş tatminine, örgüt ile olan ilişkilerine, sosyal çevrelerine ve kişiliklerine bir takım etkilerinin olabileceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak sosyal ilişki kapsamında, örgüt içi veya örgüt dışı arkadaş ilişkilerinin katılımcıların iş tatminlerine olumlu yönde etki eden bir unsur olduğu bulgulanmıştır.

**Tablo 4.38: Katılımcıların İş Tatminleri ve Eğitim Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiksel Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.232	.054	.051	.71450	.054	19.613	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Eğitim

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.428	.240		10.098	.000
Eğitim	.251	.057	.232	4.429	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Yukarıda yer alan Tablo 4.38'e göre iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutları arasında yer alan eğitim faktörü arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p= 0,000). Eğitim sosyal ilişki alt boyutu iş

tatmini oluşumunun % 5.4'ünü açıklamaktadır ( $R^2= 0.054$  :  $F= 19.613$ ). Eğitim boyutu ile iş tatmini ( $p= 0.000$ :  $\beta= 0.232$ ) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde oluşum göstermektedir. Sonuç olarak H8 hipotezi desteklenmektedir.

Eğitim kurumlarında ve özellikle üniversitelerde toplum bilincinin oluşturulması ve toplumla yakınlık kurulması önemlidir. Yüksek eğitim seviyesi bireylere kurumsal sosyal sorumluluk bilinci yüklerken iş tatminlerinin artmasına ve örgütsel bağlılıklarının oluşmasına katkı sunmaktadır (Asrar-ul-Haq, Kuchinke ve Iqbal, 2017). Bir diğer araştırmada ise üniversite eğitiminden sonra uygulanacak olan adaptasyon ve katılımcı eğitim programlarının bireylerin işten ayrılma niyetlerini azalttığı, iş tatminlerini arttırdığı sonucuna varılmıştır (Kenny, Reeve ve Hall, 2016). Teknik, mesleki ve yüksek eğitimin bireylere kalifiyelik kazandırarak iş piyasasında öncelik sunduğu, tatmin duyacakları işleri yapabilme fırsatı verdiği ve ülke geleceği adına olumlu katkıları olduğu belirtilmektedir (Di Stasio, Bol ve Van de Werfhorst, 2016). Konuyla ilgili yapılan birçok araştırmada mesleki, teknik, yüksek eğitim gibi donanımların bireylerin iş piyasasında kalifiye ve rekabetçi olmasına, beklentilerini gerçekleştireceği fırsatları yakalamalarına ve üyesi oldukları örgütü benimsemelerine yardımcı olduğu düşünülmektedir. Böylece eğitim faktörünün bireylerin kişilikleri ile beraber sosyal yaşantısına ve dolayısı ile iş tatminlerine etki edebilecek bir yapısının olduğu anlaşılabilir. Diğer yandan bireylerin eğitim düzeyindeki yükseklik mensubu olduğu örgütten beklentileri de yüksek olabilir. Örgütün çalışana sunduğu maddi ve manevi değerlerin bireyin beklentilerden düşük olması iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Ancak katılımcıların eğitime verdikleri değer, yükledikleri anlamların sonucunda eğitim faktörünün bireylerin iş tatminlerine etki eden bir yapısının olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan eğitim faktörünün sadece yüksek teknik bilgiye veya yüksek öğretime atıf yapmasının yanında, sürekli öğrenen, okuyan ve kişisel gelişime katkı sunan bir yapısının olduğu da göz önünde bulundurulabilir. Böylece eğitim faktörünün daha geniş değerlendirilmesi sağlanmış olabilir.

**Tablo 4.39: Katılımcıların İş Tatminleri ve Din Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiksel Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.214	.046	.043	.71760	.046	16.478	1	344	.000*

- a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini  
b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Din

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.897	.149		19.495	.000
Din	.177	.044	.214	4.059	.000*

- a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Uygulanan regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutları arasında yer alan din faktörü arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.39 :  $p= 0.000$ ). Din, sosyal ilişki alt boyutu iş tatmini oluşumunun % 4.6'sını açıklamaktadır ( $R^2= 0.046$  :  $F= 16.478$ ). Din faktörü ile iş tatmini ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.214$ ) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlıdır. Ulaşılan sonuca göre  $H_9$  hipotezi kabul edilmektedir.

Dinsel veya inançsal tutumların bireylerin manevi değerlerinin yanında maddi değerlerine de katkılar sunarak, yaptıkları işlerden duydukları tatmin derecesini arttırmaktadır (Amaliah, Aspiranti ve Purnamasari, 2015). Diğer bir araştırmada ise bireylerin dini inançlarının tavır ve tutumlarına etki ederek, örgütsel davranışlarını belirleyen önemli bir etmen olduğu belirtilmektedir (Ramlee vd., 2016). Çalışma arkadaşlarının seçiminde ve işe alım kriterlerinde dini inanışların etkisinin araştırıldığı çalışmada, katılımcıların yüzde otuz ikisi işe alım süreçlerinde veya çalışma arkadaşları seçiminde dini inançlarına yakın bireyleri tercih ettikleri bulgulanmıştır (Van Camp, Sloan ve ElBassiouny, 2016). Bireylerin inanç olarak kendilerine yakın insanları çalışma ortamında tercih etmelerinin nedenleri arasında sosyal yönlerinin paralellik göstereceği, değerlerinin yakın olması ve çalışma tutumlarının benzer olacağı düşünceleri olarak sıralanabilir. Zaharia ve Benchea'nın (2013) eski komünist ülkelerde faaliyette bulunan işletmelerdeki (şuan kapitalist veya global düzende

faaliyet gösteren) bireylerin dini inanışlarının iş yerindeki yansımalarını konu edinen çalışmalarında, dinsel inanışların örgüt içi ilişkilere etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışma alanının dar olması, bireylerin geçmiş dönemlerdeki baskı ortamının da etkisi ile dinsel inançlarını açıkça belirtmekten çekinmeleri, araştırmanın gizliliği endişesi gibi nedenlerin çalışmanın anlamlılığını etkilemiş olabileceği de aktarılmaktadır.

Dini inanışların bireye topluma adapte olma, informal yardımlaşma, iş arama, sağlıklı ve mutlu olma gibi noktalarda birçok faydası bulunmaktadır (Lewis, MacGregor ve Putnam, 2013; Bixter, 2015). İnanca dayalı iş etiğinin içsel motivasyona ve örgütsel bağlılığa etkisi ile beraber, çalışanların iş tatminlerini arttırdığı saptanmıştır (Hayati ve Caniago, 2012). Dini inanışların çalışanların vicdani düşüncelerini, etik değerlerini ön planda tutarak, örgüte ve işe duyulan bağın güçlenmesine etki ettiği düşünülebilir. Ayrıca bireylerin mental ve fiziksel sağlığına etki eden inanışlar, çalışanların işleri ve iş arkadaşları ile olası sorunlarında çözüm odaklı olmalarını sağlayabilmektedir. Tüm bu çalışmalar ve düşünceler ışığında din faktörünün katılımcıların iş tatminlerine etki eden bir yapısının olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 4.40: Katılımcıların İş Tatminleri ve Teknoloji Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiksel Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.251	.063	.060	.71106	.063	23.141	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Teknoloji

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.766	.153		18.077	.000
Teknoloji	.214	.044	.251	4.811	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 4.40 verileri incelendiğinde iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutları arasında yer alan teknoloji arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,000$ ). Teknoloji sosyal ilişki boyutu, iş tatmininin % 6.3'ünü açıklamaktadır ( $R^2= 0.063$ :  $F= 23.141$ ). Teknoloji faktörü ile iş tatmini ( $p= 0.000$ :  $\beta= 0.251$ ) arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlıdır. Bu sonuç kapsamında, H10 hipotezi kabul edilmektedir.

Gelişen teknoloji ve artan rekabet koşulları işletmelere inovasyon yönlü olmalarını ve örgüt çalışanlarının üretkenliğini arttırmalarını zorunlu kılmaktadır. Çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel iklim, inovasyon yönlülüğü ve üretkenliği arttıran önemli etmenlerdendir. Gelişen teknolojiye ayak uyduran örgüt elemanları ve yöneticileri hem üyesi oldukları işletmeye katkılar sunacak hem de iş tatminleri artmış olacaktır (Akdol ve Arikboga, 2015). Robertson ve Kee (2016) yapmış oldukları araştırmada iş yeri arkadaşlarının teknolojik imkanlar dahilinde kurdukları iletişimin ve özellikle sosyal medya üzerinden görüşmelerinin sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, paylaşımlarını arttırdığını ve iş tatminlerini yükselttiğini belirtmektedir. Teknolojik gelişmeler karşısında sürekli adaptasyona ihtiyaç duyan işletmeler, sosyal medya gibi teknolojik ürünlerle çalışanların sadece işleri ile ilgili aktivitelerde değil sosyal ilişki ve eğlence alanlarında da zaman geçirmelerine fırsat verebilmektedir. Bu imkanlar sayesinde işgörenler sosyal, bilişsel ve eğlence boyutlu aktivitelerde bulunarak yenilikçi ve paylaşımcı fikirler üretebilmektedir. Sonuç olarak çalışanların stresten arınmış bir yapıya büründükleri ve iş tatminlerinin sağlanmasına yardımcı olduğu bir duruma varılmaktadır (Ali-Hassan, Nevo ve Wade, 2015). Teknolojik yeniliklerin çalışanların işlerini kolaylaştırdığı ve aynı zamanda rekabeti arttırdığı günümüz koşullarında, işgörenlerin kendilerini güncellemeleri ve yeni fikirler üretmeleri gerekebilmektedir. Gelişmeler ve değişimler sadece örgüt üyelerinin çalışmaları ile ilgili olmayıp, sosyal ilişkilerine, paylaşımlarına, örgütsel aktivitelerine ve iş tatminlerine etki edebilmektedir. Böylece teknoloji boyutunun katılımcıların iş tatminlerine etki edebileceği görülmektedir.



**Tablo 4.41: Katılımcıların İş Tatminleri ve Ekonomi Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.028	.001	.002	.73430	.001	.275	1	344	.600

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Ekonomi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	3.386	.181		18.682	.000
Ekonomi	.026	.049	.028	.525	.600

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Uygulanan regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutları arasında yer alan ekonomi faktörü arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan ve % 95 güven aralığı kapsamında anlamlı bir sonucuna rastlanılmamıştır (Tablo 4.41:  $p=0.600$ ). Teknoloji alt boyutu iş tatmini oluşumuna yönelik açıklayıcı bir orana sahip olamamaktadır ( $R^2=0.001$  :  $F=0.275$ ). Böylece ilgili güven aralığı içerisinde, teknoloji boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç içermemektedir ( $p=0.600$ ). Varılan sonuçlara göre H11 hipotezi kabul edilmemektedir.

Ekonomik kriz dönemleri, yeni ekonomi politikaları, global piyasaların seyri gibi makro ekonomik dengeleri değiştiren olaylar bireylerin işlerinden duydukları tatmini etkilemektedir. Ekonominin dar boğazda olduğu dönemlerde bireyler sosyal ilişkilerine ve aile-iş hayatı dengesine önem verirken, ekonominin yükseldiği dönemlerde iş tatminlerini ön planda tutmaktadırlar. Bu durum kriz dönemlerinde iş olanklarının azalması, iş kaybı gibi nedenlerin bireylerin sosyal ilişkilerine ve diğer farklı alanlara yönelmesine neden olurken, ekonomik büyümenin olduğu dönemlerde kariyer imkanlarının artması ve kazançların yükselmesi iş tatmini boyutuna etki etmektedir (Cahill vd., 2015).

Ekonomik gelişmelerin bireylere yeni iş imkanları sunması, eğitim seviyelerini yükseltmesi ve toplum refahının artması gibi yansımaları olmaktadır (Sands, 2015; Yi,

2013). Bu yaklaşımların yanında son zamanlarda öne çıkan “Yeşil Ekonomi (Green Economy)” kavramı özellikle gelişmiş ülkelerin makro ekonomik politikaların farklı bir yöne kaymasına neden olmaktadır. Avrupa Birliği 2020 hedefleri arasında çevreye ve insana duyarlı, daha verimli, sağlıklı, sosyal sorumluluk yönlü bir takım ekonomik kriterler belirlemektedir. Bu çalışmalar ülkelere yeni bir ekonomik sistemin kapılarını açarken, işletmelere ve bireylere yeni fikirler, yeni iş imkanları ve rekabet ortamları sunmakta ve çalışanların iş tatminlerine de etki edebilmektedir (Pop, Dina ve Martin, 2011; Bianco, 2016).

Mikro düzeyde ise çalışanların elde ettikleri gelirler iş tatminlerine etki edebilmektedir (Clark ve Oswald, 1996; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Ekonomi politikalarının, ekonomik krizlerin ve bireylerin elde ettikleri gelirlerin iş hayatına bir takım yansımalarının olacağı anlaşılmaktadır. Bu yansımalar bireylerin yaşam standartlarından aile ilişkilerine, eğitim seviyelerinden iş tatminlerine kadar birçok noktaya etki edebilmektedir. Araştırmanın özeli kapsamında ise katılımcıların gelir seviyesi ile iş tatminlerinin arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmaması genel ekonomik değerlendirmelerini de yansıttığı şeklinde düşünülebilir. Bu durumun olası nedenleri arasında; katılımcıların maddi olanakların öncelik sırasını belirlemelerindeki tutumu, duygusal ihtiyaçlarının fazlalığı ve örneklem sayısının sınırlılığı gibi faktörler gösterilebilir.

**Tablo 4.42: Katılımcıların İş Tatminleri ve Siyaset Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.061	.004	.001	.73322	.004	1.284	1	344	.258

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Siyaset

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	3.285	.175		18.730	.000
Siyaset	.062	.055	.061	1.133	.258

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Sosyal ilişki ölçeği alt boyutlarından bir diğeri olan siyaset faktörü ile iş tatmini arasında uygulanan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Tablo 4.42 :  $p= 0.258$ ). Siyaset alt boyutu iş tatmini oluşumunu % 95 güven aralığında açıklayamamaktadır ( $R^2= 0.004$  :  $F= 1.284$ ). Dolayısı ile H12 hipotezi ret edilmektedir.

Toplumu etkileyebilecek faktörler arasında yer alan siyasi aktivite, görüş ve tutumların örgütlerin çalışma stillerine, yapılarına ve ekonomik kazanımlarına etki edebileceği düşüncelerini oluşturabilir. Bu etkileşimlerin sonucunda örgütün bir parçası olan çalışanlara da şüphesiz bir takım yansımalar olacaktır. Nitekim siyasi, politik tutumların ve uygulamaların örgütlerin faaliyetlerine ve örgüt politikalarına etki ederek, çalışan personelin politik düşüncelerine, sosyal ilişkilerine, örgüt ile olan bağlarına ve iş performanslarına etki edeceği birçok araştırmada belirtilmektedir (Ferris vd., 2002; Liu vd., 2007; Hockwarter vd., 2007; Andrews vd., 2009; Hockwarter vd., 2010; Akt. Kapoutsis vd., 2011; Bixter, 2015).

Sınav sistemi üzerine kurulu eğitim politikalarının öğretmenlerin iş kaynaklı streslerinin artmasına, öğrenci verimliliğinin azalmasına, öğretmenlerin özyeterliliğinin zayıflamasına ve öğretmenlerin iş tatminlerinin düşmesine neden olduğu saptanmıştır (Von der Embse vd., 2016). Yine başka bir araştırmada eğitim politika uygulayıcılarının bireylere eşit eğitim fırsatı sunabilmesi, eğitim kalitesini arttırabilmesi adına uyguladıkları “ücretsiz öğretmen eğitimi” programları sunulmaktadır. Ancak uygulanan politikalar kimi zaman beklenen sonuçları verememektedir (Liao ve Yuan, 2017). Farklı sektörlerde uygulanabilecek siyasi veya politik uygulamalar, yaklaşımlar çoğaltılabilir. Örneğin ihracat teşviklerinin arttırılması, petrol sektöründeki vergi muafiyetlerinin genişletilmesi, yenilenebilir veya yeşil ekonomi teşvikleri, sosyal devlet yapısından kapitalist sisteme geçilmesi, seçimlerin karşıt görüşlü parti/partiler lehine sonuçlanması gibi hem özel hem de genel yapıda etkisi olabilecek siyasi veya politik gelişmelerin, toplumsal ve bireysel çerçevede birçok etki gösterebileceğinin yanında, mikro bazda bireylerin iş tatminlerine, gelirlerine, yaşantılarına bir takım yansımaları olabilmektedir.

Araştırma kapsamında siyaset faktörünün iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisinin bulgulanamaması nedenleri arasında bireylerin siyasi düşüncelerini gizlemek istemeleri, konuyla ilgili soruları kişiye özel olarak algılamaları, Türkiye’de siyaset veya politika konularının hassasiyet uyandırması ve örneklemin sınırlılıkları gösterilebilir.

**Tablo 4.43: Katılımcıların İş Tatminleri ve Kültür Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.192	.037	.034	.72089	.037	13.199	1	344	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Kültür

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2.714	.214		12.677	.000
Kültür	.192	.053	.192	3.633	.000*

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Kültür sosyal ilişki alt boyutu ile iş tatmini ilişkisinin yer aldığı Tablo 4.43’te regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Analiz sonucuna göre değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir ( $p= 0.000$ ). Katılımcılara ilişkin iş tatminin oluşumunun etkileri arasında kültür boyutunun açıklamış olduğu oran % 3.7 olarak gerçekleşmiştir ( $R^2= 0.037 : F= 13.199$ ). Sosyal ilişki alt faktörleri arasında yer alan kültür boyutu ile iş tatmini arasında istatistiki olarak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ( $p= 0.000 : \beta= 0.192$ ). Bu kapsamda H13 hipotezi kabul edilmektedir.

Toplumsal kültürün, örgüt kültürlerine ve örgüt çalışanlarının bireysel yaşantılarına, yaptıkları işlere ve sosyal ilişkilerine bir takım yansımalarının olması muhtemeldir. Batı kültürünün daha bireyselci tutumu iş arkadaşları arasında paylaşımı, sosyal aktiviteleri azaltırken, doğu kültüründe iş arkadaşlarının mesai sonralarında veya boş zamanlarında beraber olmaları sosyal ilişkilerini ve paylaşımlarını

arttırabilmektedir. Ayrıca iş kaynaklı stresler çalışanların depresif ruh hallerini arttırırken, kültür kaynaklı ve sosyal içerikli paylaşımlar, yardımlaşmalar ve etkinlikler iş stresini azaltmaktadır (Park vd., 2009). Paylaşma kültürünün hakim olduğu toplumlarda ve işletmelerde bireylerin bilgi, beceri, tecrübe paylaşımları genel yaşam tatminlerini ve çalışanların iş memnuniyetlerini arttırmaktadır (Trivellas vd., 2015).

İş tatmininin oluşmasında kültürel farklılıkların etkilerinin araştırılması kapsamında, 24 farklı ülkenin kültürlerinin karşılaştırıldığı çalışmada, belirli iş karakteristikleri kapsamında çalışanların iş tatminlerinin kültürlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna varılmıştır (Hauff, Richter ve Tressin, 2015). Haar ve arkadaşlarının (2014) 7 farklı ülke verileri kapsamında yaptıkları çalışmada, bireylerin iş hayatı ile sosyal yaşam arasında kurdukları dengenin iş tatminlerine, yaşam tatminlerine, ruhsal sağlıklarına etki ettiği ve bu etkileşimde kültürel farklılıkların aracı rolü olduğunu bulgulamışlardır. Kültürel normlar ve sosyo-kültürel aktiviteler örgüt içerisindeki ahengi informal bir yapıda düzenlemeye yardımcı olurken, çalışanlar arası kaynaşma, bilgi paylaşımı, sosyal ilişki kurabilme imkanları sunabilmektedir. Ayrıca bu tür aktiviteler bireylere deşarj imkanı verip iş stresinden, monotonluktan kurtulmayı sağlayarak iş tatminlerine pozitif yönde katkı sağlayabilmektedir. Nitekim katılımcıların kültürel normlara yaklaşımları ve sosyo-kültürel ve sanatsal akitvitelere duydukları ilgi, iş tatminlerini arttırabilmektedir.

**Tablo 4.44: Katılımcıların İş Tatminleri ve Sağlık Faktörü Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.009	.000	-.003	.73456	.000	0.030	1	344	.862

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: İş Tatmini

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sağlık

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	3.522	.247		14.233	.000
Sağlık	-.010	.059	-.009	-.174	.862

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Yukarıda yer alan Tablo 4.44'e göre iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutlarından olan sağlık faktörü arasındaki regresyon ilişkisinin, % 95 güvenilirlik aralığında istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,862$ ). Sağlık sosyal ilişki alt boyutunun, iş tatmininin açıklanmasında ilgili güven aralığı içerisinde bir orana ulaşamadığı bulgulanmıştır ( $R^2= 0.000 : F= 0.030$ ). Elde edilne bu sonuç H14 hipotezini desteklememektedir.

Genel olarak bireylerin biyolojik ve psikolojik sağlıkları kişisel yaşantılarına, sosyal ilişkilerine ve iş hayatlarına etki edebilmektedir. Özellikle iş stresi bireylerin mental sağlığı ve iş tatminleri ile negatif ilişkilidir (Oshio, Tsutsumi ve Inoue, 2015). Van Aerden ve arkadaşlarının (2016) Avrupa ülkelerinde 5 farklı sektörde çalışan işçilerin genel sağlık ve ruh sağlığı durumlarının iş tatminleri ile olan ilişkilerini konu edindikleri araştırmada daha kırılğan, stresli ve sıkınlı işlerde görev alan bireylerin sağlık problemlerinin fazla olduğu ve iş tatminlerinin de buna bağlı olarak azaldığını bulgulanmışlardır. Ioannou ve arkadaşlarının (2015) yaptıkları çalışmada ise iş tatmini oluşumunu arttıran faktörler arasında fiziksel ve ruhsal sağlık faktörlerinin de olduğu belirtilmektedir. Ayrıca genel sağlık yapısında görülen iyileşmenin ise iş çevresinin gelişimi, kişisel ve sosyal desteklerin artması ile gerçekleşeceği vurgulanmaktadır. Başka bir araştırmada ise iş tatmini ile depresyon, iş stresi ve sosyal ilişki problemleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle iş stresinin azalması ve

sosyal ilişkilerin gelişmesi iş tatminini arttırmaktadır (Nadinloyi, Sadeghi ve Hajloo, 2013).

Yapılan araştırmalar ışığında sağlık faktörünün bireylerin genel yaşantılarına, sosyal ilişkilerine ve iş tatminine olası etkileri olabilmektedir. Ancak araştırmanın özeli kapsamında iş tatmini ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişkinin bulunamaması nedenleri; katılımcıların işyerinden sağladıkları sağlık hizmetlerinin olabilmesi, yorucu ve stres ağırlıklı iş ortamlarının olmaması, örgütün gerekli çevre ve iş sağlığı hususlarına özen göstermesi ve örneklem sınırlılıkları olarak gösterilebilir.

Sosyal ilişki alt boyutlarından, aile, arkadaş, eğitim, din, teknoloji, ekonomi, siyaset, kùltür ve sağlık faktörlerinin, iş tatminine ne tür etki gösterdiği istatistiki olarak incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sağlık, siyaset ve ekonomi sosyal ilişki alt boyutlarının iş tatminine % 95 güven aralığı çerçevesinde etkisinin olduğu sonucuna rastlanılmamıştır. Diğer altı alt boyutun ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki sergilediği bulgulanmıştır. Böylece iş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutlarının bazıları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 4.45: Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistik Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.522	.272	.253	.64690	.272	13.975	9	336	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: Dışa Dönüklük

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sosyal İlişki Alt Boyutları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.294	.339		3.822	.000
Arkadaşlık	.273	.056	.291	4.913	.000*
Kültür	.287	.061	.283	4.727	.000*
Teknoloji	.044	.045	.050	.973	.331
Aile	.010	.064	.009	.158	.874
Sağlık	.103	.065	.090	1.603	.110
Ekonomi	.022	.047	.024	.465	.642
Din	.044	.041	.052	1.057	.291
Eğitim	.068	.070	.062	.982	.327
Siyaset	-.014	.051	-.014	-.280	.780

a. Bağımlı Değişken: Dışa Dönüklük

Tablo 4.45'te katılımcıların dışa dönüklük kişilik özelliği ile sosyal ilişki alt boyutlarının regresyon analizi yer almaktadır. Analize göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlılık göstermektedir ( $p= 0.000$ ). Sosyal ilişki, dışa dönüklük kişilik özelliğinin % 27.2'sini açıklamaktadır ( $R^2= 0.272$ :  $F= 13.975$ ). Sosyal ilişki alt boyutlarından arkadaşlık ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.291$ ) ve kültür ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.283$ ) ile dışa dönüklük arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur. Diğer sosyal ilişki boyutları ile dışa dönüklük arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuçlara göre H16, H22 hipotezleri kabul edilirken, H15, H17, H18, H19, H20, H21 ve H23 hipotezleri reddedilmektedir.

Çevresi ile iyi ilişkiler kurabilen, sosyal yönü kuvvetli, örgüt içi iletişimi güçlü ve genel iletişim becereleri olan bireylerin dışa dönüklük kişilik özelliği ön planda



olmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Stewart, 1993; O'Neill ve Xiao, 2010). Araştırma çerçevesinde katılımcıların kültürel paylaşımlar, etkinlikler içerisinde yer alması ve arkadaşlık ilişkilerine verdikleri önem, dışa dönüklük kişilik alt boyutu ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler oluşturabilmektedir. O halde dışa dönüklük yönü kuvvetli olan bireylerin sosyal ilişkilerinin kuvvetli olduğu, çevresi ile iyi ilişki oluşturduğu ve etkin iletişim kurabilen bir yapıya sahip oldukları düşünülebilir.

**Tablo 4.46: Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.524	.274	.255	.54622	.274	14.104	9	336	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: Sorumluluk

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sosyal İlişki Alt Boyutları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.717	.286		6.003	.000
Arkadaşlık	.102	.047	.129	2.175	.030*
Kültür	.127	.051	.148	2.481	.014*
Teknoloji	.050	.038	.067	1.304	.193
Aile	.202	.054	.210	3.707	.000*
Sağlık	.137	.054	.146	2.510	.013*
Ekonomi	-.044	.040	-.057	-1.113	.267
Din	.057	.035	.080	1.648	.100
Eğitim	.207	.059	.223	3.531	.000*
Siyaset	-.010	.043	-.012	-.238	.812

a. Bağımlı Değişken: Sorumluluk

Katılımcıların sorumluluk kişilik özelliği ile sosyal ilişki alt boyutlarının regresyon analizinin yer aldığı Tablo 4.46'da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p= 0.000$ ). Sosyal ilişki alt boyutları, sorumluluk kişilik özelliğinin % 27.4'ünü açıklamaktadır ( $R^2= 0.274$  :  $F= 14.104$ ). Sosyal ilişki alt boyutlarından arkadaşlık ( $p= 0.030$  :  $\beta= 0.129$ ), kültür ( $p=$

0.014 :  $\beta= 0.148$ ), aile ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.210$ ), eğitim ( $p= 0.000$  :  $\beta= 0.223$ ) ve sağlık ( $p= 0.013$  :  $\beta= 0.146$ ) ile sorumluluk faktörü arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlılık gösterdiği bulgulanmıştır. Diğer sosyal ilişki boyutları (teknoloji, ekonomi, din ve siyaset) ile sorumluluk kişilik alt boyutu arasında % 95 güven aralığı içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuçlara göre, H24, H25, H26, H31, H32 hipotezleri kabul edilirken, H27, H28, H29 ve H30 hipotezleri reddedilmektedir.

Sorumluluk kişilik özelliği bireylere verimli çalışma, etkin yöneticilik, çevreye karşı duyarlı olma, güçlü örgüt içi ilişkiler ve kariyer elde edebilme gibi meziyetlere sahip olma şansı vermektedir (Salgado, 2002; Lounsbury, 2003; Sizemore, 2009). İlgili çalışmalar ışığında kişilik özellikleri alt faktörlerinden olan sorumluluk, bireylerin sosyal ilişkilerine ve iş hayatlarına etki edebilmektedir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların eğitim boyutuyla bilgi paylaşımları, arkadaşlık ve kültürel aktivelerle sosyal etkinliklerde bulunmaları, bedensel ve ruhsal sağlık yapılarıyla çevreyle etkileşim kurabilmeleri hususları sorumluluk kişilik özelliği ile % 95 güven aralığı çerçevesinde pozitif yönde anlamlı ilişki oluşturabilmektedir. Buna ek olarak dini inançların bireylere sorumluluk bilinci yüklediği düşüncesi kapsamında ve % 90 güven aralığı içerisinde din faktörünün de sorumluluk kişilik boyutu ile ilişkili olduğu görülebilmektedir.

**Tablo 4.47: Katılımcıların Uyumluluk Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistik Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.592	.350	.332	.48617	.350	20.095	9	336	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: Uyumluluk

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sosyal İlişki Alt Boyutları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.484	.255		5.831	.000
Arkadaşlık	.166	.042	.223	3.981	.000*
Kültür	.153	.046	.189	3.350	.001*
Teknoloji	.033	.034	.048	.972	.332
Aile	.254	.048	.281	5.236	.000*
Sağlık	.099	.048	.112	2.035	.043*
Ekonomi	-.021	.035	-.028	-.578	.563
Din	.056	.031	.083	1.804	.072
Eğitim	.087	.052	.100	1.668	.096
Siyaset	-.046	.038	-.056	-1.214	.226

a. Bağımlı Değişken: Uyumluluk

Tablo 4.47’de katılımcıların uyumluluk kişilik özelliği ile sosyal ilişki alt boyutlarının regresyon analizi yer almaktadır. Analize göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermektedir ( $p=0.000$ ). Sosyal ilişki alt boyutları, uyumluluk kişilik özelliğinin % 35’ini açıklamaktadır ( $R^2=0.350$  :  $F=20.095$ ). Sosyal ilişki alt boyutlarından arkadaşlık ( $p=0.000$  :  $\beta=0.223$ ), kültür ( $p=0.001$  :  $\beta=0.189$ ), aile ( $p=0.000$  :  $\beta=0.281$ ) ve sağlık ( $p=0.043$  :  $\beta=0.112$ ) ile uyumluluk arasındaki ilişki istatistiksel açıdan ve % 95 güven aralığı içerisinde pozitif yönde ve anlamlı sonuçlar göstermektedir. Diğer sosyal ilişki boyutları ile uyumluluk özelliği arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır. Bu sonuçlara göre H33, H34, H40, H41 hipotezleri kabul edilirken, H35, H36, H37, H38 ve H39 hipotezleri reddedilmektedir.

Uyumluluk kişilik alt boyutu ön planda olan bireylerin örgüt içi paylaşımlarda bulunmaları, iş performanslarının yüksek olması, göreceli olarak daha fazla iş memnuniyeti duymaları, vicdanlı davranış sergilemeleri, hoşgörülü olmaları ve yardım sever olmaları gibi meziyetler sergilemektedirler (Ordun, 2005; Serenay, 2007; Dede, 2009). Araştırma bulguları arasında ve % 95 güven aralığında sorumluluk özelliği ön planda olan katılımcıların aile ve arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olması, kültürel aktivitelere dahil olmaları sosyal ilişkilerinin var olduğunu gösteren etmenler olarak algılanabilir. Bu etmenlerin katılımcıların genel sağlık durumlarına da katkı sunduğu düşünülebilir. Ayrıca % 90 güven aralığı kapsamında katılımcıların eğitim seviyelerinin yükselmesi kişisel gelişimlerine katkı sunarken, uyumlu olabilmelerini de etkilediği anlaşılabılır. Yine aynı güven aralığı çerçevesinde bireylerin dini inançları, uyum yönlü olmalarına etki eden faktörler arasında gösterilebilir.

**Tablo 4.48: Katılımcıların Deneyimlere Açıklık Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistiki Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.578	.334	.317	.52297	.334	18.762	9	336	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: Deneyimlere Açıklık

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sosyal İlişki Alt Boyutları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.972	.274		7.203	.000
Arkadaşlık	.124	.045	.157	2.761	.006*
Kültür	.314	.049	.366	6.395	.000*
Teknoloji	.028	.036	.038	.762	.447
Aile	.105	.052	.110	2.019	.044*
Sağlık	.140	.052	.150	2.692	.007*
Ekonomi	.001	.038	.002	.036	.972
Din	.016	.033	.023	.486	.627
Eğitim	.235	.056	.252	4.169	.000*
Siyaset	-.017	.041	-.019	-.406	.685

a. Bağımlı Değişken: Deneyimlere Açıklık

Katılımcıların deneyimlere açıklık kişilik özelliği ile sosyal ilişki alt boyutlarının regresyon analizinin yer aldığı Tablo 4.48'de bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p= 0.000$ ). Sosyal ilişki alt boyutları, deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin % 33.4'ünü açıklamaktadır ( $R^2= 0.334 : F= 18.762$ ). Sosyal ilişki alt boyutlarından arkadaşlık ( $p= 0.006 : \beta= 0.157$ ), kültür ( $p= 0.000 : \beta= 0.366$ ), aile ( $p= 0.044 : \beta= 0.110$ ), sağlık ( $p= 0.007 : \beta= 0.150$ ) ve eğitim ( $p= 0.000 : \beta= 0.252$ ) ile deneyimlere açıklık arasındaki ilişki istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Diğer sosyal ilişki boyutları (teknoloji, ekonomi, din ve siyaset) ile deneyimlere açıklık kişilik alt boyutu arasında % 95 güven aralığı kapsamında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuçlara göre, H42, H43, H44, H49, H50 hipotezleri kabul edilirken, H45, H46, H47 ve H48 hipotezleri reddedilmektedir.

Deneyimlere açıklık kişilik alt boyutu özelliği baskın olan bireylerin yaptıkları işlerde performanslarının yüksek olduğu, örgüt içi tutum ve davranışlarının takdir edildiği, yeni bir şeyler öğrenme heveslerinin olduğu ve sosyal ortamlarda vakit geçirmeye özen gösterdikleri bulgulanmıştır (Cutchin, 1998; Noftle ve Robins, 2007; Tomrukçu, 2008). Katılımcıların deneyimlere açık olması aile, arkadaş ilişkilerini güçlendirerek, kültürel ve sosyal aktivitelere vakit ayırmalarını sağlayabilmektedir. Bununla beraber katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça yeni deneyimlere yatkınlık göstermeleri beklenilebilir. Yine katılımcıların deneyimlere açıklık göstermeleri genel sağlık durumlarına olumlu katkılar sunabilmektedir. O halde sosyal ilişki alt boyutlarının bir kısmının bireylerin deneyimlere açıklık özellikleri ile etkileşim halinde olduğu anlaşılabilir.

**Tablo 4.49: Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Sosyal İlişki Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmini Hata	İstatistikî Değişim				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	p
1	.503	.253	.233	.65440	.253	12.658	9	336	.000*

a. Bağımlı (Yordanan) Değişken: Duygusal Dengesizlik

b. Bağımsız (Yordayıcı) Değişken: Sosyal İlişki Alt Boyutları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	4.911	.343		14.334	.000
Arkadaşlık	-.247	.056	-.264	-4.392	.000*
Kültür	-.194	.062	-.191	-3.146	.002*
Teknoloji	-.060	.045	-.069	-1.308	.192
Aile	-.106	.065	-.093	-1.622	.106
Sağlık	-.211	.065	-.191	-3.228	.001*
Ekonomi	.000	.048	.001	.010	.992
Din	-.099	.042	-.117	-2.374	.018*
Eğitim	-.118	.070	-.108	-1.681	.094
Siyaset	-.003	.051	-.003	-.059	.953

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Dengesizlik

Tablo 4.49’da katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile sosyal ilişki alt boyutlarının regresyon analizi yer almaktadır. Analize göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0.000$ ). Sosyal ilişki alt boyutları, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin % 25.3’ünü açıklayabilmektedir ( $R^2=0.253$  :  $F=12.685$ ). Sosyal ilişki alt boyutlarından arkadaşlık ( $p=0.000$  :  $\beta=-0.264$ ), kültür ( $p=0.002$  :  $\beta=-0.191$ ), sağlık ( $p=0.001$  :  $\beta=-0.191$ ) ve din ( $p=0.018$  :  $\beta=-0.117$ ) ile duygusal dengesizlik arasındaki ilişki istatistiksel açıdan negatif yönde etkileşim ve anlamlılık göstermektedir. Diğer sosyal ilişki boyutları ile duygusal dengesizlik kişilik özelliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, H52, H54, H58, H59 hipotezleri kabul edilirken, H51, H53, H55, H56 ve H57 hipotezleri reddedilmektedir.

Duygusal dengesizlik yapısına sahip olan bireylerin tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti, topluma uyum sağlama problemleri, bireyin kendisi ile barışık olamaması, kurallara uymaması gibi konularla ilişkilerinin olduğu açıklanmıştır (Kim, Shin ve Umbreit, 2007; Tekin, 2012). Bu çerçevede katılımcıların duygusal dengesizliği; arkadaş ilişkileri, kültürel paylaşım aktiviteleri, sosyal çevre, genel sağlık durumu, dini inançların gereğini yapma konularında problem yaşamalarına neden olabilmektedir. Buna ek olarak araştırmanın güven aralığının % 90 olması varsayımı altında, katılımcıların duygusal dengesizlik durumları aile ilişkilerinin ve eğitim performansının duygusal dengesizlik ile negatif ilişki sergileyeceği sonuçlarına ulaşılabilmektedir. Geçmiş araştırmalar ışığında ve çalışmanın analizleri kapsamında, sosyal ilişkilerin; katılımcıların kültürel aktivitelerine, dini inançlarına bireylerin mental ve fiziksel sağlığına, aile ilişkilerine ve eğitimlerine olumlu katkılar sunduğu ve duygusal denge sahibi olmalarına yardımcı olduğu anlaşılabilmektedir.

Sosyal ilişki alt boyutlarından aile, arkadaş, eğitim, din, teknoloji, ekonomi, siyaset, kültür ve sağlık faktörlerinin, kişilik alt faktörlerinden dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyimlere açıklık ve duygusal dengesizlik arasında ne tür ilişkiler gösterdiği istatistiki çerçevede incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda ve % 95 güven aralığı çerçevesinde teknoloji ve siyaset sosyal ilişki alt boyutları haricinde diğer sosyal ilişki alt faktörlerinin, kişilik özellikleri alt boyutları ile etkileşimlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece kişilik özellikleri ile sosyal ilişki alt boyutları arasında bir takım anlamlı ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır.

## SONUÇ

Bu araştırmada enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarının, iř tatmini oluşumlarına etki edebilecek olan kişilik özellikleri ve hem ulusal hem de uluslararası yazında fazla bir araştırmaya rastlanılmayan sosyal ilişki kavramı arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. İşletmelerin en değerli sermayeleri arasında yer alan çalışanların, işlerine karşı sergileyecekleri tutum, davranış, dūřünce, duygu gibi etmenler işgörenlerin motivasyonlarına ve iř tatminlerine etki edebilmektedir. Dięer yandan iř tatmini kavramını sadece çalışanlar açısından değerlendirmek büyük ölçüde eksiklik göstermektedir. Çünkü işinden memnun olan çalışan, örgütün amaçlarına ve hedeflerine karşı bağlılık gösterebilecektir. Bu durum ise işletmelerin etkinliklerini geliştirmeye, üretimlerini arttırmaya, rekabet gücünü yükseltmeye, gelişimlerini devam ettirmeye ve geleceğe daha sağlam adımlarla yürümelerine yardımcı olacaktır. Çalışanların ve rgtlerin karşılıklı olarak fayda sağladığı iř tatmini kavramının önemi ortaya çıkarken, iř tatminine etki eden faktörlerin de en az iř tatmini kadar önemli olduğu düşünülmektedir.

Ulusal ve uluslararası çalışmalarda iş tatminine etki eden kişilik özellikleri kavramı araştırmalara konu edilirken ve hatta kişilik özellikleri arasında sosyal yönlülüğe atıf yapan dışa dönüklük kavramı yer alırken, sosyal ilişkilerin iş tatminine olası etkilerini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Sınırlı sayıda rastlanan bu araştırmalarda ise sosyal ilişkilerin iş tatminine etkilerini araştıran çalışmalara daha önce rastlamadığı belirtilmektedir. İşte bu yaklaşımlar ışığında, günümüzde birçok insanın kullanmış veya duymuş olabileceği “eve işi getirme” sznnn aksine, “evi işe götürme” konusunda sergilenilen davranışlardan yola çıkılan bu tez araştırmasında; insanın biyolojik, psikolojik ve sosyolojik boyutlarının tamamı göz önünde bulundurulmaya çalışılmıştır. Çünkü bu boyutların ayrılması, ayrıştırılması ve birbirlerinden etkilenmemesi pek mümkün görülmemektedir. Başka bir ifade ile işgörenlerin kişisel düşüncelerinin, duygularının, kalıtsal yapılarının yanında ailesel problemlerinin, sağlık sorunlarının, ekonomik krizlerin ve/veya sanatsal-kültürel aktivitelere katılımlarının, arkadaşları ile paylaşımlarının, sosyal medya üyeliklerinin yani kısaca sosyal ilişkilerinin iş hayatlarına ne tür etkileri olabileceği konu edinilmiştir.



Tezin temel sorunsalını ortaya koyacak olan iş tatmininde kişilik özellikleri ve sosyal ilişki arasındaki bağı araştırmak üzere, çalışmada 59 adet farklı hipotez oluşturulmuş ve elde edilen veriler ışığında ilgili hipotezleri test etmek amacıyla üç model kurulmuştur. Hipotezlerin analizi sonucunda iş tatmini, kişilik özellikleri ve sosyal ilişki alt boyutları arasında bir takım ilişkiler saptanmıştır. Ulaşılan hipotez bulgularına ilişkin sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Dışa dönüklük kişilik alt boyutu, çalışanların iş tatminine pozitif yönde etki göstermekte ve iş tatminini arttırmaktadır. Dışa dönük bireylerin çevresine uyum sağlayabilen, yardımlaşmayı amaçlayan ve sosyal ilişki yönleri güçlülük gösteren yapıda oldukları bilinmektedir. Bununla beraber sosyal ilişki alt boyutları ve dışa dönüklük özelliği arasındaki hipotezlerde, dışa dönük katılımcıların arkadaşları ile daha fazla vakit geçirdiği, paylaşımlarda bulunduğu ve sanatsal-sosyal aktivitelere daha çok zaman ayırdığı saptanmıştır.

Sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanların iş tatminine sahip olduğu ve pozitif yönde etkileşim sergilediği bulgulanmıştır. Ayrıca sosyal ilişki alt boyutları ve sorumluluk kişilik özelliği arasındaki hipotezlerde; bu kişilik özelliği ön planda olan katılımcıların aileleri ve arkadaşları ile geçirdikleri zamanın fazla olduğu, onlardan aldıkları desteğin maddi ve manevi tatminlerine etki ettiği, sosyal-kültürel aktivitelere katıldıkları, eğitimlerine önem verdikleri ve yine sosyal ilişkileri sayesinde sağlıklarına özen gösterdikleri bulgulanmıştır. Bunlarla beraber din ve inanç faktörlerinin de bireylerin sorumluluk hissi duymalarına etki eden bir yapıda olduğu tespit edilen bulgular arasındadır.

Kişilik özellikleri alt boyutlarından bir diğeri olan uyumluluk özelliği ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sosyal ilişki alt boyutları ile uyumluluk özelliğine sahip katılımcıların aile ve arkadaşları ile daha ılımlı, anlayışlı vakitler geçirdikleri, duygusal destek sağladıkları ve bu olumlu iklimin sağlıklarına olumlu katkıları olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uyumluluk özelliği ön planda olan katılımcıların, sanatsal-kültürel organizasyonlara katılma ve bu konularla

ilgilenme yönlerinin olduğu da bulgular arasındadır. Uyumluluğa etki eden diğer sosyal ilişki alt boyutları ise eğitim ve din faktörleridir. Analiz edilen hipotez sonuçlarına göre dini inançların gelişmesi ve eğitim seviyesinin artması, bireylerin daha uyumlu hale gelmelerine yardımcı olabilmektedir.

Deneyimlere açıklık kişilik özelliği alt boyutu ile katılımcıların iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Bununla beraber, sosyal ilişki alt boyutları ile deneyimlere açık katılımcıların aile fertleri ve arkadaşları ile daha fazla vakit geçirdikleri, farklı paylaşımlarda buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca deneyime açık katılımcıların farklı konulara ve eğitimlerine önem verdikleri ve sanatsal-kültürel faaliyetlere ilgi duydukları da bulgular arasında yer almaktadır.

Kişilik özellikleri alt boyutlarından sonuncusu olan duygusal dengesizlik boyutu ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Sosyal ilişki alt boyutları ile duygusal dengesizlik kişilik özelliği ön planda olan katılımcıların aile bireyleri ve arkadaşları ile daha az vakit geçirdikleri ve kısıtlı paylaşımlarda buldukları saptanmıştır. Ayrıca duygusal dengesizliğin sağlık sorunlarını arttırdığı, içe kapanık bir yapıya bürünerek sosyal ve kültürel aktivitelerden uzaklaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir önemli bulgu ise din faktörünün, duygusal dengesizlik ile negatif bir ilişki sergilmesidir. Başka bir ifade ile din veya inanç faktörünün bireylerin duygusal denge sahibi olmalarına etki ettiği veya duygusal dengesizliğin inanç ile azabilirdiği bulgulanmıştır. Bunlarla beraber; aile ilişkilerinin zayıflığı veya aile problemlerinin fazlalığının yanında eğitim, öğretim gibi faktörlere olan ilgi azlığı veya eksikliği de bireylerin duygusal dengesizliğini arttırabilen, sosyal yaşamdan uzaklaştıran nedenler arasında yer aldığı saptanmıştır.

Sosyal ilişki alt boyutlarının iş tatminine olan etkilerine ilişkin bulgular ise; aile, arkadaşlık, eğitim, din, teknoloji ve kültür alt boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Aile alt boyutu iş tatminine etki eden en yüksek orana veya açıklama düzeyine sahiptir. Bu durum Türk toplumunun aile bağlarına verdiği önemden ve kültürel bir sermaye algılarından kaynaklanabilir. Din alt boyutunun

bireylerin inanç, saygı, hak, adalet, tatmin, olanı kabullenme gibi duygularına ve tutumlarına etki ederek, iş tatminine olumlu yansımalarının olduğu düşünülebilir. Teknolojinin gelişimi ile bireyler arası ilişkilerin artması, çalışma hayatına kolaylıklar sunması gibi nedenler iş tatminine pozitif yansımalar olarak görülebilir. Kültürel ve sanatsal aktiviteler bireylerin deşarj olmalarına, yeni şeyler görüp öğrenmelerine ve sosyal ilişkilerde bulunmalarına etki ederek iş tatminine olumlu katkılar sunabilmektedir. Eğitim ile bireylerin bakış açıları, beklentileri ve yapacakları işi daha net seçebilmeleri iş tatminlerine bir takım etkiler gösterebilmektedir. Diğer yandan arkadaşlıklar bireylere paylaşımlarda bulunmalarını, örgüt içi etkileşim kurmalarını ve farklı aktiviteleri beraberce yapabilmelerine olanak vererek, iş hayatlarındaki monotonluğu azaltabilmekte ve işlerinden daha memnun olmalarına yardımcı olabilmektedir.

Sosyal ilişki alt boyutlarından ekonomi, siyaset ve sağlık faktörleri ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Yapılan araştırmalar ışığında sağlık faktörünün bireylerin genel yaşantılarına, sosyal ilişkilerine ve iş tatminine olası etkileri olabilmektedir. Ancak araştırmanın özeli kapsamında iş tatmini ile sağlık faktörü arasında anlamlı ilişkinin bulunamaması nedenleri arasında; katılımcıların işyerinden sağladıkları sağlık hizmetlerinin olması, yorucu ve stres ağırlıklı iş ortamlarının olmaması, örgütün gerekli çevre ve iş sağlığı hususlarına önem vermesi ve örneklem sınırlılıkları gösterilebilir. Toplum etkileyebilecek faktörler arasında yer alan siyasi aktivite, uygulama, politika, görüş ve tutumların örgütlerin çalışma stillerine, yapılarına ve ekonomik kazanımlarına etki edebileceği düşünülebilir. Bu etkileşimlerin sonucunda örgütün bir parçası olan çalışanlara da şüphesiz bir takım yansımaları olabilecektir. Nitekim siyasi, politik tutumların ve uygulamaların örgütlerin faaliyetlerine ve örgüt politikalarına etki ederek, çalışan personelin politik düşüncelerine, sosyal ilişkilerine, örgüt ile olan bağlarına ve iş performanslarına etki edebileceği birçok araştırmada belirtilmektedir. Araştırma kapsamında siyaset faktörünün iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisinin bulgulanamaması nedenleri arasında; bireylerin siyasi düşüncelerini gizlemek istemeleri, konuyla ilgili soruları kişiye özel olarak algılamaları, Türkiye’de siyaset veya politika konularının hassasiyet uyandırması ve örneklemin sınırlılıkları gibi etmenler sıralanabilir. Son olarak, ekonomik kriz dönemleri, yeni ekonomi politikaları, global piyasaların seyri gibi

makro ekonomik dengeleri değiştiren olaylar bireylerin işlerinden duydukları tatmini etkilemektedir. Ekonominin dar boğazda olduğu dönemlerde bireyler sosyal ilişkilerine ve aile-iş hayatı dengesine önem verirken, ekonominin yükseldiği dönemlerde iş tatminlerini ön planda tutmaktadırlar. Bu durum kriz dönemlerinde iş olanklarının azalması, iş kaybı gibi nedenlerin bireylerin sosyal ilişkilerine ve diğer farklı alanlara yönelmesine neden olurken, ekonomik büyümenin olduğu dönemlerde kariyer imkanlarının artması ve kazançların yükselmesi iş tatmini boyutuna etki edebilmektedir. Araştırmanın özeli kapsamında, katılımcıların maddi olanaklarının öncelik sırasını belirlemedeki tutumu, duygusal ihtiyaçlarının fazlalığı, çalışmanın yapıldığı dönemdeki makro-mikro ekonomi durumu ve örneklem sayısının sınırlılığı gibi faktörler iş tatmini ile ilişki kurulamaması nedenleri arasında gösterilebilir.

Araştırmanın diğer bulguları arasında demografik özelliklerin iş tatminine olası etkileri değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, katılımcıların cinsiyetleri ile yaptıkları işten duydukları memnuniyet arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır. Konuyla ilgili literatürdeki bir takım çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların yaptıkları işe karşı duydukları tatmin düzeyinin bir takım farklılıklar gösterdiği bulgulanmaktadır. Ancak araştırmanın özeli kapsamında, iş tatmini ile cinsiyet arasındaki anlamlı farklılığın olmamasının nedenleri; iş yerinde sunulan maddi veya manevi imkanlarını tüm çalışanlara hitap ettiği, kadın çalışanların aile veya sosyal hayatları ile iş aktivitelerini dengede tutabilmeleri, örgüt genelinde erkek hegemonyasının etkin olmadığı şeklinde sıralanabilir.

Katılımcıların medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha fazla iş tatmini duydukları bulgulanmıştır. Genellikle evli bireylerin aile sorumluluklarının olması, yeni iş arama sürecini göze alamamaları, sabit ve düzenli bir gelire bekar bireylerden daha fazla ihtiyaç duymaları ve evli bireylerin genel hayat yapılarından daha memnun olmalarından kaynaklanabilmektedir.

Eğitim düzeyinin iş tatminine yansımalarında ise ortaöğretim ve önlisans eğitimi düzeyine sahip olan katılımcıların, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcılara göre iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde genellikle eğitim düzeyi düşük olan çalışanların

iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında; eğitim seviyesi arttıkça işgörenlerin örgütten beklentilerinin artışı gösterdiği, eğitim imkanlarının günümüzde artış gösterdiği, gelişen ve değişen şartlara örgütlerin geç ayak uydurabilmesi ancak işgörenin bu seviyeleri daha erken yakalaması şeklinde açıklanabilir.

Çalışma sürelerinin çalışanların iş tatminine yansımaları arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İlgili sonuçlara göre katılımcıların örgütte geçirdikleri çalışma süreleri arttıkça iş tatmini de artış göstermektedir. Konuyla ilgili çalışmalar ışığında bu durumu oluşturan nedenler şu şekilde özetlenebilir: çalışanların iş hayatlarındaki ilk dönemler ile son dönemleri genellikle iş tatminlerinin yüksek olduğu dönemlerdir. Bunun nedenleri arasında ilk dönemlerde örgüte olan inancın yüksekliği, işe başlamanın heyecanı, beklentilerin bozulmaması faktörleri mevcutken, iş hayatının son dönemlerinde ise örgüte duyulan vefanın mevcudiyeti, emeklilik zamanının yakın olması, yeni bir iş için performansın düşüklüğü gibi faktörler gösterilebilir. Ayrıca çalışma süresinin uzunluğu iş tecrübesi sayesinde kariyer elde edilmesine, gelirden artış sağlanmasına ve beklentilerin reel iş koşullarına indirgenmesine bağlı olarak iş tatmininin oluşmasına etki edebilmektedir.

Diğer bir demografik özellik olan yaş faktörü ile iş memnuniyeti arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Katılımcıların ileri yaşlara erişmesi ile iş tatminlerinde artış olduğu bulgulanmıştır. Başka bir ifade ile göreceli olarak yaşlı katılımcıların genç katılımcılara göre iş tatmini duygularının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalar incelendiğinde genellikle yaşı genç olan çalışanların, ileri yaş grubunda olan çalışanlara göre iş tatminlerinin daha az olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında örgütsel bağlılığın artması, kişilerin gelir seviyelerinin yükselmesi, ilerki yaşlarda yeni bir iş sahibi olmanın zorlu olacağı düşüncesi, mesleki kariyerde ilerlenmiş olunması, kuruma aidiyet ve vefa duygularının artması gibi nedenler gösterilebilir.

Demografik özelliklerin son kısmı olan aylık ortalama gelir ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır. Literatür çalışmalarında gelir ve iş tatmini arasındaki farklılıklara ilişkin kesin ve aynı sonuçlar yer almamaktadır. Ancak

araştırmanın özelinde; yapılan işin zorluğu, örgütün sunduğu sosyal imkanlar, örgütsel bağlılık, örgüt içi sosyal ilişkiler, çalışanların kendi aralarındaki paylaşımları, çalışanların elde ettikleri gelir ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedir. Başka bir ifade ile işgörenlerin kazandıkları gelir sadece maddi olanaklar olarak algılanmayıp, manevi hazlarının da iş tatminlerine etki edebileceği düşünülebilir.

Sonuç olarak, iş tatmininin kişilik özellikleri ve sosyal ilişki alt boyutları ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. İş tatmininin, beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkisi duygusal dengesizlik boyutu ile negatif diğer boyutlar ile pozitif yönde anlamlı farklılıklar göstermektedir. Yazında yer alan konuyla ilişkili çalışmalarda da bir takım benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. İş tatmini ile sosyal ilişki alt boyutları arasında; aile, arkadaşlık, eğitim, din, teknoloji ve kültür alt boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulgulanırken, siyaset, sağlık ve ekonomi alt boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır. Literatürde konuyla ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olması ve sosyal ilişki faktörlerinin kısıtlı yapıda incelenmesi nedeniyle, sosyal ilişki alt boyutları genişletilmeye çalışılmıştır. Çalışanların biyolojik, psikolojik ve sosyolojik yönlerinin iş tatminlerine etki ettiği anlaşılmaktadır. İş tatmini kavramının çalışanlara, örgütlere ve hatta toplumun geneline yansımaları olduğu düşünöncesi ile iş tatminine etki edebilecek kişilik özellikleri ve sosyal ilişki boyutlarını bütönsel bir yaklaşımla açıklamaya çalışan bu araştırma, özgünlüğü ve kapsamıyla ulusal ve uluslararası yazına katkıda bulunmaktadır.

## ÖNERİLER

Araştırma kapsamında ve elde edilen bulgular sonucunda ortaya konulabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- 1) İş görenlerin yaptıkları işe karşı tutumlarının örgütün işleyişini tanımlayan en önemli göstergelerden olması nedeniyle, iş tatmini süreçlerinin takip edilmesi,
- 2) Örgüt yapısının ve örgüt yönetiminin; çalışanlarında iş tatmini oluşturması için işgörenleri psiko-sosyal yapıda değerlendirmeleri ve bu sayede motivasyon, örgütsel bağlılık, sosyal ilişki kavramlarının gelişimine olanak sunması,
- 3) Örgütlerin çalışanlarına sosyal ilişkilerini geliştirebilecekleri ve düşüncelerini, duygularını ifade edebilecekleri ortamları verebilmesi,
- 4) Liyakat ve adalet algılarının yüksek olduğu bir yönetim anlayışının çalışanlara hissettirilmesi,
- 5) İş görenlerin, yaptıkları işten duydukları memnuniyete etki eden nedenleri sadece örgüt içi oluşumlardan kaynaklandığını düşünmemeleri, kişisel ve sosyal ilişkilerini, yaşantılarını, düşüncelerini ve tutumlarını da göz önünde bulundurmaları,
- 6) İş görenlerin örgüt içinde oluşturacakları grupların; çalışanların tecrübelerine, işi kolay yapabilmelerine etki ederken, çalışma arkadaşları ile sanatsal-kültürel aktiviteler düzenlemelerine, sevinç-üzüntü paylaşımlarına ve genel olarak örgüt içi sosyal ilişkilerini geliştirmeye yardımcı olabileceği,
- 7) Örgüt dışında ise işgörenlerin aile, arkadaş ilişkilerinin kalitesi, bireylere örgüt içi sıkıntıları paylaşma imkanı vererek, ruhsal ve bedensel rahatlık bulmalarına yardım edeceği ve sosyal aktivitelerin çalışanların monotonluktan kurtulmalarına, deşarj olmalarına etki edeceği, böylece iş tatmini artışının kolaylaşacağı,

- 8) Sosyal ilişkilerle elde edilecek katkıların veya desteğin bireylerin kişiliklerine, çalışma hayatlarına, genel yaşantılarına ve iş tatminlerine olumlu etkileri olacağının göz önünde bulundurulması,
- 9) Bireylerin hem iş hem de genel hayatlarının her döneminde yer alan sosyal ilişki konusunun daha fazla detaylandırılması, araştırılması, etki boyutlarının gözlemlenmesi ve ölçülmesi, farklı sektörlere yansımalarının çalışmalara dahil edilmesi yazına sunabilecek katkılar arasındadır.





## KAYNAKÇA

Acitelli, Linda K., "Gender Differences in Relationship Awareness and Marital Satisfaction Among Young Married Couples", *Personality and Social Psychology Bulletin*, No: 18, pg: 102-110, 1992

Acosta, Deborah, vd., "The Wisdom of the Aged", <https://www.nytimes.com/2015/12/27/nyregion/the-wisdom-of-the-aged.html?emc=eta1&r=2>, erişim tarihi: 16.04.2016

Aguilera, Michael B., "The Impact of The Worker: How Social Capital and Human Capital Influence The Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants", *Sociological Inquiry*, Vol. 73, No: 1, pp. 52-83, 2003

Akdol, Buket ve Arikboga, F. Sebnem, "The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies", *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 195, pp. 278 – 282, 2015

Akıncı, Zeki, "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı 4 , syf. 1-25, 2002

Aksu, Mualla B., "İnsan İlişkilerinde Bir Boyut: Grup Davranışı", *Fırat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yıl 2, Sayı 3*, syf: 315-328, 1996

Akyıldız, Müge, "Ciddi ve Kayıtsız Katılımcıların Kişilik Özellikleri ile Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki" *Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2013

Alan, Aylin A., "Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi", *Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2011

Alavi, Hamid R., ve Askaripur, Mohammad R., "The Relationship Between Self-Esteem and Job Satisfaction of Personnel in Government Organisations. *Public Personnel Management*, Vol. 32, No: 4, pp. 591-599, 2003

Ali-Hassan, Hossam, Nevo, Dorit and Wade, Michael, "Linking Dimensions of Social Media Use to Job Performance: The Role of Social Capital", *Journal of Strategic Information Systems*, Vol. 24, pp. 65–89, 2015

Amaliah, Ima, Aspiranti, Tasya and Purnamasari, Pupung, “The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 211, pp. 984 – 991, 2015

Anafarta, Nilgün, “The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No: 4, pg: 168-177, 2011

Arıkan, Rauf, “Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama”, Asil Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2007

Arslantürk, Zeki ve Amman, M. Tayfun, “Sosyoloji”, Kaknüs Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2000

Aslan, A. Kadir, “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 5, syf: 16-30, 2001

Asrar-ul-Haq, Muhammad, Kuchinke, K. Peter and Iqbal, Anam, “The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: Case of Pakistani Higher Education”, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 142, pp. 2352-2363, 2017

Aşıkoğlu, Meral, “İşgören Yönetiminde İletişim ve Şişe-Cam Endüstrisinde Bir Uygulama Örneği”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1986

Atak, Metin, “Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri Ve Önemi”, *Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, syf: 59-67, 2005

Atakan, Akın, “Jandarma Personelinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007

Atkinson Rita, Atkinson, Richard ve Hilgard, Ernest R., “Introduction to Psychology”, Çev. Yavuz Alogan, Arkadaş Yayınları, İstanbul, 1999

Avcı, Turgay ve Karatepe Osman M., “İşletmenin Sınır Biriminde Çalışan İşgörenlerin Tatmini: Ampirik Bir Değerlendirme” 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, İstanbul Üniversitesi ss. 543-570, 2000

Ay, Ferda A., Filizöz, Berrin ve Öncül, Mehmet S., “Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, AKÜ İİBF Dergisi, Cilt 16, Sayı: 2, ss. 45-61, 2014

Aydoğmuş, Ceren, “Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011

Brikend, Aziri, “Job Satisfaction: A Literature Review”, Management Research and Practice, Vol. 3 Issue 4, pp. 77-86, 2011

Bacanlı, Hasan, İlhan, Tahsin ve Aslan, Sevda, “Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 7, ss. 261-279, 2009

Bahar, Halil İbrahim, “Sosyoloji”, Uşak Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2009

Bakan, İsmail vd., “Banka Çalışanlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çatışma Tür ve Stratejilerine Bakış Açuları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması”, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, syf: 1-31, 2011

Balay, Refik, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt: 37, sayı: 2, syf: 61-82, 2004

Baransel, Atilla, “Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi-I”, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Üçüncü Baskı, 1993

Barrick, Murray R., ve Mount, Michael K., “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis”, Personnel Psychology, Vol. 44, pp. 1-26, 1991

Barthelemy, Juan J., “Aggression and the Big Five Personality Factors of Grades and Attendance”, Doctoral Dissertation, University of Tennessee, Knoxville, 2005

Başar, Ufuk, “Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2011

Başaran, İbrahim E., “Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü”, Gül Yayınevi, İkinci Baskı, Ankara, 1991

Baysal, Ayşe C. ve Tekarslan Erdal, “Davranış Bilimleri I-II”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayın No: 191, İstanbul, 1987

Belcastro, Bonnie R. ve Koeske, Gary F., “Job satisfaction and intention to seek graduate education”, *Journal of Social Work Education*, Vol. 32, No:3, pp. 315-328, 1996

Bentolila, Samuel; Michelacci, Claudio ve Suarez Javier, “Social Contacts and Occupational Choice”, *Economica*, Vol. 77, pp. 20-45, 2010

Bhalotra, Sonia vd., “Religion, Politician Identity and Development Outcomes: Evidence from India”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, No: 104, pg: 4–17, 2014

Bianco, Adale, “Green Jobs and Policy Measures for A Sustainable Agriculture”, *Agriculture and Agricultural Science*, Vol. 8, pp. 346 – 352, 2016

Bidjerano, Temi ve Yun Dai, David, “The Relationship Between The Big-Five Model of Personality and Self-Regulated Learning Strategies”, *Learning and Individual Differences*, Vol. 17, pp. 69–81, 2007

Bingöl, Dursun, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Basım Yayım, Onuncu Baskı, İstanbul, 2016

Birmingham, Wendy, “Social Ties and Cardiovascular Function: An Examination of Relationship Positivity and Negativity During Stress”, *International Journal of Psychophysiology*, Vol. 74, pp. 114–119, 2009

Biswas-Deiner, Robert and Deiner, Ed, “The Subjective Well-Being of the Homeless, and Lessons for Happiness”, *Social Indicators Research*, Vol. 76, pp. 185-205, 2006

Bixter, Michael T., “Happiness, Political Orientation, and Religiosity”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 72, pp. 7–11, 2015

Borgonovi, Francesca, “Doing Well By Doing Good. The Relationship Between Formal Volunteering and Self-Reported Health and Happiness”, *Social Science and Medicine*, Vol. 66, pp. 2321-2334, 2008

Bozkurt, Öznur, “Yenilikçi Bir Faaliyet Olarak İç Girişimciliğin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Sakarya İli İmalat Sanayi Üzerine Bir Alan Araştırması”, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2009

Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Sayı 9, syf. 1-18, 2008

Bozkurt, Veysel, “Değişen Dünyada Sosyoloji”, Ekin Yayınevi, Onuncu Baskı, Bursa, 2014

Brown, Sarah ve Taylor, Karl, “Religion and education: Evidence from The National Child Development Study”, Journal of Economic Behavior & Organization, Vol. 63 ss: 439–460, 2007

Bull, Ian Howard F., “The Relationship Between Job Satisfaction and Organisational Commitment Amongst High School Teachers in Disadvantaged Areas in The Western Cape”, Yüksek Lisans Tezi, University of the Western Cape Faculty of Economic and Management Science, 2005

Burling, Temple, Lentz Edith M. and Wilson, Robert N., “The Give and Take in Hospitals: A Study of Human Organization in Hospitals”, G. P. Putnam's Sons, New York, 1956

Burger, Jerry M., “Personality”, Çev. İnan Deniz Erguvan, Kaknüs Yayınları, Birinci Basım, İstanbul, 2006

Butler, Gillian ve McManus, Freda, “Psikolojinin ABC’si”, Çev. Zeliha İ. Babayiğit, Kabalıcı Yayınevi, Birinci Baskı, İstanbul, 1998

Cace, Sorin and Stanescu, Simona Maria, “Role of The Social Economy to Increase Social Inclusion”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 92, pp. 117 – 121, 2013

Cahill, Kevin E. vd., “Linking Shifts International Economy with Changes in Job Satisfaction, Employee Engagement and Work–Life Balance”, Journal of Behavioral and Experimental Economics, Vol. 56, pp. 40–54, 2015

Camgöz, Selin M., “Kişilik Özellikleri ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A-Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerine Bir Değerlendirme”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009

Can, Halil ve Tecer, Meral, “İşletme Yönetimi”, TODAİE, 1978

Cao, Shixiong, “Socioeconomic Value of Religion and The Impacts of Ideological Change in China”, Economic Modelling, No: 29, pg: 2621–2626, 2012

Carey, Benedict, “Can Johnny Come Out and (Be Taught to) Play?” New York Times Jan. 14, 2007, [http://www.nytimes.com/2007/01/14/weekinreview/14carey.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2007/01/14/weekinreview/14carey.html?_r=0), erişim tarihi 29.05.2016

Ceylan, Tuncay, “Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011 15 (1), syf: 89-104

Chamorro-Premuzic, Tomas ve Furnham, Adrian, “Personality Traits and Academic Examination Performance”, European Journal of Personality, Vol. 17, pp.237–250, 2003

Chang, Huo-Tsan vd., “The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship as a Moderator”, Personality and Individual Differences, Vol. 96, pp. 260–265, 2016

Chaudhuri, Kausik, Reilly, Kevin T. ve Spencer, David A., “Job Satisfaction, Age and Tenure: A Generalized Dynamic Random Effects Model”, Economics Letters, Vol. 130, pp. 13–16, 2015

Chen, Chien-Yu vd., “The Relationship Among Interactive Justice, Leader–Member Exchange, and Workplace Friendship”, The Social Science Journal, Vol. 50, pp. 89–95, 2013

Cheng, Helen and Furnham, Adrian, “Attributional Style and Personality as Predictors of Happiness and Mental Health”, Journal of Happiness Studies, Vol. 2, pp. 307-327, 2001

Clark, Andrew E., “Job Satisfaction in Britain”, British Journal of Industrial Relations, Vol. 34, No: 2, pp.189-217, 1996

Clark, Andrew. E. ve Oswald, Andrew. J., “Satisfaction and Comparison Income”, Journal of Public Economics, Vol. 61, pp. 359–381, 1996

Clegg, Chris W., "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: Methodology, A Critique and An Empirical Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, pp. 88-101, 1983

Cohen, Adam B. and Varnum, Michael E.W., "Beyond East Vs. West: Social Class, Region, and Religion as Forms of Culture", *Current Opinion in Psychology*, No: 8, pg: 5-9, 2016

Collins, Brian J., Burrus, Carla J. ve Meyer, Rustin D., "Gender Differences in The Impact of Leadership Styles on Subordinate Embeddedness and Job Satisfaction", *The Leadership Quarterly*, Vol. 25, pp. 660-671, 2014

Cooray, Arusha ve Potrafke, Niklas, "Gender Inequality in Education: Political Institutions or Culture and Religion?", *European Journal of Political Economy*, No: 27, ss: 268-280, 2011

Costa, Paul T. ve McCrae, Robert R., "Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual", *Psychological Assessment Resources*, Odessa, FL, 1992

Costa, Paul T. ve McCrae, Robert R., "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 64, pp. 21-50, 1995

Crow, Stephen M. and Hartman, Sandra J., "Can't Get No Satisfaction," *Leadership & Organization Development Journal*", Vol. 16, No. 4, pp. 34-38, 1995

Cummings, Robert C., "Job Stress And The Buffering Effect Of Supervisory Support", *Group and Organization Studies*, Vol. 8, pp. 92-104, 1990

Cutchin, Gregory C., "Relationships Between The Big Five Personality Factors and Performance Criteria for in-Service High School Teachers", *Doctoral Dissertation, Purdue University*, 1998

Cüceloğlu, Doğan, "İnsan ve Davranışı – Psikolojinin Temel Kavramları", *Remzi Kitabevi*, 25. Baskı, İstanbul, 2012

Çakırçı, İlker H. ve Çelikkol, Özlem, "İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:9, ss. 153-170, 2009

Çalışır, Gülsüm, “Kişilerarası İletişimde Kullanılan Bir Araç Olarak Sosyal Medya: Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”, New World Sciences Academy, 4C0197, 10, 3, ss. 115-144, 2015

Çalışkan, Zekeriya, “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama” Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi (DAUM), Sayı 4, syf. 9-18, 2005

Çarıkçı, İlker H., “Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 4, ss. 83-95, 2004

Çaycı, Berk ve Karagülle, A. Elif, “Mobil İletişim Teknolojileriyle Değişen Örgütlenme Biçimleri: Ağlarda Örgütlenen Toplumsal Hareketler”, Journal of Yasar University, 9, 36, ss: 6261 – 6380, 2014

Çelen, Özay, “Ekip Çalışması Etkinliğinin İş Tatmini ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara, 2011

Çeribaş, Emine, “Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007

Çetin, Fatih, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011

Çetin, Nesrin G. ve Beceren, Ertan, “Lider Kişilik: Gandhi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 3, ss. 110-132, 2007

Çimen, Mesut ve Şahin, İsmet, “Farklı Statülerde Çalışan Sağlık İdarecilerinin İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir İnceleme”, I. Ulusal Sağlık İdaresi Kongre Kitabı, Ankara, 2000

Daft, Richard L., “Management”, Dryden Press, Chicago, 1988

Dalay, İsmail, “Yönetim ve Organizasyon - İlkeler, Stratejiler ve Teoriler” Sakarya: Üniversitesi Yayınları No:43, 2001

Dalkılıç, Mehmet, “İlköğretim Öğrencilerinin Sportif Faaliyetlere Katılım Düzeyi Ve İletişim Becerileri Arasında Ki İlişkilerin İncelenmesi”, Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 2011



Darbi, William Phanuel Kofi and Knott, Paul, “Strategising Practices in an Informal Economy Setting: A Case of Strategic Networking”, European Management Journal, Vol. Article in Press, pp. 1-14, 2016

Datcher, Linda, “The Impact of Informal Networks on Quit Behavior”, The Review of Economics and Statistics, Vol. 65, No: 3, pp. 91-95, 1983

Davis, Keith, “İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış”, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İkinci Baskı, İstanbul, 1984

Dede, Bahar, “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2009

Demirkan, Selcen, “Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2006

Deniz, Neslihan, “İlköğretimde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sultanbeyli İlçesi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006

Denizoğlu, Saip, vd., “Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesinde Çalışan Diş Hekimleri ve Hemşirelerin Mesleki Durum Değerlendirmesi Bolum I: İş Doyumu”, Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 33-42, 2005

Deutsche Welle, <http://www.dw.com/tr/%C3%A7inliler-nefes-alam%C4%B1yor/g-19183367>, erişim tarihi: 08.08.2016

Dikici, Metin A., “Dönüştürücü Liderliğin İş Tatminine Etkisi- GAP Bölgesi ve Çevre İllerde Bir Uygulama”, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005

Dikili, Ali, “Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması”, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012

Dildar, Yasemin, “Patriarchal Norms, Religion, and Female Labor Supply: Evidence from Turkey”, World Development Vol. 76, pg: 40–61, 2015

Di Stasio, Valentina, Bol, Thijs and Van de Werfhorst, Herman G., “What Makes Education Positional? Institutions, Overeducation and The Competition for Jobs”, *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 43, pp. 53–63, 2016

Doğan, İsmail, “Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar”, PagemA Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul, 2007

Doğan, Nuri ve Başokçu, Oğuz T., “İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, Sayı: 1, No: 2, ss. 65-71, 2010

Dollard, Maureen F. ve Neser Daniel Y., “Worker Health is Good for The Economy: Union Density and Psychosocial Safety Climate as Determinants of Country Differences in Worker Health and Productivity in 31 European Countries”, *Social Science & Medicine*, Vol. 92, pp. 114-123, 2013

Dolliver, Robert H., “Classifying The Personality Theories and Personalities of Adler, Freud and Jung with Introversion/Extraversion”, *Individual Psychology*, Vol. 50, No. 2, pp. 192-202, 1994

Dönmezer, Sulhi, “Toplum Bilim”, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 1994

Duyan, Veli, Gelbal, Selahattin ve Var, Ç. Esra, “Sosyal İlişki Unsurları Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 44, ss. 159-169, 2013

Eckersley, Richard, “Beyond Inequality: Acknowledging The Complexity of Social Determinants of Health”, *Social Science & Medicine*, Vol. 147, pp. 121-125, 2015

Ellison G., “Religious Involvement and Subjective Well-Being”, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 32, pp. 80-99, 1993

Erdil, Oya, vd., “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Taktir Etme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı 5, syf. 17-26, 2004

Erdoğan, İlhan, “İşletmelerde Davranış”, İstanbul Üniversite İşletme Fakültesi Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul, 1997

Eren, Erol, “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Yayınları, 14.Baskı, İstanbul, 2014

Erenel, Ayten, vd., “Teknoloji ve Kadın Sağlığı”, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss: 66-74, 2011

Ergin, Akif, “Öğretim Teknolojisi, İletişim”, Pegem Yayınları, Ankara, 1995

Ergün, Mustafa, “Eğitim Sosyolojisine Giriş: Eğitim ve Toplum”, Ocak Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 1994

Erigüç Gülsün, “Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Sayı 5, syf. 7-39, 2000

Eroğlu, Feyzullah, “Davranış Bilimleri”, Beta Yayınları, 14. Baskı, İstanbul, 2015

Eysenck, Michael W., “Psychology An International Perspective”, Psychology Press Ltd, NY, 2004

Ezzedeen, Souha R., “Research Note on Job Satisfaction”, Pennsylvania: The Pennsylvania State University, 2003

Feldman, Daniel C. and Hugh, Arnold J., “Managing Individual and Group Behavior in Organizations”, Auckland: McGraw – Hill International Book Company, New York, 1983

Fidan, Nurettin, “Okulda Öğrenme ve Öğretme”, Pagem Akademi, 3. Baskı, Ankara, 2012

Fincham, Frank D. ve Bradbury, Thomas N., “The Assessment of Marital Quality: A Reevaluation”, Journal of Marriage and the Family, 1987(a) 49, 797-809.

Fincham, Frank D. ve Bradbury, Thomas N., “The Impact of Attributions in Marriage: A Longitudinal Analysis”, Journal of Personality and Social Psychology, 1987(b), 53, 510-517.

Fiorillo, Damiano ve Nappo, Nunzia “Job Satisfaction in Italy: Individual Characteristics And Social Relations”, Health, Econometrics and Data Group, The University of York, WP09/11, pp. 1-33, 2011

Fletcher, Jason and Kumar, Sanjeev, “Religion and Risky Health Behaviors Among U.S. Adolescents and Adults”, Journal of Economic Behavior & Organization, No: 104, pg: 123–140, 2014

Fortune, <http://beta.fortune.com/global500/list> erişim 20.07.2016

Freeman, Richard B., “Job Satisfaction as An Economic Variable”, American Economic Review, Vol. 68, pp. 135-141, 1978

Fukuyama, Francis, “Social Capital and Civil Society”, International Monetary Fund’s Conference on Second Generation Reforms, 1999

Fustos, Kata, “Marriage and Men’s Health”, Population Reference Bureau Articles, <http://www.prb.org/Publications/Articles/2010/usmarriagemenshealth.aspx>, erişim tarihi: 16.06.2016

Gaziouğlu Şaziye ve Tansel, Aysıt, “Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors”, Applied Economics, Vol. 38, pp. 1163-1171, 2006

Geçikli, Fatma, Serçeoğlu Neslihan, Üst, Çağla, “Örgüt İçi İletişim Ve İletişim Tatmini Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Gazi Üniversitesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 33. Sayı, syf: 171-192, 2011

Gençoğlu, Cem, “Üniversite Öğrencilerinin İyimserlik Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006

Gerrig, Richard J. ve Zimbardo, Philip G., “Psychology and Life”, Çev. Gamze Sart, Nobel Akademik Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2012

Ghinetti, Paolo, “The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy”, Labour, Vol. 21, pp. 361-388, 2007

Giddens, Anthony, "Sociology", Çev. Cemal Güzel, 1. Baskı, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2012

Gintis, Herbert, "Homo Ludens: Social Rationality and Political Behavior", Journal of Economic Behavior and Organization, 2016.01.004, pg:1-33, 2016

Gove, Walter R., Briggs Style, Carolyn and Hughes, Michael, "The Effect of Marriage on the Well-being of Adults: A Theoretical Analysis", Journal of Family, Issues 11, pg: 4–35, 1990

Gökçe, Orhan, "İletişim Bilimi-İnsan İlişkilerinin Anatomisi", Siyasal Kitabevi, Ankara, 2006

Gözükara, İzlem ve Çolakoğlu, Nurdan, "The Mediating Effect of Work Family Conflict on The Relationship Between Job Autonomy and Job Satisfaction", Social and Behavioral Sciences, Vol. 229, pp. 253 – 266, 2016

Greenpeace, <http://www.greenpeace.org/eastasia/campaigns/air-pollution/>, erişim tarihi: 08.08.2016

Guirdham, Maureen, "Interpersonal Skills at Work.", Prentice Hall, New York, 1990

Gülнар, Birol, "Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu", Literatürk Yayınları, İstanbul, 2007

Gültekin, Erdoğan, "Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009

Gümüş, Özlem D., "Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009

Güneş, Abdurrahman, "Sosyolojik Olarak Din ve Toplum İlişkileri", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 1, syf: 153-164, 2014

Gürbüz, Ahmet, "Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 36-46, 2007

Gürer, Alper, Öneren, Melahat ve Bozacı, İbrahim, “Çalışanların Bireysel Değerleri ile Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kamu Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, The Journal of Academic Social Science Studies, Sayı: 29, ss. 439-455, 2014

Gürgen, Haluk, “Örgütlerde İletişim Kalitesi”, Der Yayınları, İstanbul, 1997

Güven, Mehmet, Bakan, İsmail ve Yeşil, Salih, “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 12, ss. 127-151, 2005

Haar, Jarrod M. vd., “Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 85, pp. 361–373, 2014

Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri-Örgüt İletişimi, MEB Yayınları, Ankara, 2012

Hamermesh Daniel S., “The Changing Distribution of Job Satisfaction”, Journal of Human Resources, Vol. 36, pp. 1–30, 2001

Hammer, Leslie B., Bauer, Talya N. and Grandey, Alicia A., “Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors”, Journal of Business and Psychology, Vol. 17, No: 3, pp. 419-436, 2003

Harrington, Brad, Deussen, Fred Van, and Ladge, Jamie, “The New Dad: Exploring Fatherhood within a Career Context”, Boston College Center for Work & Family, pp. 1-31, 2010

Haslam, Nick, Park, Joonha, Kashima, Yoshi ve Norasakkunkit, Vinai, “Empathy, Culture and Self-Humanising: Empathising Reduces The Attribution of Greater Humanness to The Self More in Japan Than Australia”, International Journal of Psychology, Vol. 51, Issue 4, pp. 301–306, 2016 (a)

Haslam, Nick ve Erlend P. Kvaale, “Motivational Orientations and Psychiatric Stigma: Social Motives Influence How Causal Explanations Relate to Stigmatizing Attitudes”, Personality and Individual Differences, Vol. 89, pp. 111–116, 2016 (b)

Hauff, Sven, Richter, Nicole F. and Tressin, Tabea, “Situational Job Characteristics and Job Satisfaction: The Moderating Role of National Culture”, International Business Review, Vol. 24, pp. 710–723, 2015

Hayati, Keumala and Caniago, Indra, “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65, pp. 272 – 277, 2012

Hayes, Nicky, “Understand Psychology, Hodder Teach Yourself”, Çev. Pınar Şengözer, Optimist Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul, 2013

Heckman, J. James, “Sample Selection Bias As a Specification Error”, *Econometrica*, Vol. 47, pp. 153-161, 1979

Hendrickson, Blake, Rosen, Devan and Aune, R. Kelly, “An Analysis of Friendship Networks, Social Connectedness, Homesickness, and Satisfaction Levels of International Students”, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 35, pp. 281–295, 2011

Henrich, Joseph, “Culture and Social Behavior”, *Behavioral Sciences*, Vol. 3, pp. 84–89, 2015

Hicks, Herbert G., “Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından”, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Birinci Cilt, Çevirenler: Tekok, Osman., Aytek, Bintuğ ve Bumin, Birol, Ankara, 1975

Hicks, Herbert G., “Management Of Organizations: A Systems And Human Resources Approach”, McGraw-Hill Inc., 2nd edition, US, February 1972

Homans, George G., “İnsan Grubu”, Çeviri: Onaran, Oğuz, Oran, Baskın ve Oskay, Ünsal, TODAİE Yayınları, Ankara, 1971

Hoppock, Robert, “Job Satisfaction”, Harper and Brothers, New York, 1935

Horton, Paul B., Hunt, Chester L., “Sociology”, McGraw Hill, 1st Edition, New York, 1964

Hostinar, Camelia E., “Recent Developments in The Study of Social Relationships, Stress Responses, and Physical Health”, *Current Opinion in Psychology*, Vol. 5, pp. 90–95, 2015

Hribar, Mateja Šmid, Bole, David, and Pipan, Primož, “Sustainable Heritage Management: Social, Economic and Other Potentials of Culture in Local Development”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 188, pp. 103 – 110, 2015

Huang, Hsin-Yi, “Examining The Beneficial Effects of Individual's Self-Disclosure on The Social Network Site”, *Computers in Human Behavior*, 57, ss: 122-132, 2016

Huczynski, Andrzej A. and Buchanan, David A., “Organizational Behaviour”, Pearson Hall, 8th Edition, 2013

Ingoldsby, Bron B. and Smith, Suzanna D. “Families in Global and Multicultural Perspective”, Thousand Oaks Sage Publications, 2nd Edition, 2006

Ioannides, Yannis M. ve Loury, Linda D., “Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 42, pp. 1056–1093, 2004

Ioannou, Panagiotis, vd., “Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses’ Health-Related Quality of Life”, *Safety and Health at Work*, Vol. 6, pp. 324-328, 2015

Ivancevich, John M., Matteson, Michael T., “Organizational Behavior and Management”, 10th Edition, Homewood, IL:BPI/Irwin, 2014

Iverson, Roderick D. and Maguire, Catherine, “The Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Human Relations*, Vol. 53, pp.807-839, 2000

İçli, Gönül, “Küreselleşme ve Kültür” *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt : 25, No: 2, ss. 163-172, 2001

İlal, Günsel K., “Tıpsal Psikoloji : Tıpta Davranış Bilimleri”, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayınları, No: 110, İstanbul, 1982

İletişim ve İnsan İlişkileri, Araştırma Serisi No.29, Erişim 02.04.2016, [www.maximumbilgi.com](http://www.maximumbilgi.com)

İnanç, Banu Y. ve Yerlikaya, Eşef E., “Kişilik Kuramları”, Pagem Akademi Yayınları, Altıncı Baskı, Ankara, 2012

İyigün, Öykü N., “Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011



John, Oliver P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L., “The Big Five Inventory Versions 4a and 54”, Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research, 1991

Jones, Richard J. ve Sloane Peter J., “Regional Differences in Job Satisfaction”, Applied Economics, Vol. 41, pp. 1019-1041, 2009

Judge, Timothy A., vd., “The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span”, Personnel Psychology, Vol. 52, pp. 621-652, 1999

Judge, Timothy A. ve Bono, Joyce E., “Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership”, Journal of Applied Psychology, Vol. 85, pp. 751–765, 2000

Kadış, Ayşegöl ve Özduman, Ümit, “Ortaöğretim Yönetim Bilimi Dersi”, Devlet Kitapları, Birinci Baskı, MEB, 2015

Kâğıtçıbaşı, Çiğdem, “İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş”, Duran Ofset Matbaacılık Sanayii A.Ş., İkinci Baskı, İstanbul, 1977

Kalaycı, Şeref, “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Asil Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2010

Kantowitz, Barry H., Roediger III, Henry L. and Elmes, David G., “Experimental Psychology”, Ninth Edition, Çev. Nurhan Er ve Yalçın A. Duyan, Nobel Yayınları, İstanbul, 2014

Kaplan, İrfan, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011

Kapoutsis, Ilias vd., “Politics Perceptions as Moderator of The Political Skill – Job Performance Relationship: A Two-Study, Cross-National, Constructive Replication”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 78, pp. 123–135, 2011

Karagöl, Mehmet ve Masca, Mahmut, “Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 1, syf: 37-52, 2005

Karakuş, Hatice, “Mobbingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği”, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

Kayıkçı, Murat, “Siyasal Toplumsallaşma Açısından Çevre İçin Eğitim”, Journals of Qafqaz University Number 15 , Vol. 1, 2005

Kenny, Patricia, Reeve, Rebecca and Hall, Jane, “Satisfaction with Nursing Education, Job Satisfaction, and Work Intentions of New Graduate Nurses”, Nurse Education Today, Vol. 36, pp. 230–235, 2016

Keser, Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum, 2005/4, syf: 77-96, 2005

Kılıç, Serpil Z. ve Gümüşeli, Ali İ., “İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 39, Sayı: 2, ss. 290-309, 2010

Kılıçaslan, Yılmaz, vd. “İktisada Giriş”, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2566, 1. Baskı, Eskişehir, 2012

Kılınç, Tanıl, “Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C:20, S: 1-2, syf: 19-34, 1991

Kırık, A. Murat, “Arap Baharı Bağlamı’nda Sosyal Medya-Birey Etkileşimi ve Toplumsal Dönüşüm”, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, Cilt 1, Sayı 3, ss: 87-98, 2012

Kızılçelik, Sezgin ve Erjem, Yaşar, “Açıklamalı Sosyoloji Terimleri Sözlüğü”, Günay Ofset, Konya, 1992

Kim, Hyun J., Shin, Kang H., ve Umbreit, Terry W., “Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 26, No: 2, pp. 421–434, 2007

Kim, Soonhee., “Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership”, Public Administration Review, Vol. 62, No. 2, Pp. 231-241, 2002

Kim, Yonghwan ve Chen, Hsuan-Ting, “Social Media and Online Political Participation: The Mediating Role of Exposure to Cross-Cutting and Like-Minded Perspectives”, Telematics and Informatics, Vol. 33, pp. 320–330, 2016

Koç, Sabri, “Aile ve Eğitim”, Türk Eğitim Derneği Yayınları, 18. Eğitim Toplantısı, Şafak Matbaası, Ankara, 1994

Koçel, Tamer, “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayınları, 15. Baskı, 2014

Koçel, Tamer, “İşletme Yöneticiliği : Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımla”, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 10. Baskı, İstanbul, 2005

Konuk, Mustafa, “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006

Kowalski, Robin and Westen, Drew, “Psychology”, John Willey and Sons Inc., Fifth Edition, MA, 2009

Kuiper, Jisca S., vd., “Social Relationships and Risk of Dementia: A Systematic Review and Meta-Analysis of Longitudinal Cohort Studies”, Ageing Research Reviews, Vol. 22, pp. 39–57, 2015

Lamber, Eric G., vd., “Social Support’s Relationship to Correctional Staff Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”, The Social Science Journal, Vol.53, Issue 1, pp. 22–32, 2016

Lamu, Admassu N. And Olsen, Jan Abel, “The Relative Importance of Health, Income and Social Relations for Subjective Well-Being: An Integrative Analysis”, Social Science & Medicine, Vol. 152, pp. 176-185, 2016

Laurenceau, Jean-Philippe, Feldman Barrett, Lisa and Rovine, Michael J., “The Interpersonal Process Model of Intimacy in Marriage: A Daily-Diary and Multilevel Modeling Approach”, Journal of Family Psychology, 2005, Vol. 19, No. 2, syf: 314–323

Lawler III, Edward E. and Porter, Lyman W., “The Effect of Performance on Job Satisfaction”, Industrial Relations, Vol. 7, No: 1, pp. 20-28, 1967

Letourneau, Ruth M., “Predicting College Success: Big Five”, Unpublished Dissertation. Fullerton: Master of Arts in Psychology Faculty of California State University, 2009

Levin, Jeffrey S. ve Vanderpool, Harold Y., "Is Frequent Religious Attendance Really Conducive to Better Health? Toward an Epidemiology of Religion", *Social Science and Medicine*, Vol. 24, No: 7, pp. 589-600, 1987

Lewis, Valerie A., MacGregor, Carol Ann ve Putnam, Robert D., "Religion, Networks, and Neighborliness: The Impact of Religious Social Networks on Civic Engagement", *Social Science Research*, Vol. 42, pp. 331-346, 2013

Liao, Wei and Yuan, Rui, "Understand an Emerging "Failure" of an Equality-Oriented Teacher Policy in China: A Job Search Perspective", *International Journal of Educational Research*, Vol. 81, pp. 71-82, 2017

Lillard, Lee A. and Panis Constantijn W.A., "Marital Status and Mortality: The Role of Health", *Demography*, No: 33(3), pg: 313-327, 1996

Linton, Ralph, "The Study of Man", Appleton-Century Company Inc., 1st Edition, New York, 1936

Locke, Edwin A., "The Nature and Causes of Job Satisfaction" In: Dunnette, M.D., Ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, IL: Rand McNally, Vol. 1, pp. 1279-1349, 1976

Loscocco, Karyn A., "Reactions to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men", *Work & Occupations*, Vol. 17, pp. 152-177, 1990

Lounsbury, John W., vd., "An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction", *Journal of Career Assessment*, Vol. 11, No: 3, pp. 287-307, 2003

Lu, Luo, "Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-Being", *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 8, pp. 61-72, 1999

Luthans, Fred, "Organizational Behavior", Mc Graw Hill, 12th Edition., New York, 2011

Macionis, John J., "Sociology", Pearson, 13th Edition, Çev. Vildan Akan, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2012

MacKenzie, Donald ve Wajcman, Judy, "The Social Shaping of Technology", Open University Press, 2nd ed., Buckingham, UK, 1999

Madran, Canan ve Akdoğan, Tahsin, “Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19, Sayı: 1, ss. 366-381, 2010

Matei, Ani ve Dorobantu, Adela Daniela, “Social Economy – Added Value for Local Development and Social Cohesion”, Procedia Economics and Finance, Vol. 26, pp. 490 – 494, 2015

Matyszczyk, Chris, “The Secret Of Happiness Revealed In 75-Year Study”, <http://www.inc.com/chris-matyszczyk/the-longest-ever-study-of-happiness-reveals-the-big-secret.html>, erişim tarihi: 16.04.2016

Maunder, Robert G., vd., “Social Support and The Consequences of Heart Failure Compared with Other Cardiac Diseases: The Contribution of Support Received Within an Attachment Relationship”, Archives of Cardiovascular Disease, Vol. 108, pp. 437-445, 2015

Mcaninch, Kelly G., “Examining The Role of Uncertainty and Goals in The Threat of Relationship Talk and Associations with Avoidance, Indirectness, and Communication Satisfaction”, PhD Thesis, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2015

McCrae, Robert R. and John, Oliver P., “An Introduction to The Five-Factor Model and Its Applications”, Journal of Personality, Vol. 60, pp. 175-215, 1992

McCrae Robert R. ve Costa, Paul T., “A Contemplated Revision of The NEO Five-Factor Inventory”, Personality and Individual Differences, Vol. 36, pp. 587–596, 2004

Mete, Cengiz, “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006

Meyer, John P. ve Allen, Natalie J., “Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application”, Thousand Oaks, Sage Publications, 1997

Mookerjee, Rajen and Beron, Krista, “Gender, Religion and Happiness”, The Journal of Socio-Economics, No: 34, pg: 674–685, 2005

Morgan, Clifford T., “Introduction to Psychology”, Çev. Sibel Karataş vd., Meteksan, 8. Baskı, Ankara, 1991

Morris, Charles G. and Maisto, Albert A., “Psychology an Introduction”, Pearson Prentice Hall, Twelfth Edition, NJ, 2005

Myers, Douglas J., Nyceb, James M., ve Dekker Sidney W.A., “Setting Culture Apart: Distinguishing Culture from Behavior and Social Structure in Safety and Injury Research”, Accident Analysis and Prevention, Vol. 68, pp. 25–29, 2014

Neely, Eva, Walton, Mat and Stephens, Christine, “Young People’s Food Practices and Social Relationships a Thematic Synthesis” Appetite, Vol. 82, pp. 50–60, 2014

Newman, David M., “Sociology”, Sage, 3rd Edition, Çev. Ali Arslan, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2013

Noftle, Erik E. ve Robins, Richard W., “Personality Predictors of Academic Outcomes: Big Five Correlates of GPA and SAT Scores”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 93, No: 1, pp. 116-130, 2007

Noland, Marcus, “Religion and Economic Performance”, World Development Vol. 33, No. 8, pg: 1215–1232, 2005

Numanoğlu, Gülcan, “Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II: Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, No: 32, (1-2), syf: 341-350, 1999

OECD, “Doing Better for Families”, 2011

OECD, <http://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>, erişim tarihi 22.07.2016

Oğuz, Orhan, “İktisada Giriş Temel Kavramlar ve Prensipler”, Marmara Üniversitesi Yayın No: 513, İstanbul, 1992

Okpara, John O., “Personal Characteristics as Predictors of Job Satisfaction: An Exploratory Study of IT Managers in A Developing Economy”, Information Technology and People, Vol. 17, No: 3, pp. 327-338, 2004

Oksay, Aygen, “Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği”, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011

Oliveira, Sandra E.H., Esteves, Francisco and Carvalho, Helena, “Clinical Profiles of Stigma Experiences, Self-Esteem and Social Relationships Among People with Schizophrenia, Depressive, and Bipolar Disorders”, *Psychiatry Research*, Vol. 229, pp. 167–173, 2015

O’Neill, John W., ve Xiao, Qu, “Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No: 4, pp. 652–658, 2010

Ordun, G., “Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma”, *Yönetim Dergisi*, Yıl:16, Sayı:51, ss. 56-68, 2005

Origo, Federica ve Pagani, Laura, “Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence from Europe”, *International Journal of Manpower*, Vol. 29, No: 6, pp. 539-566, 2008

Oshio, Takashi, Tsutsumi, Akizumi and Inoue, Akiomi, “Do Time-Invariant Confounders Explain Away The Association Between Job Stress and Workers' Mental Health?: Evidence from Japanese Occupational Panel Data”, *Social Science & Medicine*, Vol. 126, pp. 138-144, 2015

Öğüt, Adem, “Bilgi Çağında Yönetim”, Nobel Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2012

Öncül, Mehmet S. ve Ay, Ferda A., “Ulusal Kültürün Motivasyona Etkileri: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt 15, Sayı: 1, ss.189-207, 2014

Öneren, Melahat, “İşletmelerde Öğrenen Örgütler Yaklaşımı”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 7, ss. 163-178, 2008

Özbağ, Gönül ve Ceyhan, Gökçe Ç., “Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work-Family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 140, pp. 643 – 649, 2014

Özden, Yüksel, “Öğrenme ve Öğretme”, Pegem Akademi, 12. Baskı, Ankara, 2014

Özdevecioğlu, Mahmut ve Doruk, Nihal Ç., “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, syf: 69-99, 2009

Özguven, İbrahim E., “Endüstri Psikolojisi”, Sistem Ofset, Ankara, 2003

Özen, Serap ve Uzun, Turgay, “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın. Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7, Sayı: 3, syf: 128-147, 2005

Özkalp, Enver vd., “Davranış Bilimlerine Giriş” Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir, 2004

Pang, Hok Hoi P., “Big Five Personality Traits and Parental InCilt:vement: Contributing as Predictors of Academic Performance in High School and College”, Doctoral Dissertation, Alliant International University, Fresno, California, 2008

Park, Shin-Goo vd., “Job Stress and Depressive Symptoms Among Korean Employees: The Effects of Culture on Work”, International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol. 82, pp. 397–405, 2009

Passer, Michael W. and Smith, Ronald E., “Psychology – The Science of Mind and Behavior”, McGraw Hill, Forth Edition, NY, 2008

Pellizzari, Michele, “Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?”, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 63, pp. 494-510, 2010

Plotnik, Rod, “Introduction to Psychology”, Çev. Tamer Geniş, Birinci Baskı, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2009

Ponzo, Michela ve Scoppa, Vincenzo, “The Use of Informal Networks in Italy: Efficiency or Favoritism?”, Journal of Socio-Economics, Vol. 39, pp. 89-99, 2010

Pop, Oana, Dina, George C. and Martin, Catalin, “Promoting The Corporate Social Responsibility for A Green Economy and Innovative Jobs”, Social and Behavioral Sciences, Vol. 15, pp. 1020–1023, 2011

Pugh, Derek S., “Organization Theory: Selected Reading”, Harmondsworth, Penguin Books, 2nd Edition, 1987



Qu, Hailin and Zhao, Xinyuan, “Employees' Work–Family Conflict Moderating Life and Job Satisfaction”, *Journal of Business Research*, Vol. 65, pp. 22–28, 2012

Repetti, Rena and Wang, Shu-wen, “Effects of Job Stress on Family Relationships”, *Current Opinion in Psychology*, Vol. 13, pp. 15–18, 2017

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., “Organizational Behavior”, Pearson, 13th Edition, New Jersey, 2013

Robertson, Brett W. and Kee, Kerk F., “Social Media at Work: The Roles of Job Satisfaction, Employment Status, and Facebook Use with Co-Workers”, *Computers in Human Behavior*, 10.1016/j.chb.2016.12.080, pp. 1-29, 2016

Rogers, Craig L., “An Investigation of The Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Academic Performance”, Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, 2005

Rothman, Sebastiaan, “Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing”, *South Africa Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No: 3, pp. 11-16, 2008

Rougier, Eric, “Fire in Cairo: Authoritarian–Redistributive Social Contracts, Structural Change, and the Arab Spring”, *World Development*, Vol. 78, pp. 148–171, 2016

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tokol, Tuncer, “İşletme”, Furkan Ofset, 6.Baskı, Bursa, 2005

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek, “Örgütsel Psikoloji”, Alfa Yayınları, 4. Baskı, Bursa, 2003

Sağsan, Mustafa, “Örgütsel Seçimlerde Küme Modeli: İnsan İlişkileri, Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenmenin Ara Kesitinde ‘İnsan’ ”, 2002, <http://eprints.rclis.org/7349/1/205-230.pdf> (Erişim Tarihi: 12.02.2016)

Saiyadain, Mirza S., “Human Resources Management”, 4th Edition, Tata McGraw-Hill Education, New Delhi, 2009

Salaber, Julie, “Religion and Returns in Europe”, *European Journal of Political Economy*, No: 32, pg: 149–160, 2013

Salgado, Jesus F., “The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 10, No: 1, pp. 117-125, 2002

Sands, Gary, “New Economy Jobs and Economic Health, Prosperity in Canada's Midsized Urban Areas”, *Habitat International*, Vol. 45, pp. 15-19, 2015

Saner, Tülen ve Eyüpoğlu, Şerife Z., “The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 55, pp. 1020 – 1026, 2012

Saner, Tülen ve Eyüpoğlu, Şerife Z., “The Gender-Marital Status Job Satisfaction Relationship of Academics”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 106, pp. 2817 – 2821, 2013

Saner, Tülen ve Sadıkoğlu, Gunay, “Gender Differences in Job Satisfaction in 5 Star Hotels of North Cyprus: Descriptive Analysis”, *Procedia Computer Science*, Vol. 102, pp. 359 – 364, 2016

Santini, Ziggi Ivan, vd., “The Association Between Social Relationships and Depression: A Systematic Review” *Journal of Affective Disorders*, Vol. 175, pp. 53–65, 2015

Sapancalı, Faruk, “Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 4, syf. 55-74, 1993

Sapancı, Ahmet, “Kişilik, Bilişüstü ve Akademik Başarının Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Başarıdaki Öğrenme Stili Farklılıkları”, *Doktora Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2011

Sargutan, A. Erdal, “Sağlık Teknolojisi Yönetimi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, ss: 113-144 ,2005

Sarı, Yaşar, “Genel Ekonomi, Öğrenciler İçin Ders Notu”, [http://tf.ogu.edu.tr/wp-content/uploads/2013/07/genel\\_ekonomi\\_2013\\_yaz.pdf](http://tf.ogu.edu.tr/wp-content/uploads/2013/07/genel_ekonomi_2013_yaz.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2016)

Savcı, İlkay, “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 54 Sayı: 1, ss: 123-142, 1999

Saxena, Shekhar vd., “A Cross-Cultural Study of Spirituality, Religion, and Personal Beliefs as Components of Quality of Life”, WHOQOL SRPB Group, Social Science & Medicine, No: 62, pg: 1486–1497, 2006

Schaefer, Richard T., “Sociology”, McGraw Hill, 12th Edition, Çev. Simten Coşar, Palme Yayıncılık, Ankara, 2013

Schinckus, Christophe, “Financial Innovation as a Potential Force for a Positive Socialchange: The Challenging Future of Social Impact Bonds”, Research in International Business and Finance, Vol. Article in press, 2015

Schmitt, David P., Allik, J., McCrae, R. R. ve Benet-Martinez, V., “The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Pattern and Profiles of Human Selfdescription Across 56 Nations” Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 38, pp. 173-212, 2007

Schultz, Duane P. ve Schultz, Sydney. E., “Modern Psikoloji Tarihi”, Çev. Yasemin Aslay, İkinci Baskı, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2007

Scott, William G., “Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis”, Homewood, R.D. Irwin Ill, 4th Edition, 1981

Scott, William G., “Organization Theory: A Behavioral Analysis for Management”, Homewood, Ill: R.D. Irwin, 1967

Seeman, Teresa E., vd., “Social Relationships and Their Biological Correlates: Coronary Artery Risk Development in Young Adults (CARDIA) Study” Psychoneuroendocrinology, Vol. 43, pp. 126 – 138, 2014

Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer F., “Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Ege Akademik Bakış Dergisi, Sayı 5, syf. 55-64, 2005

Sirgy, Joseph M., “A Quality-Of-Life Theory Derived from Maslow’s Development Perspective: Quality is Related to Progressive Satisfaction of A Hierarchy of Needs, Lower Order and Higher”, American Journal of Economics and Sociology, Vol. 45, No: 3, pp. 329-342, 1986

Sloane, Peter J. ve Ward, Melanie E., “Cohort Effects and Job Satisfaction of Academics”, Applied Economics Letters, Vol. 8, No: 12, pp. 797-791, 2001

Solmaz, Başak, vd., “İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Uygulama” Selçuk İletişim, 7, 4, ss: 23-32, 2013 syf 23-32

Sousa, William ve Gauthier, Jane F., “Gender Diversity in Officers’ Evaluations of Police Work: A Survey of Job Satisfaction in The Police Workplace”, Justice Policy Journal, Vol. 5, No: 1, pp. 1-24, 2008

Söyük, Selma, “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma”, Doktora Tezi, İstanbul Ünivetsitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007

Spector, Paul E., “Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes , and Consequences”, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, 1997

Staw, Barry M., Bell, Nancy E. and Clausen, John A., “The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test”, Administrative Science Quarterly, Vol. 31, No: 1, pp. 56-77, 1986

Stewart, Greg L., “Self-Regulation and The ‘Big Five’ Personaliy Traits as Determinants of Employee Empowerment Behavior”, Doctoral Dissertation, Arizona State University, Arizona, 1993

Suğur, Nadir vd., “Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Geçim Stratejileri ve Sosyal İlişki Ağları: Eskişehir Örneği”, İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak/Jan 2010, Cilt/Vol: 12, Sayı/Num: 1, syf/pg: 59-84

Sümer, Nebi., Lajunen, T. ve Özkan, T., “Big Five Personality Traits as The Distal Predictors of Road Accident Involvement” Underwood, G. (Eds.). Traffic and Transport Psychology, USA: Elsevier Ltd., 2005

Svedholm-Häkkinen, Annika M. and Lindeman, Marjaana, “Testing The Empathizing Systemizing Theory in The General Population: Occupations, Vocational Interests, Grades, Hobbies, Friendship Quality, Social Intelligence, and Sex Role Identity”, Personality and Individual Differences, Vol. 90, pp. 365–370, 2016

Şimşek, Eylem, “Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri”, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2011

Şimşek, Şerif M., “Yönetim ve Organizasyon”, Günay Ofset, 10. Baskı, Konya, 2008

Tang, Jih-Hsin, vd. "Personality Traits, Interpersonal Relationships, Online Social Support, and Facebook Addiction", *Telematics and Informatics*, 33, ss: 102–108, 2016

Taplamacıoğlu, Mehmet, "Genel Sosyoloji Üzerine Bir Deneme", Ankara Üniversitesi Basım Evi, 2. Baskı, 1969

Tekin, Ömer A., "Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Antalya, 2012

Telli, Azime, "Mısır Devrimi'nde Sosyal Medyanın Rolü", *Bilge Strateji*, Cilt 4, Sayı 7, ss: 65-91, 2012

Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar, "Çalışan Memnuniyeti", Epsilon Yayıncılık, Birinci Baskı, İstanbul, 2004

Tezcan, Mahmut, "Sosyolojiye Giriş: Temel Kavramlar", TDFO, Ankara, 1993

Tezcan, Mahmut, "Eğitim Sosyolojisi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:150, 4. Baskı, Ankara, 1985

The National Marriage Project, University of Virginia, <http://nationalmarriageproject.org/wordpress/>, erişim tarihi, 22.06.2016

Thompson, William E., Hickey, Joseph V., "Society in Focus : An Introduction to Sociology", Pearson\Allyn&Bacon, 5th Edition, Boston, 2005

Toker, Boran, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8 (1), ss. 92-107, 2007

Tolan, Barlas, "Toplum Bilimlerine Giriş", Adım Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 1991

Tomrukçu, Bahar, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2008

Topçu, Mehmet Ü., “Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya, 2009

Trivellas, Panagiotis vd., “The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies”, Economics and Finance, Vol. 19, pp. 238 – 247, 2015

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21515>, erişim tarihi 11.06.2016

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=519>, erişim tarihi 11.06.2016

TÜİK, - <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18618>, erişim tarihi 22.07.2016

Türk, G. Dilek, “Demokrasinin Dördüncü Kuvveti Yeni Medya Teknolojileri”, XVIII. Türkiye’de İnternet Konferansı, İstanbul Üniversitesi, ss: 55-60, 9-11 Aralık 2013

Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010

Ulu, İ. Pınar ve Tezer, Esin, “Adaptive and Maladaptive Perfectionism, Adult Attachment, and Big Five Personality Traits”, The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, Vol. 144, pp. 327-340, 2010

U.S. Census Bureau, <https://www.census.gov/hhes/socdemo/marriage/data/sipp/index.html>, erişim tarihi 11.06.2016

Ünüvar, Şafak ve Bilge, Atıl, “Örgütsel İletişimin Bir Unsuru Olan Örgüt İçi İletişimin Konaklama İşletmelerindeki Etkinliği: Örnek Bir Alan Araştırması”, Journal of Azerbaijani Studies, Volume 12, 1, s. 55-72, 2009

Ünver, Özkan., Gamgam, Hamza ve Altunkaynak, Bülent, “Temel İstatistik Yöntemleri”, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013

Van Aerden, Karen, vd., “How Does Employment Quality Relate to Health and Job Satisfaction in Europe? A Typological Approach”, *Social Science & Medicine*, Vol. 158, pp. 132-140, 2016

Van Camp, Debbie, Sloan, Lloyd R. and ElBassiouny, Amanda, “People Notice and Use an Applicant’s Religion in Job Suitability Evaluations”, *The Social Science Journal*, Vol. 53, pp. 459-466, 2016

Videras, Julio, vd., “The Influence of Social Relationships on Pro-Environment Behaviors”, *Journal of Environmental Economics and Management*, Vol. 63, pp. 35-50, 2012

Von der Embse, Nathaniel P., vd., “Teacher Stress, Teaching-Efficacy, and Job Satisfaction In Response to Test-Based Educational Accountability Policies”, *Learning and Individual Differences*, Vol. 50, pp. 308-317, 2016

Vroom, Victor H., “Work and Motivation”, John Wiley and Sons, New York, 1964

Wach, Joachim, “Din Sosyolojisine Giriş”, Ankara Üniversitesi Basımevi, Çev. Battal İnandı, Ankara, 1987

Waldinger, Robert, “The Important Role Relationships Play in Healthcare”, <http://robertwaldinger.com/relationships-healthcare/>, erişim tarihi: 16.04.2016

Wang, Meimei vd., “Social and Cultural Factors That Influence Residential Location Choice of Urban Senior Citizens in China: The Case of Chengdu City”, *Habitat International*, Vol. 53, pp. 55-65, 2016

Warr, Peter B., “Age and Occupational Well-Being”, *Psychology and Aging*, Vol. 7, pp. 37-45, 1992

Weiss, David J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H., “Manual for the Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1967

WorldBank, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?end=1960&start=1960&view=bar>, erişim tarihi 22.07.2016

Wren, Daniel A. ve Bedeian, Arthur G., “The Evolution Of Management Thought”, Wiley Global Education, 2008

Wren, Daniel A., “The History Of Management Thought”, Hoboken, N.J. Wiley, Fifth Edition, 2005

Yamaguchi, Yoshiko vd., “Job Control, Work-Family Balance and Nurses’ Intention to Leave Their Profession and Organization: A Comparative Cross-Sectional Survey”, International Journal of Nursing Studies, Vol. 64, pp. 52–62, 2016

Yanbaşı, Gülgün, “Kişilik Kuramları”, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1990

Yatkın, Ahmet, “Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları”, Cilt 7, sayı 2, Şubat 2009 syf 48-59

Yi, Hongtao, “Clean Energy Policies and Green Jobs: An Evaluation of Green Jobs in U.S. Metropolitan Areas”, Energy Policy, Vol. 56, pp. 644–652, 2013

Yıldırım, Elvan, “Personel Tedarikinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikası ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2002

Yıldırım, Fatma, “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 62, No: 1, ss. 253-278, 2007

Yu, Rebecca Ping, “The Relationship Between Passive and Active Non-Political Social Media Use and Political Expression on Facebook and Twitter”, Computers in Human Behavior, Vol. 58, pp. 413-420, 2016

Yüce, Mehmet, “Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa Göre Ücret Matrahının Tespiti ve Vergilendirilmesi”, Akademik Bakış, Sayı: 1, syf. 1-16, 2004

Zaharia, Rodica Milena and Benchea, Laura Ramona, “The Psychology Behind Religion: How is It to Work for a Muslim Company?”, Social and Behavioral Sciences, Vol. 84, pp. 553 – 557, 2013



Zazzali, James L., vd., "Organizational Culture and Physician Satisfaction with Dimensions of Group Practice", HSR: Health Service Research, Vol. 42, No. 3, pp. 1150-1176, 2007

Zıllıoğlu, Merih, "İletişim Nedir?", Cem Yayın Evi, İstanbul, 1993



## EKLER

### Anket Formu

#### Sayın Katılımcı,

Bu anket formu bilimsel bir araştırma olan “İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma” tezi için veri toplamak amacıyla hazırlandığından soruların herhangi bir doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Aşağıdaki soruları içinizden geldiği biçimde cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başarısı, soruların tamamına vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır.

Anket sorularına verilecek cevaplar istatistiki olarak analiz edileceğinden dolayı kişisel bilgilerinize ihtiyaç duyulmamaktadır. Bununla birlikte, soruları lütfen "olması gerekeni (ideali)" değil, "hali hazırda olanı" düşünerek yanıtlayınız.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Melahat ÖNEREN  
Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümü

Yusuf ULUDAĞ

#### A-Demografik Bilgiler

##### 1. Cinsiyetiniz

- Kadın  
 Erkek

##### 3.Yaşınız

- 24 yaş ve aşağısı  25–34  35–44  
 45–54  55 yaş ve üzeri

##### 5. Bu şirketteki çalışma süreniz

- 1 yıldan az  1–5 yıl  
 6–10 yıl  10 yıldan daha fazla

##### 2. Medeni durumunuz

- Bekar  
 Evli

##### 4. Eğitim durumunuz

- İlköğretim  Orta Öğretim  
 Ön Lisans  
 Lisans  Lisans Üstü

##### 6. Aylık ortalama geliriniz

- 3000 TL ve altı  3001–5000 TL arası  
 5001 TL ve üzeri

### **B - Kişilik Envanteri Anket Soruları**

Lütfen aşağıda verilen özelliklerin **sizi ne oranda tanımlayıp – tanımlamadığını** ölçekte belirtilen rakamlardan faydalanarak işaretleyiniz: Örneğin “kesinlikle” konuşkan biri olduğunuzu düşünüyorsanız 5’i işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum = 1 Kısmen Katılmıyorum = 2 Kararsızım = 3 Kısmen Katılıyorum = 4 Kesinlikle Katılıyorum = 5

		1	2	3	4	5
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata arayan					
3	İşini tam ve düzgün yapan					
4	Depresif, huzunlu ve keyifsiz					
5	Orijinal, yeni fikirler üreten					
6	İçe kapanık, çekingen					
7	Yardımsever ve bencil olmayan					
8	Biraz umursamaz, ihmalkâr, düşüncesiz					
9	Rahat, stresle kolay baş eden					
10	Farklı konulara meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Başkalarıyla tartışma başlatan					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Zeki, derin düşünen					
16	Coşku, heyecan oluşturabilen					
17	Affedici bir yapıda olan					
18	Düzensiz olma eğilimine sahip					
19	Çok endişelenen					
20	Hayal gücü yüksek					
21	Sessiz olmaya eğilimli					
22	Genellikle başkalarına güvenen					
23	Tembelliğe meyilli					
24	Duygusal açıdan dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					

25	Keşfeden, icat eden, özgün						
26	Kendine güvenen, hakkını savunan kişiliğe sahip						
27	Soğuk ve ilgisiz olabilen						
28	Görev bitinceye kadar azimle devam eden, sebat edebilen						
29	Dakikası dakikasına uymayan, duygusal dengesizliği olabilen						
30	Sanat ve estetik değerlere önem veren						
31	Bazen utangaç, çekingen olan						
32	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve düşünceli olan						
33	İşleri verimli yapan						
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen						
35	Rutin işleri tercih eden						
36	Sosyal, dışa dönük						
37	Bazen başkalarına karşı kabalaşan						
38	Planlar yapan ve bunları takip eden						
39	Kolayca sinirlenen						
40	Düşünmeyi seven ve fikirleri yorumlayan						
41	Sanata ilgisi çok az olan						
42	Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan						
43	Kolaylıkla dikkati dağılan						
44	Sanat, müzik ve edebiyat konularında çok bilgili						

### **C – İş Tatmini Anket Soruları**

Aşağıda verilen ifadeler "Yaptığım iş - bu yönden veya bu bakımdan (aşağıdaki ifadeler) - beni ne kadar memnun ediyor?" sorularına cevap arayarak iş tatmininizi ölçmeye yöneliktir.

Lütfen aşağıdaki ölçülendirmeyi kullanarak cevaplarınızı işaretleyiniz:

Hiç memnun edici bulmuyorum = 1

Genelde memnun edici bulmuyorum = 2

Kararsızım (memnun edici bulup, bulmadığıma karar veremiyorum) = 3

Genelde memnun edici buluyorum = 4

Çok memnun edici buluyorum = 5

	<b>İşim/İşimi/İşimden/İşimde/İşimin</b>	1	2	3	4	5
1	Sürekli meşgul etmesi bakımından					
2	Bana kendi kendime çalışabilme olanağı sunması					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatı vermesi					
4	Toplumda “yer edinme” şansı vermesi					
5	Amirimin çalışanlarına karşı gösterdiği davranış biçimi					
6	Amirimin karar alma yeterliliği açısından					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı sunması					
8	İş güvencemin olması					
9	Başkaları için birşeyler yapabilme şansı vermesi					
10	Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme olanağı sunması					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkanı sunması					
12	Alınan kararların uygulama biçimi					
13	Yaptığım işe karşılık aldığım ücret					
14	Terfi şansımın olması					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü sunması					
16	Kendi yöntemlerimi deneme şansı vermesi					
17	Çalışma şartları					
18	Arkadaşlarımla birbirleriyle olan iyi ilişkileri					
19	Yaptığım iyi bir işten dolayı aldığım takdir					
20	Duyduğum başarı hissi					

### **D – Sosyal İlişki Anket Soruları**

Aşağıda verilen ifadeler "Yaşadığımız çevre ile ilişkilerinizi - **bu yönü ile (aşağıdaki ifadeler)** - beni ne kadar tasvir ediyor?" sorularına cevap arayarak sosyal ilişki boyutlarımızı farklı yönlerden ölçmeye yöneliktir.

Lütfen aşağıdaki ölçülendirmeyi kullanarak cevaplarınızı işaretleyiniz:

Kesinlikle Katılmıyorum = 1

Kısmen Katılmıyorum = 2

Kararsızım (ne katılıyorum, ne de katılmıyorum) = 3

Kısmen Katılıyorum = 4

Kesinlikle Katılıyorum = 5

		1	2	3	4	5
1	Her şeyimi anlatabileceğim en az bir arkadaşım vardır.					
2	Kültürel ve sanatsal aktivitelere (konser, tiyatro, sinema, sergi, toplantı, sanat gösterisi vb.) katılmaya vakit <u>ayırمام</u> .					
3	Sosyal ağlara (facebook, twitter, instagram vb.) üyeliğim var ve aktif olarak kullanırım.					
4	Ailemdeki insanlar bana güvenir ve beni destekler.					
5	Bireyin biyolojik, fizyolojik ve psikolojik sağlığı kişiseldir, çevreden ve sosyal hayattan <u>etkilenmez</u> .					
6	Gelir seviyesi artan insanlar toplumdaki uzaklaşır.					
7	Haftada birkaç kez dini mabetlere giderim.					
8	Bilgiye ulaşmak için gayret sarf <u>etmem</u> .					
9	"Paran olacağına tanıdığın olsun" sözüne katılırım.					
10	En yakın arkadaşım ile olduğum zaman bile kendimi yalnız hissediyorum.					
11	Sosyal çevre genişledikçe kültür seviyesi gelişir.					
12	Teknolojinin sosyal yaşama olumlu etkisinin <u>olmadığını</u> düşünürüm.					
13	Ailemle paylaştığım vakitler beni genellikle mutlu <u>etmez</u> .					
14	Ciddi rahatsızlıkların tedavisinde aile desteğinin olumlu etkisi olduğuna inanırım.					
15	Maddi olanaklarımın artması çevremdeki insanlarla daha iyi vakit geçirmemi sağlar.					

16	İnancın sosyal ilişkiye etkisi <u>yoktur.</u>					
17	Ömür boyu öğrenme arzusu yaşamımı kolaylaştırır.					
18	Siyasi aktivitelerin sosyal ilişkileri etkilediğini <u>düşünmem.</u>					
19	Haftada birkaç kez arkadaşlarımla buluşurum.					
20	Kültür-sanat konularında okumayı, araştırma yapmayı ve bilgi edinmeyi severim.					
21	Teknoloji geliştikçe insanlar arası etkileşim de artar.					
22	Aile (geniş) fertlerimle haftada birkaç kez görüşürüm.					
23	Olumsuz çevre koşullar ruhsal ve bedensel sağlığa etki <u>etmez.</u>					
24	Gelir seviyesi ile sosyalleşme arasında bir bağ <u>yoktur.</u>					
25	Dini inanışlar çevre adaptasyonuna yardımcı olur.					
26	Yeni şeyler öğrenmeye ihtiyaç <u>duymam.</u>					
27	Siyasi ilişkiler çevremi ve düşüncelerimi genişletir.					
28	Arkadaşlarıma genellikle <u>güvenmem.</u>					
29	Kültürel ve sanatsal faaliyetlerin sosyal hayata etkisi pek <u>yoktur.</u>					
30	Sosyal yaşam kültürü teknolojinin gelişimi ile gerilemektedir.					
31	Aile ilişkilerinin güçlü olması kişisel başarılar etki <u>etmez.</u>					
32	Yaşadığım bazı psikolojik zorlukları arkadaşlarımla aşmaya çalışırım.					
33	Sosyal çevre edinme maddi imkanlarla kolaylaşır.					
34	İnançlar yaşam ilişkilerine engel oluşturur.					
35	Eğitim seviyesi yükseldikçe sosyal ilişki kalitesi artar.					
36	Sosyal yaşam siyasi ilişkilerden olumsuz etkilenir.					

## Öz Geçmiş

### **YUSUF ULUDAĞ**

---

#### **Doğum Tarihi ve Yeri**

1984, Gaziantep – Türkiye

#### **Eğitim**

- İşletme Doktora Programı: Kırıkkale Üniversitesi; Türkiye, 2012 - 2017
- Ekonomi Doktora Programı: Louisiana State University; Baton Rouge, Louisiana – ABD, 2011
- Ekonomi Yüksek Lisans Derecesi: Georgia Institute of Technology; Atlanta, Georgia – ABD, 2009 – 2011
- Özel Öğrenci Çalışması: Adelphia University; New York – ABD, 2008 - 2009
- İktisat Lisans Derecesi: Uludağ Üniversitesi; Bursa – Türkiye, 2003 – 2007

#### **Arastırma Alanları**

Uluslararası Ticaret ve Yatırım, Enerji Ekonomisi, Yönetim ve Organizasyon, İş Ahlakı, İş ve Sosyal İlişki

#### **Katılmış Olunan Konferanslar ve Organizasyonlar**

Allied Social Science Association (ASSA) – Atlanta, ABD, 2010

American Economic Association (AEA) – Denver, ABD, 2011

National Oil Company Forum (NOC Forum) – İstanbul, Türkiye, 2012

Negotiation and Agreement Strategies in Petroleum Sector – Londra, İngiltere, 2013

World Legal Systems & Contracts for Oil & Gas – Ankara, Türkiye, 2014



## **Arastırma Çalışmaları**

“The Determinants of FDI and Political Risk in an Emerging Market: Turkey Case”  
(Gelişen Ekonomilerde Yabancı Sermayenin Yönü ve Politik Risklerin Etkisi, Türkiye Örneği)

“Inflation, Unemployment rate and Global Oil Price, Study of United States”  
(Dünya Petrol Fiyatlarının Amerika Birleşik Devletleri’ndeki Enflasyon ve İşsizlik Oranı Üzerine Etkisi)

“The Relationship Between Ethical Climate And Organizational Justice Among Employees”  
(Çalışanlarda Etik İklim ve Örgütsel Adalet İlişkisi)

## **İletişim**

ysfuludag@gmail.com