

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST
MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE
BİR ARAŞTIRMA**

**NUR BEDER
16712011**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2019**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST
MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE
BİR ARAŞTIRMA**

**NUR BEDER
16712011**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2019**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST
MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE
BİR ARAŞTIRMA**

NUR BEDER
16712011

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 21.05.2019

Tezin Savunulduğu Tarih: 13.06.2019

Tez Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Serdar BOZKURT
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Emel ESEN
	Doç. Dr. Altan DOĞAN

İmza

İSTANBUL
HAZİRAN 2019

ÖZ

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**Nur Beder
Haziran, 2019**

Bireyin iş ortamında mücadele gerektiren zorlu durumlar karşısındaki psikolojik iyi olma durumu, yalnızca araştırmacıların değil, günümüz örgütlerinin de dikkat çektiği bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü iyi olan bireyin iş tatmininin de yüksek olması beklenmektedir. Bu beklenti çerçevesinde örgütün temel değerleri ile kendini özdeşleştiren ve kurumun bir parçası olarak gören çalışanın, örgütün performansına da olumlu yönde katkı yapabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede ortaya konulan çalışmanın temel amacı; psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü araştırmaktır. Çalışma, İstanbul ilinde serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan 120 kişi üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun, iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, ancak örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin, demografik değişkenler açısından farklılık göstermediği, yalnızca örgütsel özdeşleşmenin kıdeme göre farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen en çarpıcı bulgu ise, çalışma türüne göre değişkenlerde bir farklılık gözlemlenmemesi olmuştur. Literatürde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin pek çok araştırma olmasına karşılık, araştırmamızın sorunsalını içeren hiçbir çalışmanın olmaması; ayrıca araştırmamızın, örgütsel davranış ve psikoloji alanlarını kapsayarak, muhasebe mesleği açısından incelenmesine olanak vermesi sebebiyle farklı disiplinler arası bir çalışma olması açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini, SMMM.

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS IN THE PROVINCE OF ISTANBUL

Nur Beder

June, 2019

The psychological well-being of the individual in the face of the challenging situations that require struggle in the workplace is an issue that drawn attention to by not only researchers but also today's organizations. Because of the job satisfaction of the individual is expected to be high. Within the framework of this expectation, it is thought that the employee who identifies himself/herself as a part of the organization with the fundamental values of the organization can also contribute positively to the performance of the organization. In this context, the primary purpose of the study; to investigate the mediating role of organizational identification in the effect of psychological well-being on job satisfaction. The study that using the survey method was conducted on 120 people working as certified public accountants in province of Istanbul.

As a result of the study, it was determined that psychological well-being affected job satisfaction in a positive and statistically meaningful way, but organizational identification did not have an mediating role in the effect of psychological well-being on job satisfaction. In addition, it was found that psychological well-being and job satisfaction did not differ in terms of demographic variables, only organizational identification differed according to tenure. The most striking finding of the study was that there was no difference in the variables according to the type of study. Although there are many studies about job satisfaction and organizational identification in the OB literature, we haven't found any study similar to our research question. In addition, it is important for the study to be an interdisciplinary study because it enables the study to be examined in terms of the accounting profession by covering the areas of OB and psychology.

Key Words: Psychological Well-Being, Organizational Identification, Job Satisfaction, Certified Public Accountants.

ÖN SÖZ

Bu çalışmamın hazırlanması ve yürütülmesi aşamalarında, yol göstericiliğini ve yardımlarını esirgemeyen çok değerli hocam Doç. Dr. Serdar Bozkurt' a, veri toplama aşamasında bana destek olan kıymetli meslektaşım Hüseyin Fırat' a, sabrı ve nezaketi ile araştırmamın analiz çalışmalarında bana büyük destekte bulunan Burak Taştemur' a, çalışmalarımda küçük ya da büyük yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Ercan İlman ve Ömer Sedat Özvanlıgil' e ve özellikle maddi ve manevi desteği ile her an yanımda olan ve dualarını hiç eksik etmeyen biricik anneme, en içten teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İstanbul; Haziran, 2019

Nur Beder

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. İYİ OLUŞ, ÖZNEL İYİ OLUŞ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	3
2.1. İyi Oluş	3
2.1.1. Pozitif Psikoloji ve İyi Oluş	4
2.1.2. İyi Oluşa Yönelik Yaklaşımlar	5
2.1.2.1. Hedonik Bakış Açısı	5
2.1.2.2. Eudaimonik Bakış Açısı	6
2.1.3. İyi Oluş Üzerine Araştırma Konuları ve Literatür İncelemesi	7
2.2. Öznel İyi Oluş	11
2.2.1. Öznel İyi Oluş ve Kavrama Genel Bakış	11
2.2.2. Öznel İyi Oluş Ve Pozitif Psikoloji	12
2.2.3. Öznel İyi Oluş Bileşenleri	13
2.2.4. Öznel İyi Oluş Kuramları	15
2.2.4.1. Erek (Telic) Kuramı	16
2.2.4.2. Tabandan-Tavana (Bottom-Up) ve Tavandan-Tabana (Top-Down) Kuramları	16
2.2.4.3. Bağlı Standart Teorileri	17
2.2.4.3.1. Sosyal Karşılaştırma Teorisi	17
2.2.4.3.2. Uyum Teorisi	18
2.2.4.3.3. Hedonik Döngü Kuramı	19
2.2.4.4. Mizaç ve Kişilik	21
2.2.4.5. Sabit Nokta (Set Point) Kuramı	22
2.2.4.6. Etkinlik Kuramı	23
2.2.4.7. Akış Kuramı	24
2.2.5. Öznel İyi Oluşun Sağladığı Faydalar	24
2.2.6. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	26
2.2.6.1. Cinsiyet	26

2.2.6.2. Eğitim.....	27
2.2.6.3. Yaş.....	27
2.2.6.4. Din.....	28
2.2.6.5. Evlilik ve Sosyal İlişkiler	29
2.2.6.6. İşsizlik.....	30
2.2.6.7. Gelir.....	30
2.3. Psikolojik İyi Oluş	32
2.3.1. Psikolojik İyi Oluş ve Kavramsal Farklar	33
2.3.2. Psikolojik İyi Oluş Teorik Altyapı.....	34
2.3.2.1. Thomas A. Wright ve Psikolojik İyi Oluş Kuramsal Zemin.....	34
2.3.2.1.1. Dairesel Duyuş Modeli (Circumplex Model Of Affect)	35
2.3.2.1.2. Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı (Fredrickson's Broaden-and-Build Theory)	38
2.3.2.2. Richard Ryan ve Edward Deci ve Psikolojik İyi Oluş Kavramsal Zemin.....	39
2.3.2.3. Carol Ryyff ve Psikolojik İyi Oluş Kavramsal Zemin.....	42
2.3.3. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli	43
2.3.3.1. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları	44
2.3.3.1.1. Kendini Kabul (Self-Acceptance).....	44
2.3.3.1.2. Başkalarıyla Olumlu İlişkiler (Positive Relations With Others) ..	45
2.3.3.1.3. Özerklik (Autonomy).....	45
2.3.3.1.4. Çevresel Hakimiyet (Environmental Mastery).....	46
2.3.3.1.5. Yaşam Amacı (Purpose In Life)	46
2.3.3.1.6. Kişisel Gelişim (Personal Growth).....	47
2.3.3.2. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutlarının Ölçek Değerleri	47
2.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş ve Sınıfsal Farklılıklar.....	49
3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	51
3.1. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsallaştırma Çalışmaları	51
3.2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	55
3.2.1. Sosyal Kimlik Kuramı.....	55
3.2.1.1. Kimlik Kavramı ve Sosyal Kimlik	56
3.2.1.2. Sosyal Kimlik Kuramının Doğuşu.....	57
3.2.1.3. Sosyal Kimlik Kuramı Teorik Bağlam	58
3.2.1.3.1. Sosyal Kimlik	59
3.2.1.3.2. Sosyal Sınıflandırma.....	61
3.2.1.3.3. Sosyal Karşılaştırma	65
3.2.1.4. Sosyal Kimlik Kuramı Temel Varsayımları	67

3.2.2. Sosyal Kimlik Yaklaşımı Çerçevesinde Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırması	68
3.2.2.1. Örgütsel Kimlik Kavramı	69
3.2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	72
3.2.2.3. Sosyal Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme	77
3.2.2.4. Grupla Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme	78
3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	79
3.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Modelleri	81
3.4.1. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	81
3.4.2. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli	84
3.4.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirdiği Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	87
3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	89
3.6. Örgütsel Davranış İçinde Örgütsel Özdeşleşme	91
3.6.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık	91
3.6.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri	93
3.6.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları	95
4. İŞ TATMİNİ.....	99
4.1. İş Tatmini Kavramı.....	99
4.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	102
4.3. İş Tatminin Önemi.....	104
4.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	106
4.4.1. İş Tatminini Etkileyen Örgüt İçi Faktörler.....	107
4.4.1.1. İşin Niteliği.....	107
4.4.1.2. Ücret.....	108
4.4.1.3. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları.....	109
4.4.1.4. Terfi Olanakları.....	110
4.4.1.5. Takdir ve Teşvik.....	111
4.4.2. İş Tatmini Etkileyen Bireysel Faktörler.....	112
4.4.2.1. Cinsiyet.....	112
4.4.2.2. Yaş.....	114
4.4.2.3. Eğitim.....	114
4.4.2.4. İhtiyaçlar ve Beklentiler... ..	115
4.4.2.5. Kişilik ve Statü.....	116
4.5. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Sonuçları.....	117
4.5.1. İş Tatmininin Birey ve Örgüt Açısından Sonuçları.....	118
4.5.2. İş Tatminsizliğin Birey ve Örgüt Açısından Sonuçları.....	119
4.6. İş Tatminin Ölçülmesi.....	120

4.7. Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Literatür Taraması.....	122
4.7.1. Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Araştırmalar.....	122
4.7.2. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Yönelik Araştırmalar ...	125
4.7.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Araştırmalar	128
5. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....	134
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	134
5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri... ..	135
5.3. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Sınırlılıkları.....	136
5.4. Veri Toplama Yöntem ve Araçları... ..	137
5.5. Veri Analiz Teknikleri.....	138
5.6. Bulgu ve Yorumlar.....	138
5.6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Tabloları.. ..	138
5.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılıma Uygunluk.	141
5.6.2.1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.	141
5.6.2.2. Verilerin Normal Dağılıma Uygunluğunun İncelenmesi.. ..	142
5.6.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi.	143
5.6.4. Ana Hipotezlerin Test Edilmesi.....	145
5.6.5. Alt Hipotezlerin Test Edilmesi.....	152
6. SONUÇ.....	157
KAYNAKÇA.....	162
EKLER.. ..	182
Ek 1. İstanbul SMMM Oda Üye Sayısı Bilgi Metni	182
Ek 1. Anket Bilgilendirme Formu.	183
Ek 2. Demografik Bilgiler Anketi	183
Ek 3. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği.....	184
Ek 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	184
Ek 5. İş Tatmini Ölçeği	185
ÖZ GEÇMİŞ	186

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	Öznel İyi Oluş Boyutları	14
Tablo 2:	Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları Ölçek Değerleri	48
Tablo 3:	Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	138
Tablo 4:	Katılımcıların Medeni Durumların Göre Dağılımı.....	139
Tablo 5:	Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	139
Tablo 6:	Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	139
Tablo 7:	Katılımcıların Çalışma Türlerine Göre Dağılımı.....	140
Tablo 8:	Katılımcıların Mevcut İşlerindeki Deneyimlerinin Dağılımı	140
Tablo 9:	Katılımcıların Toplam Deneyimlerinin Dağılımı	140
Tablo 10:	Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	141
Tablo 11:	Tek-Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi	142
Tablo 12:	Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları	143
Tablo 13:	Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayılarının Karşılaştırılması	144
Tablo 14:	Değişkenler Arası İlişkileri Gösteren Korelasyon Testi	145
Tablo 15:	Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Özdeşleşme Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları.....	148
Tablo 16:	Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları.....	149
Tablo 17:	Psikolojik İyi Oluş ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları	150
Tablo 18:	Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları.....	151
Tablo 19:	Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistiklerin Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Dağılımı.....	154
Tablo 20:	Örgütsel Özdeşleşmenin Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Farklılığının Anova Tablosu	154
Tablo 21:	Örgütsel Özdeşleşme Ortalamalarının Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Farklılığını İnceleyen Tukey HSD Testi.....	155
Tablo 22:	Demografik Özelliklere Göre Ortalama Farkları Özet Tablosu	155
Tablo 23:	Hipotez Özet Tablosu.	156

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Öznel İyi Oluş Bileşenler.....	14
Şekil 2:	Hedonik Döngü	20
Şekil 3:	Dairesel Duyuş Modeli (Circumplex Model Of Affect)	35
Şekil 4:	Dairesel Duyuş Modeli Duygusal Yoğunluk Grafiği	36
Şekil 5:	Entegre Davranış Ölçüm Modeli	37
Şekil 6:	Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Modelinin Boyutları ve Teorik Temelleri.....	43
Şekil 7:	Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları	44
Şekil 8:	Özdeşleşmenin Geliştirilmiş Kümesel Formu	75
Şekil 9:	Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	82
Şekil 10:	Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli	85
Şekil 11:	Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	87
Şekil 12:	Tatmin Durumuna Verilen Cevaplar Şeması	118
Şekil 13:	Araştırma Modeli	135
Şekil 14:	Araştırma Modelinin Ana Hipoteze Göre Test Edilmesi	151

1. GİRİŞ

Günümüzde bireylerin ilk karşılaşma anında birbirlerine yönelttikleri yegane soru olan “Nasılsın?” için verilen cevap, kuşkusuz “İyiym” olmaktadır. “İyi olma” durumu, çok kısa ve net bir ifade olmasına rağmen, gerçekte açık ya da gizli birden çok duygu ve durumu içine alan ve bilim insanlarının uzun zamandır pekçok araştırmasının sorunsalını teşkil eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif psikoloji ile birlikte ele alınması ve yönetim alanında da incelenmeye başlanması, kavramın önemini artırmıştır. Subjektif ve objektif bakış açıları çerçevesinde farklı dayanak noktaları ile şekillendirilerek, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş şeklinde iki boyutta incelenen kavram, çeşitli değişkenler ile ilişkileri bakımından birçok araştırmada problem konusu olmuştur.

Bireylerin iyi olma halleri, üyesi bulundukları örgütlerin potansiyel çıktıları açısından azami derecede önem taşımaktadır. Örgüt ile ilgili memnuniyeti ifade eden iş tatmini, hem zamanlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren bireyler için, hem de belirli maliyetlere katlanma karşılığında pozitif çıktılar elde etmeyi hedefleyen örgütler için arzu edilen bir durumdur. Örgüt yapılarının ve yönetim biçimlerinin, klasik anlayıştan oldukça düz bir yapıya doğru hızla değişim gösterdiği günümüz iş dünyasında, maddi güvence ile bireyin mutluluğunu ve tatminini sağlamanın mümkün olmadığı bilinmekle birlikte, artık bireylerin örgüt ile kuracakları duygusal bağların güçlendirilmesine yönelik değişkenler üzerine eğilim gösterilmektedir.

Bireyin örgütle bir olmasını ifade eden örgütsel özdeşleşme, ortak amaçların gerçekleştirilmesine imkan sağlaması açısından, bireyin iş tatmini ile sonuçlanan ve örgüt için olumlu katkılar sağlayan bir süreci ifade eder. Bu özelliği ile bireylerin örgüte olan bilişsel ve duygusal açıdan bağlılıklarını temin ederken, bu bağlanmanın neticesinde bireyin davranışlarını da örgütün çıkarları yönünde şekillendirir. Birey ve örgüt, sosyal yapının birer parçalarıdır ve bu ikili ilişkiyi incelemede farklı dinamikler söz konusu olabilir. Bu yönüyle yukarıda bahsedilen değişkenler göz önünde bulundurulduğunda, ilgili kavramlar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki araştırmamızın sorunsalını teşkil etmekte büyük rol oynamıştır.

İyi oluş kavramını psikolojik fonksiyonları ile ele alan psikolojik iyi oluş kavramının, bireyin iş tatminini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu amaçla, araştırmada psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü

incelenmiştir. Araştırmanın ilk bölümünde iyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramları, teorik alt yapıları ve kavramsal farkları ile ele alınmış, ikinci bölümde ise örgütsel özdeşleşme kavramına değinilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin ilk kavramsallaştırma çalışmaları ve sonrasında Sosyal Kimlik Kuramı çerçevesinde açıklanması ile birlikte geliştirilen modellerden ve kavramın öneminden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde, iş tatmini kavramı ve ilgili kuramlara ilişkin bilgiler, iş tatminini etkileyen faktörler, tatmin ve tatminsizliğin sonuçlarına yer verilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise, İstanbul ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler' e yönelik yapılan araştırma ve sonuçları paylaşılmıştır.

1. İYİ OLUŞ, ÖZNEL İYİ OLUŞ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

İyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş konuları alt başlıklarda ayrıntılarıyla ele alınmıştır.

2.1. İyi Oluş

İyi oluş kavramının bilimsel kaynağı incelendiğinde çok eskilere dayandığı, esasen çıkış yerinin felsefe olduğu ve Aristo'ya dayandığı söylenmektedir. Aristo iyi oluş durumunun insan davranışı ile başarılabilen şeylerin zirvesi olarak tanımlar. Buna göre günümüz biliminde iyi oluş yani well-being kavramı, Aristo'dan bu yana yapılan tartışmanın devamı olarak görülmektedir (Kuyumcu, 2012, 1). Psikoloji bilimi felsefeden ayrıldıktan sonra, iyi oluşu kendi paradigması içerisinde tartışmaya devam etmiş ve Bradburn (1969) Aristo'nun iyi oluş tanımını "mutluluk" olarak anlamlandırmıştır. Bradburn'e göre mutluluk bir süreç değil, olumlu ve olumsuz duygu dengesinin ve yaşam doyumunun sonucudur (Akdoğan, Polatçı, 2013, 278). Lyubomirsky, Lepper (1999, 138)'e göre iyi oluş kavramı "*mutluluk*" (happiness), Frisch ve diğ. (2005, 67)'e göre "*yaşam kalitesi*" (quality of life) gibi farklı kavramlarla ifade edilmiş; Diener, Oishi, Lucas (2003, 404) ve Seligman (2002, 17) iyi oluşu psikoloji çalışmalarında uzun bir süre "*ruh sağlığı*" çerçevesinde ele almışlardır.

İyi oluşa ilişkin yapılan bu farklı tanımlamalar ile birlikte, iyi oluş kavramına eşdeğer olarak, Cowen (1991)' in "*esenlik*" kavramına rastlanmaktadır (Ryan, Deci, 2001, 142). Günlük kullanımda çoğu kişinin birbirinden ayırt edemediği bu iki kavram günümüzde, iyi oluşun daha çok mutluluk ile ilişkilendirilmesi ve esenlik kavramının ise sağlıklı olma ve sağlığı koruma durumu ile bağlantılı olmasına yaklaştırılmıştır. Sağlıklı olmanın ve iyi olmanın tüm yönlerini kuşatan "wellness", "*esenlik*" olarak tanımlanan kavram ile iyi oluş kavramı arasındaki farkın anlaşılabilmesi adına yapılan şu tanımlama dikkat çekicidir: "Wellness", hem zihin hem de vücut için pozitif bir iyilik duygusunu ifade eder. "Well-being" ise kaynağını yalnızca hastalık karşıtı bir yaklaşımın asimetrisinden değil, kişinin fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik özelliklerine pozitif bakan bütüncül bir sağlık anlayışından alır; hem nesnel hem de öznel olarak ölçülebilir (Memnun 2006, 35).

İyi oluŖa iliŖkin verilen tanımlamalar doğrultusunda, kiŖinin iyi oluŖunun daha basit bir tarif ile mutluluğun tek boyutlu olmadığı grlelebilmektedir. Ancak psikologlar ve sosyal bilimciler bir zamana kadar hep sıkıntılar, sorunlar ve mutsuzluk üzerine daha fazla yođunlaŖarak, mutluluk ya da iyi olma kavramlarına iliŖkin diğer deđiŖkenleri ihmal etmiŖlerdir (Kangal, 2013, 215). Psikoloji sadece hastalık veya sağlık ile ilgili bir ilaç dalı değildir; çok daha büyüktür. Tedavi sadece kırık olanı tespit etmek değildir; en iyi olanı beslemektir. Olumluyu deneyimleme kapasitesi, kiŖinin baŖarısı için çok önemlidir. Birey, hem iŖinde hem de iŖ dıŖında zihinsel olarak geliŖir ve psikolojik olarak büyür. Bunun yanında, psikolojik açıdan bu geliŖen ruh hali, iyi oluŖu yüksek olan kiŖileri strese karŖı daha az eğilimli hale getirir (Wright, 2006, 118). Bu arzu edilen olasılıklar ve olumlu bakıŖ açıları “pozitif psikoloji” kavramı ile önem kazanmıŖ ve iyi oluŖ kavramına yönelik ciddi bir katkı sađlamıŖtır.

2.1.1. Pozitif Psikoloji ve İyi OluŖ

1960 yıllarına kadar psikoloji bilimi, psikopatoloji yani akıl ve ruh sağlığını konu alan bilimin geliŖimine odaklanmıŖ ve bireylerin iyi olma halleri ve kiŖisel geliŖimlerine iliŖkin eğilim gstermemiŖtir. Ancak insan iŖlevi üzerine bir hastalık modelinde hasarın onarımı üzerine yođunlaŖan psikoloji, II. Dünya SavaŖı'ndan bu yana iyileŖme konusunda daha büyük bir bilim haline gelmiŖtir (Seligman, 2000, 5). Seligman'ın psikolojinin olumlu yönüne iliŖkin bakıŖ akıŖını yeniden bilime kazandırdığı ve pozitif psikoloji olarak tanıttığı kavram, özellikle psikolojik büyüme ve zihinsel sağlık konularına yođunlaŖmaktadır.

Pozitif psikoloji, Amerikan Psikoloji Derneği BaŖkanı Martin Seligman'ın, bir bütün olarak, hasarı onarmaya alıŖmak, hasarı önlemek ve bireylerde g inŖa etmek olmak üzere üç geniŖ hedefe sahip olan psikoloji alanının, g inŖa etmeye dayanan yaklaŖımının ihmal edildiğini fark etmesi üzerine ortaya koyduğu proaktif bir psikoloji hareketinin ifadesi olarak karŖımıza çıkmakta ve Seligman, baŖlattıđı bu yeni hareketin bir ifadesi olarak “hayat yaŖamaya değer” mottosu kullanmaktadır (Seligman, 2000, 6).

Pozitif psikolojinin amacı, yalnızca psikolojinin odak noktasında olduğu gibi hayatta olan en kötü Ŗeyleri onarmakla meŖgul olmak değer, pozitif niteliklerin oluŖumunu hızlandırmaktır. Pozitif znel deneyimler, pozitif bireysel özellikler ve pozitif örgütsel bilim, yaŖam kalitesini artırmaya ve hayat kısır ve anlamsız olduğu zaman ortaya çıkan patolojileri önlemeye odaklanır (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000, 5).

Pozitif psikoloji alanı, zaman boyutlarıyla ele alınan bazı değerli öznel deneyimleri kapsar:

- *İyi oluş, hoşnutluk ve memnuniyet (tatmin) (geçmişte);*
- *Umut ve iyimserlik (gelecek için);*
- *Akış ve mutluluk (şuan).*

Buna göre yukarıda ele aldığımız iyi oluş kavramının, Seligman ile günümüz bilimine kazandırdığı pozitif psikoloji yaklaşımının dayandığı önemli temel taşlarından biri olduğu görülebilir. Bu yaklaşım ile birlikte iyi oluş kavramı, birçok bilim insanının dikkatini çekmiş ve farklı alanlardaki araştırmalara daha sıklıkla konu olan bir kavram haline gelmiştir.

2.1.2. İyi Oluşa Yönelik Yaklaşımlar

İyi oluş, karmaşık yapıya sahip olan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve aslında iki genel perspektiften türetildiği görülmektedir: mutluluğa odaklanan, zevk kazanımı ve acıdan kaçınma açısından iyi oluşu tanımlayan hedonik yaklaşım ve kendini gerçekleştirmeye odaklanan ve anlam derecesine göre iyi oluşu tanımlayan eudaimonik yaklaşım (Ryan, Deci, 2001, 143). Bu iki görüş farklı noktalara odaklansa ve birbirlerinden ayrılırsalar da yapılan araştırmalar ile tamamlayıcı bir bilgi birikimine yol açmaktadırlar. Elde edilen modelleme ve yapı karşılaştırmaları ile ilgili yeni metodolojik gelişmeler, araştırmacıların alan için yeni sorular formüle etmelerine olanak sağlamaktadır. İki görüşe ilişkin derlenen özet bilgiler, aşağıda alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

2.1.2.1. Hedonik Bakış Açısı

Bu bakış açısının temelini Hedonizm'e yani hazcılığa dayandığı belirtilmektedir. Hedonizm uzun bir geçmişe sahiptir ve bu anlayışın kurucusunun M.Ö. IV. yüzyılda yaşamış olan Yunan filozofu Aristippos olduğu ifade edilmektedir. Aristippos, hayatın amacını azami zevk almak ve böylece doyuma ermek olarak tanımlamaktadır (Turan, 2015, 252). Bu felsefe daha sonra gelen filozoflar tarafından başka görüşler ile geliştirilerek; zevkin yaşamın nihai amacı olduğu ya da bireylerin mutlu olmak için zevk aldıkları ve kişisel ilgiyi en üst düzeye çıkarma girişiminde bulundukları iddia edilmiştir. Hedonizm, iyi oluşun bir görünümü olarak birçok biçimde ifade edilmekle birlikte, iyi oluş kavramına nispeten bedensel zevkler gibi kişisel çıkarlara odaklanan dar bir pencereden bakılmıştır (Ryan, Deci, 2001, 143).

Psikoloji ile birlikte hedonik görüş yeni anlamlar kazanmaya başlamıştır. Bedenin yanı sıra zihnin de zevklerini içeren geniş bir hedonizm anlayışı, hedonik psikoloji ile kapsamlı olarak yorumlanmıştır. İyi oluş, hayatın iyi ya da kötü tüm unsurlarını içerecek şekilde acıya karşı hazzın benimsenmesiyle bireyde mutluluğun maksimize

edilmesi şeklinde ortaya koyulmaya çalışılmıştır (Kubovy, 1999, 137). Günümüzde yaşamdan alınan haz olarak açıklanan bu bakış, kişinin yaşamdan aldığı doyumla ilgili öznel değerlendirmelerini içeren ve olumlu ruh hali, olumsuz ruh halinin yokluğu ve yaşam doyumunu olarak üç bileşenden oluşan ve psikolojideki karşılığı “öznel iyi oluş” olan kavramı ifade etmektedir. Konuya ilişkin bilgiler, bir sonraki bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1.2.2. Eudaimonik Bakış Açısı

İyi oluşu açıklamakta kullanılan diğer görüş, eudaimonik bakış açısında dayandırılmaktadır. Hedonik görüşün yaygınlığına rağmen, birçok filozof ve bilim insanı, mutluluğu kendi başına iyi oluşun ana kriteri olarak kabul etmemiştir. Aristo, hedonik mutluluğun insanın arzularını takip ettiği kaba bir ideal olarak kabul edildiğini, bunun yerine, gerçek mutluluğun erdem yani yapmaya değer bir şeyde olduğunu belirtmiştir (Ryan, Deci, 2001, 145). Fromm, Aristo’nun bu görüşüne dayanarak, sadece öznel olarak hissedilen ve tatminleri anlık zevklere yol açan ihtiyaçlar (arzular) ile insan doğasında kökleşmiş olan ve gerçekleşmesi insani büyümeye elverişli olan ve eudaimonia’ yı üreten yani optimal iyi oluşu gerektiren ihtiyaçların ayırt edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Fromm, 2013, 4).

Yunan felsefesine dayanan ve insanın gelişimine vurgu yapan eudaimonia, eu (iyi) - daimon (ruh)’ a sahip olan kimse; kendisinde “daimon” un yani insanın yaşamını kuşatan, insanın yaşantılarının içine sokulan gücün görüldüğü kimse; ruhun iyi bir durumda olması anlamlarına gelmektedir (Samman, 2007, 466; Büyük Türkçe Sözlük, [01.07.2018]). Eudaimonia, ruh düzeninin olması ile ilgilidir yani mutluluk insana dışarıdan gelen bir durum değildir. Bu düşünceye göre, ruhunu düzenleyen kişi, kendi iyiliğini ve mutluluğunu yine kendisi belirlemektedir (Felsefe, [01.07.2018]). Eudaimonia terimi kendi başına mutluluktan ayrı olarak iyi oluşu ifade ettiğinden dolayı çok değerlidir. Eudaimonik teori, kişinin değer verdiği tüm sonuçları değil, elde edildiğinde iyi oluşu sağlayan arzuları içerir. Çünkü her ne kadar zevk üretiyor olsa bile, bazı çıktılar insan için iyi değildir ve sağlıklı yaşamı teşvik etmez (Ryan, Deci, 2001, 145). Mutluluk, fiziksel hazlara indirgenemez; ancak hedeflere veya değerli sonuçlara ulaşmaktan elde edilebilir. Dolayısıyla, eudaimonik bakış açısından öznel mutluluk, iyi olma ile eşitlenemez. Ayrıca, hedonik zevk, sorunlardan uzak, mutlu ve rahat olmakla daha çok ilişkili iken eudaimonia kişisel anlamlılık, mücadele ve çaba gösterme içerir; hayattan memnuniyetsiz olma fikrini değil, arzu etmeye ve yaşamda sahip olmaya değer bir şeyler olduğu idealini yansıtır (Waterman, 1993, 679).

Bir yaşam teorisi geliştirmek bağlamında iyi oluş sorusunu araştıran Ryff, Aristo'nun felsefesinden yola çıkarak iyi oluşu “kişinin gerçek potansiyelinin gerçekleşmesini temsil eden mükemmeliyet çabası” olarak tanımlamıştır (Ryff, 1995, 100). Böylece znel iyi oluştan farklı olarak psikolojik iyi oluş kavramından söz etmiş ve insanın kendini gerçekleştirmesinde altı farklı unsuru içeren çok boyutlu bir yaklaşım sunmuştur: Özerklik, kişisel gelişim, kendini kabul , yaşam amacı , çevreye hakim olma ve başkalarıyla iyi ilişkiler kurma (Ryff, Singer, 1996, 15). Bu altı yapı psikolojik iyi oluşu hem teorik hem de işlevsel olarak tanımlamakta, duygusal ve fiziksel sağlığı destekleyen unsurları belirlemektedir. Ryff, bu tanımlama ile öznel iyi oluşun sınırlı kapsam içeren modellerine meydan okumaktadır. Buna karşın Diener ve diğ. (1998), iyi oluşun tanımlanmasında bu eudaimonik kriterleri geri çevirerek, öznel iyi oluş araştırmalarının insanlara hayatlarını iyi kılan şeyleri söylemeleri gerektiğini belirtmektedir. Ryff ve Diener'in iyi oluş kavramına ilişkin yaptıkları farklı tanımlamalar ve açıklamalarındaki çarpışmanın en belirgin noktası, kavrama olan yaklaşımlarının ayrılığından kaynaklanmakta ve iyi oluşun nedenleri, sonuçları ve dinamikleri ile ilgili olarak oldukça farklı sorgulama türlerine yol açan bakış açılarından meydana gelmektedir (Ryan, Deci, 2001, 146). Kavramsallaştırma çalışmalarında yaşanan bu tartışma, yalnızca bu iki teorisyenin değil, hem eski hem de ağdaş dönemde hedonik ve eudaimonik teorisyenler arasında da uzun zamandır süregelmektedir. Ancak pek çok araştırmacıdan elde edilen kanıtlar, iyilik halinin muhtemelen hem hedonik hem eudaimonik yönleri içeren çok boyutlu bir fenomen olarak düşünüldüğünü göstermektedir (Demirtaş, Baytemir, Güllü, 2018, 318). Paradigmalarda rastlanan bu önemli çakışmalara ve iyi oluşun hedonik ve eudaimonik göstergelerindeki bilgi karmaşalarına rağmen, bu ayrışmaya neden olan faktörleri vurgulamak adına yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, bilim adına oldukça büyük bir katkı sağlamaktadır.

2.1.3. İyi Oluş zerine Araştırma Konuları ve Literatür İncelemesi

Çağdaş araştırmalarda odaklanılarak, iyi oluşla ilgili bir dizi araştırma konusu incelenmiş ve oldukça çeşitli konuya rastlanmıştır. Kavram ile ilgili yapılan ilk çalışmalar genel olarak kavramın anlamsal boyutları ve bireysel düzeydeki ilişkilerine odaklanırken, sonraki çalışmalarda bireyin iyi oluş halinin örgüt açısından etkileri incelenerek, örgütsel davranış kavramları ile olan ilişkilere yer verildiği görülmüştür. Bu başlık altında öncelikle iyi oluşun bireysel düzeyde ve sonrasında ise örgüt düzeyinde ilişkilerini ele alan kavramları içeren araştırma örneklerine değinilecektir.

Literatürde yer alan ilk çalışmalara bakıldığında, bazılarının iyi oluşun psikolojik anlamlandırılmasına yönelik olduğu görülürken, bazılarının ise birey ve bireyler arası düzeylerde iyi oluşun önceliklerini araştırdığı saptanmıştır. Bu araştırmalarda farklı sorulara farklı yollarla cevaplar aranmış ve çalışma alanlarının çoğunda eudaimonik görüşe karşı hedonik yaklaşıma eğilimli olduğu görülmüştür. Deci'ye göre iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak şu başlıklar altında toplanmıştır: kişilik ve bireysel farklılıklar, duygular, fiziksel sağlık, sosyal sınıf ve zenginlik, bağlılık ve ilişkililik, hedeflere ulaşma (Ryan, Deci, 2001, 148).

Kronik kişilik stilleri ve bireysel farklılıklar ile iyi oluş arasındaki ilişkiye bakıldığında birçok kişilik özelliğinin, iyi oluş ile önemli ölçüde ilişkili bulunduğu saptanmıştır. Örneğin, Diener, Lucas (1999)'ın araştırmasına göre "büyük beş" özellikten dışadönüklük ve uyumluluk tutarlı bir şekilde öznel iyi oluş ile pozitif ilişkili iken nevrozizm ile negatif olarak ilişkili olarak bulunmuştur (Ryan, Deci, 2001, 148). Yaşam şekli de, iyi oluş üzerinde etkilidir. Öznel iyi oluşu diğerlerine göre daha yüksek olan bireyler aynı olayı daha olumlu yorumlayabilir. Duyguları bastırmak ya da saklamak psikolojik ve bedensel maliyetlere neden olmaktadır. DeNeve, Cooper (1998), baskıcı eğilimlerdeki insanların, daha düşük öznel iyi oluşa sahip olduklarını tespit etmiştir (Ryan, Deci, 2001, 151). Sezgisel açıdan sağlık durumu ve iyi oluş arasında da bir ilişki öngörülmektedir. Hastalığın genellikle işlevsel sınırlamalar getirerek yaşam memnuniyetini olumlu etki edecek fırsatlardan uzaklaştırdığı düşünülse de, Okun ve diğ. (1984)'nin yaptıkları çalışmada sağlıklı olan kişilerde daha yüksek iyi oluşa rastlanması, bu ikili ilişkinin beklenenden daha karmaşık olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Buna ek olarak finansal ve materyalist hedeflere odaklanmak, bireylerin iyi oluşlarını azaltıcı etki göstermektedir. ABD, Almanya gibi ekonomisi gelişmiş ülkeler ile – ilgili tarih itibarıyla – ekonomisi daha az gelişmiş Rusya ve Hindistan gibi ülkeler arasında yapılan bir araştırmada (Kasser, Ryan, 1996; Schmuck ve diğ., 2000; Ryan ve diğ., 1999), bireyde içsel hedeflere doğru ilerlemenin iyi oluşu artırırken, para gibi maddi dışsal hedeflere doğru ilerlemenin iyi oluşu azalttığı sonucuna varılmıştır (Ryan, Deci, 2001, 154). Ryff, Singer (2000), başkalarıyla olan pozitif ilişkileri, kişinin iyi oluşu için tanımlayıcı bir unsur olarak görmektedir. Rastlanan bulgular da bunu desteklemektedir (Ryff ve diğ., 2001; Uchino ve diğ., 1999). Pozitif ilişkiler ve sosyal desteğin, bireyin stresini gidermesinde ve pozitif bir ruh haline sahip olmasında etkili olduğu, fizyolojik işleyiş ve sağlık çıktılarına olumlu yönde etki ettiği saptanmıştır (Ryan, Deci, 2001, 155). Son olarak hedefler ve iyi olma halindeki ilerleyişi ile ilişkiler, başka bir araştırma alanı olmuştur. Hedefe ulaşmada, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılayan ve kişinin

kendisiyle dengede olan ve anlamlı olan hedefler, kişinin kendisiyle uyumlu olduğu ve birey tarafından içselleştirildiği için iyi oluş üzerine olumlu etki etmekle birlikte, değerli görülen hedeflere yönelik olarak kendini yeterli ve kendinden emin hissetmenin de, iyi oluş ile ilişkili olduğuna açıkça işaret edilmektedir (Ryan, Deci, 2001, 156). Bu noktaya dair bir sorun; kişinin hedeflerinin oluşturduğu zorluk düzeyi ve başarı beklentileri ile ilgilidir. Yaşam hedefleri optimal olmadığında ya da başarı beklentisi düşük olduğunda, iyi oluş durumu ile negatif ilişki ortaya çıkacaktır (Ryan, Deci, 2001, 157).

İyi oluş kavramı ile ilgili örgütsel düzeyde yapılan çalışmalara bakıldığında farklı kavramlar ile olan ilişkilere yönelik örnekler ile karşılaşmak mümkündür. İyi oluş üzerine yapılan ilk çalışmaların, iyi oluşun nedenlerine odaklanırken, sonraki çalışmalarda ise daha çok iyi oluşun sonuçlarının incelendiği görülmektedir. Çalışmalar iyi oluşun ve yaşam doyumunun bireylerin yaşamlarının özellikle sağlık, iş yaşamı ve gelir, sosyal ilişkiler ve toplumsal yararlar olan dört alanı geliştirdiğini göstermektedir. İyi oluşu yüksek düzeyde olan bireyin, yaptığı işten keyif alma ile kendisi için bireysel fayda sağlamasının yanında, özgeci davranış sergileme ve toplumsal gönüllülük çalışmalarına katılarak toplumsal yararlar da sağladığı belirtilmektedir (Yalçın, 2015, 22). Genel olarak mevcut araştırmalar, fiziksel iyi oluş, genel sağlık, zihinsel sağlık, esenlik, öz-saygı ve yaşam memnuniyeti ile, çalışanların iyi oluşlarına ilişkin endeksler arasında pozitif ilişkiler göstermektedir. Fiziksel sağlık şikayetleri, psikosomatik semptomlar, anksiyete ve depresyon gibi ruhsal sağlık şikayetleri, olumsuz duygulanma, tükenmişlik ve işle ilgili gerginlikler arasında negatif ölçütler bulunmuştur (Meyer, Maltin, 2010, 324). İyi hissetmek ve mutlu olmak, yalnızca sağlık konusunda değil, evlilik, arkadaşlık, gelir, iş performansı da dahil olmak üzere birçok yaşam alanında bireye pozitif çıktılar sağlamaktadır. Mutluluk, kişi üzerinde olumlu etkiye neden olduğu için başarıyı da artırmaktadır. İşlerinde, ilişkilerinde ve sağlık durumunda iyi olan kişiler, daha az iyi olanlara göre daha başarılı bulunmuştur (Lyubomirsky, King, Diener, 2005, 831). Buna paralel olarak, hizmet departmanları çalışanlarının müşteri ilişkilerindeki yüksek verimliliği, satış güçlerinin olumluluğu ve müşteri memnuniyeti; liderlerinin mutlu olmasına yordanmıştır. Yapılan bir araştırmada liderliğin, çalışanların örgütsel özdeşleşme ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği ve tükenmişliği hafifletebileceği göstermiştir (Wolf, 2017, 26). Kuşkusuz, mutlu ve tatmin olmuş çalışanların işinde yüksek performans gösterme olasılıklarının daha yüksek olmasının nedenlerinden biri, “işten çıkarılma” (yani devamsızlık, işten ayrılma, işten çıkarılma ve misilleme davranışları) olasılıklarının daha az olmasıdır. İşyerindeki olumlu ruh halleri bireyde

yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı, daha az olası çatışma durumu ve daha düşük tükenmişlik öngörür (Lyubomirsky, King, Diener, 2005, 823).

Girişte bahsedildiği üzere bazı araştırma sonuçları iyi oluşun sonuçları ile ilgili iken bazıları ise etken sebeplere eğilim göstermişlerdir. Yapılan bir araştırmada, işsizliğin, bir kişinin iyi oluşunu olumsuz etkilediğini ve bunun da işi yeniden kazanma yeteneğini azaltabileceğini göstermektedir yani işi olan insan daha mutludur (Cole, [02.07.2018]). Çalışma aynı zamanda kişinin “psikolojik sermayesi” olan dört kişilik özelliğinin; özsaygı, öz-yeterlik, kontrol odağı ve duygusal kararlılığının, işsizliğin bireyin iyi oluşu üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiğini ve yeniden istihdamı kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Psikolojik sermaye ile birlikte gizli ve açık destekler de iyi oluş üzerinde etkili olan diğer önemli bir değişkendir. Bireyin aldığı maddi ve sosyal destekler, yapıcı aktiviteler ve sosyal statü, iyi oluş düzeyinin artmasında ve dolayısıyla istihdamın yeniden kazanılmasında büyük ölçüde etkilidir. İyi oluş ile istihdam arasındaki bu ilişkiye ek olarak, bir işe sahip yani çalışan bireyin iyi oluşu ile yönetim tarzı arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. Genelde modern ofisler aşırı denetim ve katı yönetimden uzak, esnek çalışma ortamlarına imkan veren ve içinde çalışma arzusu uyandıran bir açık sistem şeklinde karakterize edilir. Ancak modern olarak nitelendirilmesine rağmen, günümüzde yönetsel uygulamaların hala eski felsefeler üzerine kurulu olduğu aşıkardır. İşte bu konu üzerine yapılan bir araştırmada artan yönetsel kontrolün, çalışanın iyi oluşunu azalttığı görülmüştür (Knight, Haslam, 2010, 728). Diğer bir çalışmada ise bireylerin iyi oluşları üzerine etki eden örgütsel faktörlerden kurumsal özellikler ve örgütsel iklim incelenmiştir. Güçlü bir kurumsal yapının desteklediği; örgüt içinde geleceklerini görmelerini sağlayan, kişi-iş uyumuna olanak veren bir örgüt yapısı, bireylerin iyi oluşlarına ve sağlıklı bir iş ortamına olanak vermektedir (Wilson ve diğ., 2004, 575). Son bağlamda merak edilen bir konu cinsiyet farklılıkları ile iyi oluş arasındaki ilişki olmaktadır. Daha önce değinildiği üzere, iyi oluşun kadın-erkek arasında bir farklılık göstermediği yönünde görüş belirtilmiştir. Yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini ve iyi oluş arasındaki boylamsal ilişkiler incelenmiş, iş-aile çatışması ile iş tatmini ve iyi oluş üzerine uzun vadeli ilişki göstergeleri konusunda cinsiyet farklılıklarını dahil edilerek yeni bilgiler üretilmiştir. Araştırma sonuçları değişkenler arasında cinsiyete göre aynı yönlü etki olduğunu ve aynı yönde yordadığını göstermektedir. Buna ek olarak iş-aile dengesini sağlamanın kadınlar için erkeklere göre daha zorlayıcı olduğu görülmüştür (Kinnunen, Geurts, Mauno, 2004, 16).

2.2. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş alanında yapılan ilk doktora tezi 1960 yılında Warner Wilson'a ait olup, kavram araştırmasına yönelik önemli saptamalarda bulunulmuş ve geniş bir inceleme sunulmuştur. Wilson, 1967 yılında yayınlanan *Correlates of Avowed Happiness* adlı çalışmasında mutlu bireye ait ilk genel profili çizerek, en mutlu kişinin en avantajlı kişi olduğunu belirtmiştir (Akduman, 2017, 31). Wilson tarafından sunulan öznel iyi oluş, Dr.Mutluluk lakabıyla da bilinen ve kuramın gelişmesine ve yazının şekillenmesine büyük katkıda bulunan Ed Diener tarafından gözden geçirilmiş, yüksek mutluluk düzeyleri ile ilişkili bağıntılar elde edilmiş ve çeşitli sonuçlar ileri sürülmüştür (Kangal, 2013, 215). Öznel iyi oluş ile ilişkilendirilen kuramlar, demografik değişkenler ile ilişkiler, öznel iyi oluşun sağladığı faydalar ve yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar aşağıda ilgili başlıklar altında derlenmiştir.

2.2.1. Öznel İyi Oluş ve Kavrama Genel Bakış

Yazın incelendiğinde öznel iyi oluşa dair birçok tanım olmakla birlikte, iyi oluş için Weston (1999) tarafından kullanılan terimler en sade haliyle “mutluluk veya yaşam doyumu” olmuştur (Türkmen, 2012, 43). Öznel iyi oluş kavramının mutluluk olarak ifade edilmesi, mutluluğun ve mutlu kişinin ne olduğuna ilişkin merak uyandırmaktadır. Michalos' a göre mutlu insan, düşük düzeyde korku, kin, gerilim, suçluluk ve öfke duyan, duygusal olarak istikrarlı, endişesi olmayan, yüksek düzeyde enerjisi ve canlılığı olan, öz güven sahibi, yüksek sosyal oryantasyonu olan, aktif bir yaşam tarzı ve anlamlı bir işi olan, sağlıklı, tatminkar, sıcak bir sevgiye ve sosyal ilişkiye sahip, göreceli olarak iyimser, şimdiki zaman oryantasyonu olan kimse olarak tarif edilmektedir (Kangal, 2013, 217). İyi oluşla ilgili tanımlamalara bakıldığında da, yüksek iyi oluşa sahip kişinin, güzel duyguları sıklıkla ancak kötü duyguları çok az yaşayan ve hayatından fazlaca doyum alan kişi olarak betimlendiği görülmektedir. Dolayısıyla öznel iyi oluşun mutluluk olarak tanımlanmasına neden olarak bu iki kavramın oldukça benzer içeriklere sahip olmaları gösterilebilir.

Öznel iyi oluş kavramına ilişkin güncel araştırmalarda, ağırlıklı olarak Ed Diener'den bahsedildiği görülmektedir. Kavram ile ilgili en fazla kabul gören tanımlama da yine Diener tarafından özetlenmekte ve Diener'e göre iyi oluş, “bireyin bilişsel ve duyuşsal olarak kendi yaşamını değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000, 34). Bireyin bu değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu ya da olumsuz sonuç, kişinin iyi oluş durumu hakkında bilgi vermektedir. Lucas ve Diener ise öznel iyi oluşu “bireyin perspektifinden iyi olma hali” olarak tanımlamış ve iyi oluş durumu

hakkında bireye göre bir değerlendirme sözkonusu olduğunu ifade etmişlerdir (Lucas, Diener, 2004, 669). Bu tanım dolayısıyla iyi oluş durumunun, kişiden kişiye değişkenlik gösterebilen bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Diener'in tanımına göre iyi oluş durumu ile ilgili bilişsel ve duyuşsal olarak iki boyuttan söz edilmektedir. Bu boyutlar birey tarafından değerlendirildiği için subjektiflik söz konusudur ve dolayısıyla bireyin değerlendirmelerinden yola çıkılmaktadır. Bu nedenle kavram için "öznel iyi oluş" (Subjective Well-Being) terimi kullanılmaktadır (Türkmen, 2012, 43).

Öznel iyi oluş çoklu ve ayrıştırılabilir öğeleri içeren geniş bir yapıdır. Bu yapıyı oluşturan bilişsel ve duyuşsal boyutlar insan yaşamında farklı değişkenlere işaret eder. Duygulanım boyutu, negatif duygulanım (negative affect) ve pozitif duygulanımdan (positive affect) oluşan iki yönlü bir mekanizmadır ve bireyin mutluluğuna veya duygusal iyi oluşuna işaret eder. Bilişsel boyut ise bireyin yaşam doyumuyla (life satisfaction) ilgili kendi görüşlerine dayanır (Diener ve diğ., 1985, 71). Öznel iyi oluş, insanların yaşamlarını nasıl değerlendirdiğini ifade eder. Bu değerlendirme, kişinin bir bütün olarak yaşamdan duyduğu memnuniyeti hakkında bilinçli bir değerlendirme üzerine kuruludur (Kumar, 2017, 431).

Öznel iyi oluş, olumlu duygu durumunun varlığı, olumsuz duygu durumunun olmaması ve yaşam doyumundan oluşmaktadır. Olumlu duygulanım, ümit, güven, heyecan, ilgi, gurur, neşe gibi duyguları; olumsuz duygulanım ise üzüntü, nefret, öfke, suçluluk gibi olumsuz duyguları içerirken yaşam doyumuna ilişkin değerlendirilmelerini yansıtır (Andrews, Withey, 1976, 31). Yüksek öznel iyi oluşa sahip olan birey, kendisine haz veren yaşantıları daha çok deneyimleyen ve haz vermeyen yaşantıları ise daha az deneyimleyen bireydir (Yurcu, 2014, 94).

2.2.2. Öznel İyi Oluş Ve Pozitif Psikoloji

Son dönemde karmaşık insan doğasını çözebilmek, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ile insana ait keşfedilmeyen değişkenleri bilime kazandırabilmek ve işletme alanında bu çıktıları en iyi şekilde değerlendirebilmek adına psikoloji, modern yönetim bilimi için büyüleyici bir araştırma alanı haline gelmiştir. Psikolojinin tarihte ihmal edilen ve gün geçtikçe daha fazla dikkatleri çeken yüzü pozitif psikoloji ise, karmaşık insan doğasının yönetim bilimlerinde çözülebilmesi adına araştırmacılar için daha fazla tercih konusu olmaya devam etmektedir.

Örgütsel Davranış bilim dalı, uzun yıllar hem yönetim hem de uygulama alanında akademisyenler tarafından genellikle olumsuz bir bakış açısı ile ele alınmış, yapılan

çalışmalarda yöneticiler ve çalışanlar üzerinde zayıflıklara odaklanılmıştır. Pozitif psikolojinin önderlik ettiği Pozitif Örgütsel Davranış ise, geleneksel örgütsel davranış kavramlarını pozitif yaklaşımlar ile belirlemekte ve kişilerin güçlü ve psikolojik yeteneklerine odaklanmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış, örgütsel davranış alanına göre daha benzersiz, yönetimin ve liderliğin gelişimine ve en önemlisi performans iyileştirmeye katkıda bulunabilecek nitelikler içermektedir (Kutaniş, Oruç, 2014, 148).

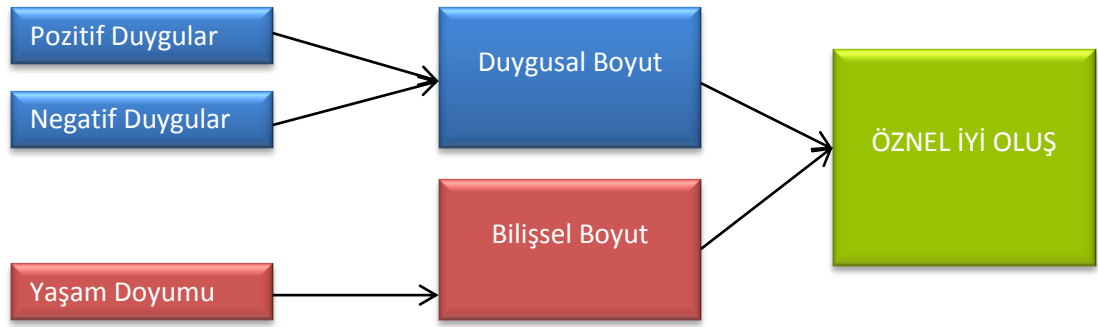
Pozitif Örgütsel Davranış, pozitif psikolojiyi temel ve çıkış noktası olarak, günümüz örgütlerinde performans iyileştirmek için pozitif yönelimli, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir insan kaynağı güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlanır (Luthans, 2002, 59). Örgütsel Davranış alanına nispeten benzersiz ve ölçülebilir nitelikler katan ve günümüz örgütlerinde performans iyileştirme için geliştirilip yönetilebilen Pozitif Örgütsel Davranış kriterleri, beş kavram ile açıklanmaktadır (Luthans, 2002, 69) :

- *Güven / Öz-Yeterlik*
- *Umut*
- *İyimserlik*
- *Öznel İyi Oluş*
- *Duygusal Zeka*

Yukarıda bahsedilen bağıntılar göz önünde bulundurulduğunda, birçok alanda inceleme konusu olan öznel iyi oluş kavramının, pozitif psikoloji düzleminde ele alınarak pozitif örgütsel davranış alanı için temel kriterlerden birisini oluşturduğu görölmektedir. Yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olduğunu bildiren bireyler, sabırlı olma, çoklu görev yapabilme, sistematik olabilme, iyimserlik, sosyallik, güven, yardımseverlik davranışlarını göstermeye eğilimlidirler (Kutaniş, Yıldız, 2014, 149). Bireylerdeki bu yüksek öznel iyi oluş hali, pozitif örgütsel davranışın amaçlarına ulaşmasına yardımcı olurken, uygulamalarda daha hızlı yol katedilmesine neden olmaktadır.

2.2.3. Öznel İyi Oluş Bileşenleri

Öznel iyi oluş temel ögeler bakımından karmaşık olmayan sade bir yapıya sahiptir. Ana iki boyuta dayanır. Duygusal ve bilişsel (yargısal) boyut (Diener, Oishi, Lucas, 2003, 405). Duygusal boyut, negatif ve pozitif duygu durumlarını kapsarken, bilişsel (yargısal) bileşeni ise yaşam doyumunu oluşturur.



Şekil 1: Öznel İyi Oluş Bileşenleri

Ed Diener, Shigehiro Oishi, Richard E. Lucas, 2003, Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life, **Annual Review Of Psychology**, s.54: 405.

Bir kişinin zaman içinde yaşadığı iyi hislerin miktarını bilmek, o kişinin yaşadığı kötü duyguların miktarını göstermek için yeterli değildir. İyi ve kötü ruh hallerinin frekansları ters olarak ilişkilidir. İyi duygular için harcanan zamanda, kötü hisler hariç tutulur. Yani iyi ruh hallerini yoğun bir şekilde yaşayan insanlar, benzer şekilde, yoğun kötü ruh hallerine de eğilimlidirler. Dolayısıyla, olumlu ve olumsuz etkiler, iki kutuplu zıtlıklar olarak görünmemektedir. Pozitif iyi oluş durumu olumsuz duyguların yokluğu değildir. Bu nedenle öznel iyi oluş, birbiriyle ilişkili pozitif etkilerin göreceli varlığı, olumsuz etkilerin olmaması ve yaşamdan memnuniyet olmak üzere üç faktörle tanımlanmıştır (Myers, Diener, 1995, 11).

Tablo 1: Öznel İyi Oluş Boyutları

POZİTİF DUYGULANIM	NEGATİF DUYGULANIM	YAŞAM DOYUMU	YAŞAM ALANLARI
Neşe Sevinç Memnuniyet Sevgi Gurur Mutluluk Coşku	Üzüntü Endişe Öfke Kıskançlık Suçluluk Utanç Stres Depresyon	Geçmiş yaşamdan alınan doyum Şimdiki yaşamdan alınan doyum Gelecek yaşamdan alınan doyum Yaşamı değiştirme arzusu Diğer kişilerin bireyin yaşamı hakkındaki görüşleri	Benlik İş Aile Arkadaşlık Sağlık Gelir Boş zaman etkinlikleri

Diener ve diğ., 1999, Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, **Psychological Bulletin**, c.125, s.2: 277.

Pozitif duygular neşe, sevgi, coşku gibi hoş olan duygu ve genel olumlu ruh halini ifade etmektedir. Negatif duygular üzüntü, endişe, stres, suçluluk, öfke ve utanç gibi

hoş olmayan duygu ve genel olumsuz ruh halini içermektedir. Yaşam doyumu ise, bireylerin kendi yaşamlarını bir bütün olarak ele aldıklarında nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu değerlendirme, bireyin çeşitli yaşam alanlarından (fiziksel ve ruhsal sağlık, iş, boş zaman, arkadaşlık ve aile vb.) aldığı doyumları kapsamaktadır (Diener ve diğ., 1999, 277). Bireyin yaşamının iyi ya da kötü gittiği konusunda bilişsel sorgulama durumu bireyin yaşam doyumuna işaret eder. Bu noktada “yaşam” bireyin belirli bir zamandaki ya da doğumundan şimdiye kadar olan süredeki yaşam alanlarını ve boyutlarını içerebilir. Seligman ve Csikszentmihalyi, kişinin mutluluk hissini, yaşadıklarının değil, yaşadıklarına yüklediği anlamların ve deneyimlerinin kalitesinin belirlediğini vurgulamıştır (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000, 9).

Yüksek öznel iyi oluş, kişinin hayatı hakkındaki olumlu düşüncelerin ve duyguların üstünlüğünü yansıtır. Duygusal düzeyde, yüksek öznel iyi oluşa sahip insanlar, devam eden olayları genel olarak olumlu değerlendirdiklerinden dolayı güzel duygular hissederler. Düşük öznel iyi oluşa sahip insanlar ise, yaşam koşullarını ve olaylarını istenmeyen olarak değerlendirirler ve bu nedenle kaygı, depresyon ve öfke gibi hoş olmayan duygular içinde olurlar. Araştırmalarda rastlanan şaşırtıcı bir sonuç, pozitif ve negatif duyguların birbirleriyle sadece zayıf bir şekilde ilişkili olduklarını yani pozitif ve negatif duyguların birbirleriyle direk ilişki içinde olmadığını ve her bir değişkenin farklı yordayıcı değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir (Diener ve diğ., 1985, 71).

Öznel iyi oluş kavramı bir duygu durumudur ve öznel yargıları ifade etmektedir. Dolayısıyla her birey için öznel iyi oluş kriterleri farklılık arz edebilir. Birey öncelikle yiyecek, barınma, sevgi, saygı, başarılı olma gibi temel ihtiyaçlarını gidermeye çalışacak ve bu ihtiyaçlarını temin ettikten sonra kendini iyi hissedecektir. Bu noktadan sonra ise beklentilerin artmasıyla farklı arayışlar içerisine girecektir. Bireyin yaşadıklarında çevresel koşullar (içsel ve dışsal şartlar) öznel iyi oluşu önemli ölçüde etkiler ve öznel iyi oluş bu dış şartlara bağlı olarak değişim gösterir. Duygu ve düşünce itibarıyla olaylara gösterilen farklı tepkiler bireyleri birbirlerinden ayırır. Örgütler açısından düşünülürse, her bir çalışanın öznel iyi oluş düzeyi onların olaylara bakış açısı ve kavrama düzeyleri ile değişkenlik gösterecektir (Yurcu, 2014, 162).

2.2.4. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş kavramı incelendiğinde, mutluluğun genetik yatkınlıkları ile ilgili biyolojik teorilerden, göreceli standart teorilerine kadar çeşitli teorik çerçevelerde

açıklandığı görülmektedir. Araştırma derinleştirildikçe, kişinin öznel iyi oluş algısının nasıl etkilendiğine ilişkin pekçok yaklaşımın olduğuna dair bilgiler edinilmiştir. Konuya dair özet bilgiler, aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

2.2.4.1. Erek (Telic) Kuramı

Wilson tarafından 1960'lı yıllarda önerilen bu kuram, "ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olur, bunun karşıtı durumlar ise mutsuzluk meydana getirir" görüşünü içermektedir. Diğer bir deyişle, iyi olmanın ve mutluluğun belli bir amaç veya gereksinime bağılı olduğu ve ancak bu hedefler gerçekleştiğinde ya da ihtiyaçlar giderildiğinde iyi olmanın mümkün olabileceği söylenmektedir (Saygın, 2008, 19). Erek teorisine göre, bireylerin bir hedef veya ihtiyaç gibi belirli bir son noktaya ulaştıklarında mutluluğa kavuştukları belirtilmektedir. Bu noktada tüm arzuların yerine getirilmesinin iyi oluş için yararlı olup olmadığı ya da uzun vadeli sonuç elde etmek pahasına kısa vadeli bir arzunun tatmin edilmesinin ne kadar doğru olduğu akla gelmektedir. Dahası bireyin arzularının birbirleriyle çatıştıklarında durumun ne olacağı, bir arzunun gerçekleştirilmesinde, istenen nesneye doğru ilerlemenin onun elde edilmesinden daha tatmin edici olup olmadığı da merak konusudur.

Erek Kuramı, amaçlar ve ihtiyaçlar olmak üzere iki önemli boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut, bireylerin doğuştan getirdikleri ve sonradan kazandıkları olmak üzere birtakım ihtiyaçlara odaklanır. Bireyin farkındalığına bakılmaksızın, ihtiyaçların doyuma ulaşmasının bireyi mutlu ettiğini varsayar. Diğer boyut ise, bireylerin farkında oldukları amaçlara yani kendilerine özel isteklerine yönelir. Bu istekler bireyin gündelik yaşamında gerçekleştireceği kişisel projelerini, bilinçli hedeflerini ve meydan okumalarını içerir. Hatta bireyin bazı amaçlarının arkasında, ihtiyaçlarını karşılama isteği yatmaktadır (Eryılmaz, 2009, 977). Bireyin birtakım hedeflere ulaşma kararı, günlük yaşamda planlılık ve anlam duygusu sağlar. Ayrıca her birey farklı amaç ve isteklere sahip olduğundan, bireyleri mutlu eden şeyler de farklılık gösterecektir. Bireyler bilinçli olarak kendi değerlerine uygun hedefler belirler ve bu yönde çaba gösterip başarılı olurlarsa, yüksek bir iyi oluşun ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Canbay, 2010, 20).

2.2.4.2. Tabandan-Tavana (Bottom-Up) ve Tavandan-Tabana (Top-Down) Kuramları

Tabandan-Tavana (Bottom-Up) Kuramı, bir kişinin hayatını oluşturan olumlu ve olumsuz anların, o kişinin algılanan öznel iyi oluşunu üretmek için toplandığını iddia eder. Buna göre mutluluk, bireylerin yaşadığı küçük hazların birikimidir (Ünal, Şahin,

2013, 49). Kurama göre kişi, yaşamında pek çok mutlu an yaşadığı için aslında mutludur. Ancak nihai olarak mutlu ya da mutsuz olduğuna karar verirken yaşamındaki hazları ve acıları hesap ederek, kişisel bir değerlendirme yapar. Bu değerlendirme surecinde bireye haz veren olayların ve bireyin yaşam alanında elde ettiği doyumların sıklığı buyk önem taşır (Eryılmaz, 2009, 977).

Tavandan-Tabana (Top-Down) Kuramı'na göre öznel iyi oluş, bireyin kişiliğinin bir özelliğidir. Bir kişinin dünyayı belirli bir şekilde deneyimlemeye yönelik i eğilimi, o kişinin dünya ile olan etkileşimini belirler. Bundan dolayı, olumlu bir zihin durumuna sahip olan birey, belirli bir olayı, daha olumsuz bir perspektife sahip olan bir kişiden “daha mutlu” olarak karşılayabilir veya yorumlayabilir ve pozitif bir tutum sergileyebilir (Diener, Ryan, 2015, 394). Teoriye göre mutluluk, esasen bireyin dışında değil, içindedir. Bu noktada bireyin kişilik özelliklerinin, olaylara tepki verme biçimini etkilediği söylenebilir. Bireyler, kişilik özelliklerine ya da önceden belirlenmiş olan öznel iyi oluş düzeylerine bağlı olarak durumlara ve yaşam olaylarına olumlu ya da olumsuz bir şekilde tepki göstermek eğilimindedirler. Buna göre öznel iyi oluş, kişinin küresel bir özelliğidir ve bu özellik, kişinin karşılaştığı olaylara tepkisini belirler (Saygın, 2008, 17).

2.2.4.3. Bağlı Standart Teorileri

Bağlı standart teorilerine göre, kişinin iyi oluşu, bireyin gerçek koşulları ile kendisine standart belirlediği bireyin geçmişi, hedefleri, idealleri ya da diğer bireylerin durumları arasındaki karşılaştırma sonucundan kaynaklanır (Diener, Ryan, 2015, 395). Sosyal karşılaştırma teorisi, uyum teorisi ve hedonik döngü kuramı bu teoriler arasındadır.

2.2.4.3.1. Sosyal Karşılaştırma Teorisi

Sosyal karşılaştırma alanında ilk kuramsal çalışmalar, 1954 yılında Festinger tarafından ortaya konulmuştur. Festinger, bireylerin kendilerini ve bireysel özelliklerini (fikirleri, yetenekleri, gelişmeleri vb.) değerlendirme yönünde doğuştan gelen bir eğilime sahip olduklarını; kişilerin görüş ve yeteneklerini değerlendirme güdüsü nedeniyle kendi görüş ve yetenekleriyle başkalarınınkini karşılaştırdıklarını varsaymaktadır (Canbay, 2010, 14). Sosyal karşılaştırma teorisine göre, kişi değerlendirme yaparken içsel değil dışsal bir ölçüt kullanır ve kendisine referans olarak diğer insanları alır. Bu durumda bireyin diğerlerinden daha iyi olması, onun daha yüksek bir iyi oluş yaşayacağına işaret eder (nal, şahin, 2013, 49).

Bireylerin bu değerlendirmeye ilişkin objektif bir bilgiye ulaşmaları mümkün olmadığı zaman, kendilerini onlara benzeyen diğer kişiler ile karşılaştırma yoluna giderler.

Burada iki farklı karşılaştırma durumu ortaya çıkacaktır. Kişi kendisini daha iyi seviyede biriyle karşılaştırma yani *yukarı düzeyde karşılaştırma* yapabilir ve bu durumda hayal kırıklığı ve kıskançlık duyguları ortaya çıkacağından bireyin iyi olma durumu düşecektir. Bunun aksine yani *aşağı düzeyde karşılaştırma* yapabilir ve iyi olma durumunu yükseltir. Bu durum ise iki farklı şekilde gözlemlenebilir. Kişi karşılaştırmayı kendisinden daha kötü olan biriyle yaparak, iyi durumda olduğunun farkına varır ve mutsuzluğa düşmekten kurtularak iyi oluşunu artırır. Diğer ise, kişi karşılaştırmayı kendisi ile aynı durumu yaşayan ve aynı sorunu paylaşan biri ya da birileriyle yaparak, sorunu yaşayan kişinin yalnızca kendisinin olmadığını farkına varır ve rahatlama hissederek iyi oluşunu artırır (Şahin, 2011, 27).

2.2.4.3.2. Uyum Teorisi

Uyum teorisine göre, birey iyi oluşunu bulmada karşılaştırma standardı olarak kendi geçmişini kullanır. Brickman, Coates, Bulmann (1978), kişinin, geçmiş yaşamını bir ölçü olarak gördüğünü ve şimdiki yaşamın bu ölçüyü aşması durumunda bireyin mutluluğa ulaştığını ileri sürmektedir (Diener, Ryan, 2015, 395). Uyum, “devam eden ya da tekrarlayan uyarıcılara karşı algısal, fizyolojik, güdüsel, hazzal, vb.gibi fizyolojik, bilişsel ya da psikolojik yani duysal sistemde oluşan duyarlılığın azalması” olarak tanımlanabilir (Psikolojisozlugu, [11.08.2018]). Birey yaşamda var olmak ve ayakta kalabilmek için çevre koşullarına uyum sağlamak zorundadır. Uyum teorisi, beklenmeyen bir olay karşısında gösterilen güçlü tepkinin, zaman içinde azaldığını vurgular (Yurcu, 2014, 102). Bireylerin yeni bir olay ya da koşul karşısında tepkide bulunacaklarını ancak zamanla duygu durumlarının eski seviyesine döneceğini belirtir ve karşılaşılan olay ya da koşulların pozitif ya da negatif olma biçimlerine göre bireyler üzerinde mutluluk veya mutsuzluk oluşturabildiğini ancak zamanla oluşan bu etkinin eski gücünü kaybetmeye başladığını ileri sürer (Eryılmaz, 2009, 976).

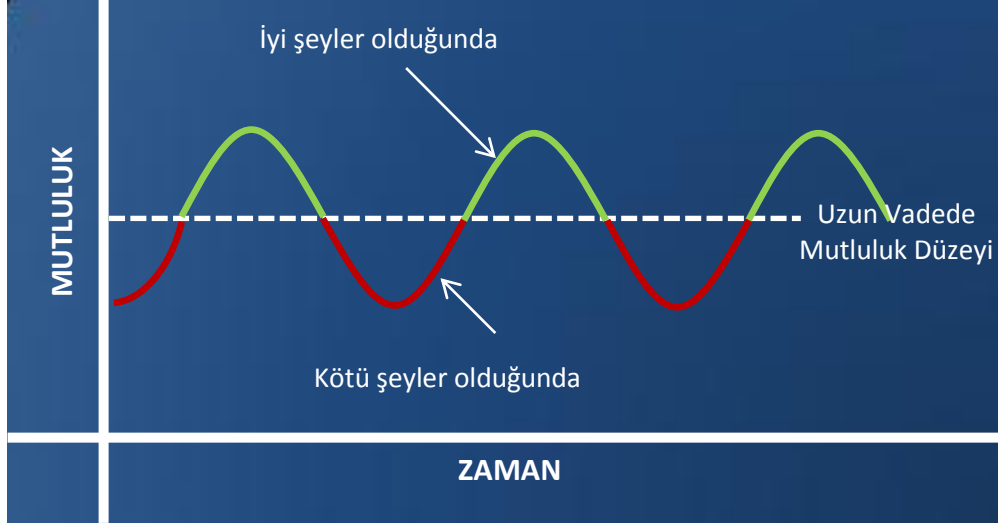
Uyum teorisi olayların duyguları uyandırma gücünün zamanla azaldığını önermektedir (Diener, Ryan, 2015, 395). Yeni bir uyarıcı karşısında kişi, uyum sağlama konusunda başlangıçta güçlü bir tepki göstererek, uyum sağlamaya karşı direnç geliştirebilir. Ancak daha sonra bu durum, bir alışkanlığa dönüşmektedir (Şahin, 2011, 27). Kişi, çok üzüntü verici bir olay sonrasında uzun süre mutsuz ve çaresiz kalmazken; çok sevindirici bir olay karşısında da uzun süre neşesini, coşkusunu ve mutluluğunu devam ettiremez. Lucas ve diğ. (2003)’ nin evlilik ve boşanma üzerine yaptıkları çalışmada, bireylerin olumsuz yaşam olaylarının etkisinden kurtuldukları ve daha sonra kendilerini iyi hissetmeye başladıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bireyin mutluluğunun sabit noktasının değişebileceği, böylece

evlilik gibi mutlu edici olaylardan sonra iyi olma halinin sürekli aynı düzeyde kalmadığı ya da eşin vefatı ile yaşamı olumsuz yönde değiştiren olaylar karşısında kötü olma halinin de aynı şiddette devam etmediği görülmektedir (Diener, Ryan, 2015, 396).

2.2.4.3.3. Hedonik Döngü Kuramı

Birey, hayatı boyunca duygularını yukarı ya da aşağı doğru çeken yaşam koşullarındaki geçici değişikliklerine uyum sağlayarak, yaşam doyumundaki bir başlangıç seviyesine ya da belirlenmiş bir tatmin noktasına tekrar geri dönüyor gibi görünmektedir (Mroczek, Spiro III, 2005, 189). Bireylerin, hayatları boyunca mutluluk durumlarına ulaşmak için uğraşı gösterdikleri ve hedefleri haline getirdikleri mutluluğu elde ettikten bir süre sonra bu duruma hızlıca alıştıkları ve zaman içinde sıkılma ve tatminsizlik duygularının ortaya çıktığı görülmektedir. Tekrar mutluluğa ulaşabilmek ya da elde ettiği mutluluğun devamı sağlayabilmek adına daha fazlasına ihtiyaç duyma durumu, bireyin kendini bir döngü içinde bulmasına neden olmaktadır. Bu durum, aslında uyum kuramına dayandırılan ve Brickman, Campbell (1971) tarafından ortaya atılan “hedonik döngü modeli” ile açıklanmaktadır ve kişinin sürekli olarak gelişen durumlara adapte olması ve sonunda tekrar görece nötr duruma dönme hali şeklinde tanımlanmaktadır (Diener, Lucas, Scollon, 2006, 305).

Bireyin, çevresel değişimlere ve zorluklara karşı içsel standartlarını dönüştürerek uyum sağlama yeteneğine sahip olduğu, yürüyüş ya da koşu temposunun, üzerinde bulunulan bantın hızına göre ayarlanması gibi, hedonik uyum ile de duygusal durumun yaşamın koşullarına göre ayarlandığı belirtilmektedir. Hedonik uyum, kişilerin hem iyi hem de kötü olaylara uyum göstererek adapte olma eğilimlerini ve bu sayede bir süre sonra aynı mutluluk seviyelerine geri dönebilmelerinin bir ifadesidir (Diener, Lucas, Scollon, 2006, 311). Bu durumun temelinde iki unsur yatmaktadır. Birincisi, kişinin sürekli olarak mutlu olmaya çalışılması, ikincisi ise, ilgi çeken şeylerde anlık yakalanan zevkli hedeflerin peşinde mutluluk aranmasıdır. Ancak, tıpkı bir koşu bandı gibi mutluluk durumunun adaptasyon seviyesine hızlı bir şekilde geri döndüğünden, uzun vadede bu çabalar boşa çıkmaktadır (Wright, 2006, 119). Buna göre Şekil 2’ de gösterildiği üzere, bireylerin başlangıçta yeni olaylara ya da koşullara güçlü tepki gösterecekleri fakat zamanla duruma alışacakları ve eski duygu düzeyine geri dönecekleri öngörülmektedir (Güler, Dönmez, 2011, 40).



Şekil 2 : Hedonik Döngü

What is the Hedonic Treadmill?, [20.07.2018], Gostrengths, <https://www.gostrengths.com/what-is-the-hedonic-treadmill/>

Hedonik döngü kuramı, mutluluk arayışının insan motivasyonunun temelini oluşturduğu inancına dayanmaktadır. Brickman, bireyin duygusal sisteminin, mevcut yaşam koşullarına ayak uydurduğunu, mutluluk ve mutsuzluğun insanların yaşamlarındaki değişikliklere verdiği kısa süreli tepkiler olduğu görüşünü ileri sürmektedir (Diener, Lucas, Scollon, 2006, 305). Ancak, bireyin duygu değişimlerinden sonra aynı denge seviyesine dönmesi yani nötr bir duygu durumunun varlığı bazı yönlerden eleştirilmiştir. Oysa hedonik uyuma göre mutluluk hissi bazı koşullara ve yaşantılara bağlı olarak değişse bile, her bireyin nispeten sabit ve ortalama bir mutluluk seviyesi olduğu, bu sebeple anlık ve durumsal duygu değişikliklerinden sonra bu sabit seviyeye geri döndükleri varsayılmaktadır (Güler, Dönmez, 2011, 41).

Diener, Lucas, Scollon (2006, 305)' a göre, bireylerin - yanlış bir şekilde - bir sonraki hedefte, elde edilen bir sonraki sosyal ilişkide ya da bir sonraki sorunun çözülmesinde büyük mutluluğun yattığına inanarak, hayatları boyunca sürekli mutluluk peşinde koşmaya devam ettikleri ve çoğu insanın da çoğu zaman mutlu oldukları belirtilmektedir. Mutluluk belirleme noktası aslında doğada nötr (yani ne mutlu ne de mutsuz) değildir (Wright, 2006, 119) ve bireylerin yaşam doyumları ve iyilik halleri kısmen sabit olsa da, özellikle uzun vadede değişebilir (Güler, Dönmez, 2011, 41). Bireylerin denge noktaları önemli ölçüde değişiklik gösterebileceği gibi birden fazla denge noktaları da olabilir. Bunun sebebi zaman içinde bireyin iyi olma değişkenlerinin farklı yönlerde hareket etmeye eğilimli olduklarından kaynaklanmaktadır (Wright, 2006, 119). Bireylerin uygulayabilecekleri çeşitli müdahale stratejileri, iyi olma dengelerini ve duygusal dinamiklerini ciddi şekilde

etkileyebilir. Kişinin mevcut duygusal durumunu geçici olarak değiştirmek veya davranışlarında daha kalıcı değişiklikler sağlamak için yararlı olacak şekilde tasarlanmış bir bilişsel yeniden yapılandırma tekniği olan *öğrenilen iyimserlik* ya da proaktif bir şekilde kendi kendini izlemeye ya da olumlu algılarını geliştirmek için kişisel algılarını yönetmeye ve olumsuz duygu gösterimlerini engellemeye destek olacak *kendini güçlendirme* gibi kişiye gelişim kazandıran teknikler, iyi oluşu artırmayı öğrenme yolunda önemli fırsatlara sahip olduğunu göstermektedir (Diener, Lucas, Scollon, 2006, 311).

2.2.4.4. Mizaç ve Kişilik

Bireylerin iyi oluş düzeylerinin, mizaç ve kişiliklerine bağlı olduğu ve kalıtsal özelliklerin ve kişiliğin bireylerin iyi oluşlarını önemli derecede etkilediği belirtilmektedir. Lykken, Tellegen (1996), Tellegen ve diğ. (1988) tarafından yapılan bir dizi çalışma, mizacın iyi oluş kapasitesini belirlemedeki önemini işaret etmektedir. Elde edilen bulgulara göre, tek yumurta ikizlerinin, çift yumurta ikizlerine göre iyi oluş düzeylerinde birbirlerine çok daha fazla benzer olduğu tespit edilmiş ve genetik kalıtımın iyi olma düzeyi üzerindeki etkisi doğrulanmıştır (Diener, Ryan, 2015, 395)

Kişilik özellikleri, bireyin iyi olma durumunu etkileyen diğer bir faktördür. Kişilik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri belirlemede, beş faktör kişilik modelinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Yurcu, 2014, 116). Costa, McCrae (1987) tarafından Beş Faktör Kişilik Kuramı ile ortaya konulan ve Goldberg (1999)'in Beş Faktör Kişilik Modeli ile açıklanan bireyin kişiliği, her birinin özelliği kendine özgü şekilde tanımlar içeren beş alt boyuttan oluşmaktadır: dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık (Tatliloğlu, 2014, 944).

Dışadönüklük, enerjik, coşkulu, heyecanlı, sıcakkanlı, iyimser, konuşkan ve sosyal olma gibi özellikleri içerir. Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler, birlikte olmayı seven, işbirliğine yatkın, kolay ilişki kurabilen sempatik bireyler olarak kabul edilir. Dışadönüklük düzeyi düşük bireyler ise, yalnız kalmayı tercih eden ve kendi ile daha fazla zaman geçiren kişilerdir (Zhao, Seibert, 2006, 260; Doğan, 2013, 57).

Nevrotiklik, sinirli, hüznü, tedirgin ve depresif olma, gerginlik, huzursuzluk ve sabırsızlık gibi kişilik özelliklerinden oluşur. Nevrotiklik, duygusal dengesizlik olarak da adlandırılmaktadır. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler, alıngan, öfkeli, güvensiz, endişeli bireyler olarak değerlendirilir ve kişinin benliğini olduğu gibi kabul edememe, eleştiriye açık olmama ve mükemmeliyetçi olma gibi davranışları içerir (Costa, McCrae, 1990, 363; Tatliloğlu, 2014, 945).

Sorumluluk, disiplin ve görev bilincine sahip olma, dikkatli, düzenli ve özenli olma gibi özellikleri kapsar. Sorumluluk, irade yeteneğinin bir göstergesidir. Bireyin hedefini başarma arayışındaki derecesini, sebat, çalışkanlık ve motivasyon düzeyini gösterir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, planlı ve azimli olan, başarılı olmaya yatkın bireylerdir (Zhao, Seibert, 2006, 261; Doğan, 2013, 58).

Deneyime açıklık, entelektüel açıdan meraklı olma, değişime açık, yeni deneyimler, yeni fikirler keşfetmeye meyilli olma, bağımsızlık gibi kişilik özelliklerinden meydana gelir. Deneyime açıklık düzeyi yüksek bireyler, gelenekçi olmayan, üretken, yenilikçi, maceracı ve sanata karşı ilgili bireyler olarak değerlendirilir. Deneyime açıklık düzeyi düşük bireyler, basmakalıp, dar görüşlü ve çözümcül olmayan kişiler olarak nitelendirilir (Costa, McCrae, 1990, 363; Zhao, Seibert, 2006, 261).

Son boyut olan *yumuşak başlılık*, bağışlayıcılık, fedakarlık, yardımseverlik, nezaket, hoşgörülülük ve saygılı olma gibi özelliklerden oluşur. Yumuşak başlılık düzeyi yüksek bireyler, insanları seven, kişiler ile ilişkilerinde olumlu, sempati sahibi, merhametli ve diğerkam bireyler olarak değerlendirilir. Yumuşak başlılık düzeyi düşük bireyler ise, ben merkezci, acımasız, alaycı ve kindar kişiler olarak nitelendirilir (Costa, McCrae, 1990, 363; Doğan, 2013, 58; Zhao, Seibert, 2006, 261).

Costa ve McCrae (1980)' e göre, bireyler öznel iyi olma düzeyleri açısından farklılıklar gösterirler ve bu farklılığın sebebi bireylerin kişilik eğilimlerinden kaynaklanmaktadır (Güler, Dönmez, 2011, 42). Araştırmalardan elde edilen sonuçlar, beş faktör kişilik modeline ait alt boyutların öznel iyi oluşla farklı düzeylerde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalara göre, öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordayan en önemli kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve nevroitiklik olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklük ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde, nevroitiklik ile öznel iyi oluş arasında ise negatif yönde güçlü ve tutarlı bir ilişkiye rastlanmıştır (Myers, Diener, 1995, 14; Diener, Ryan, 2015, 395). Diğer üç kişilik özelliği olan sorumluluk, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur (Eryılmaz, Öğülmüş, 2010, 191).

2.2.4.5. Sabit Nokta (Set Point) Kuramı

Sabit Nokta Kuramı, değişen durumlar ya da yaşam olayları karşısında, dengeleyici güçlerin desteği ile bireyin, var olduğu düşünülen sabit yaşam doyumu seviyesine tekrar geri dönmesi fikrine dayanmaktadır (Güler, Dönmez, 2011, 41). Bireylerin, yaşam memnuniyetlerinin başlangıç seviyesine geri dönerek, yaşam koşullarında meydana gelen yukarı veya aşağı geçici darbeler karşısında değişikliklere uyum

sağladıkları görünmektedir (Mroczek, Spiro III, 2005, 189). Sabit Nokta Kuramına göre, bireylerin mutluluklarının sabit bir düzeyi vardır ve yaşanan önemli olaylar her ne kadar bu noktadan sapmalara neden olsa da etkileri genellikle geçicidir. Yaşanan önemli olaylar sonrasında mutluluk düzeyi, tekrar kişinin karakteristik seviyesine yani sabit noktaya geri dönmektedir (Eryılmaz, 2009, 977).

Bireyin mutluluk seviyesi uzun dönemde kararlılık gösterir. Kişilik özellikleri, genetik ve yaşamın ilk dönemine ait diğer etmenler bu kararlılığın en önemli belirleyicileridir. Bununla birlikte her bireyin de birbirinden farklı seviyede ancak istikrarlı bir iyi olma düzeyi bulunmaktadır (Güler, Dönmez, 2011, 41). Ancak bazı stratejiler ile sabit noktaya müdahale edilebilir ve değişimi sağlanabilir. Olumlu duyguların geliştirilmesi için proaktif olarak kişinin kendisini izlemesi, algılarını yönetebilmek için eğitilmesi ve yaşamdaki fırsatları değerlendirilmesi, sabit noktanın değişimine imkan sağlayan teknikler arasındadır (Wright, 2006, 119). Ayrıca sabit noktanın tek olmadığı, belirli faktörlere bağlı olarak birden fazla sabit noktaya sahip olunabileceği de ifade edilmektedir. Yapılan çalışmada, pozitif etki seviyelerine göre negatif etki seviyelerinin uzun dönemde daha istikrarlı bir seyir gösterdiği tespit edilirken, pozitif etki ve yaşam doyumunun uzun zaman diliminde azalış kaydettiği, negatif etkinin ise azalmadığı belirlenmiştir (Diener, Lucas, Scollon, 2006, 307).

2.2.4.6. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, mutluluğun bireyin kendi etkinliğinden kaynaklandığını varsayar. Kuramın çıkış noktası Aristo'nun, insanların sahip oldukları becerilerini en üst düzeyde ortaya koymaları onların mutluluk düzeyini artıracak ifadesine dayanır. Mutluluk, insan etkinliğinin bir ürünü olarak görülür. Bu kurama göre, sonuç yerine süreç önemlidir. Örneğin, dağa tırmanan kişi, zirveye varmaktan daha çok, tırmanış esnasında geçirdiği zaman, gösterdiği çaba ve yaşadığı heyecan ile mutluluk hisseder (Diener, 1984, 564). Bireylerin öznel iyi oluşlarının nedeni, etkinliktir. Bireylerin amaçlarından çok amaçlarını gerçekleştirirken yapmış oldukları etkinlikler, onların öznel iyi oluşlarını artırır; hedeflere ulaşma yolunda yapılan eylemler kişiye daha çok haz verir (Eryılmaz, Aypay, 2011, 175). Mutluluğa ulaşabilmede, bireyin hedefleriyle, bu hedeflere hangi ölçüde ulaşabildiği konusundaki fikirleri arasındaki uyum ya da uyumsuzluk da belirleyici rol oynar (Rask, Astedt-Kurki, Laippala, 2002, 262). Eğer birey, yeteneklerine uygun amaçlar belirleyip, bu amaçlara ulaşmak için yapacağı etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa, mutluluk kendiliğinden gelecektir (Diener, 1984, 558).

2.2.4.7. Akış Kuramı

Csikszentmihalyi (2005) tarafından ortaya atılan “akış kuramı”, etkinliklerin ve öznel iyi oluşun açıkça formüle edildiği etkinlik kuramı içersinde yer alan bir modeldir. Csikszentmihalyi’ye göre akış, “insanların bir etkinliğe, kendilerini başka hiçbir şeyi umursamayacak kadar kaptırmalarıdır; bu yaşantı kendi başına öyle zevklidir ki insanlar sırf o etkinlikte bulunmak için büyük bir bedel bile ödeyebilirler” şeklinde ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 2014, 183). “Akış” doğrudan içsel motivasyonla ilgili zihinsel bir durumdur ve kişinin iç yaşamını denetleyerek mutluluğa ulaşma sürecini incelemektedir. Akış kuramına göre bir insan, “dışarıdaki” gerçeklikte her ne olursa olsun, yalnızca bilincinin içindekileri değiştirerek kendini mutlu ya da mutsuz edebilir (Saygın, 2008, 19). Kişi, geniş beyin yapısı ve hayatta kalmaya ilişkin bilgiye sahip olmasının verdiği örüntü sebebiyle, kendini zorlayıcı güdülenmelerin içinde bulur. İşte bu zorlayıcı güdülenmeye sahip kişi, ilgisini çeken etkinliğe karşı bütün yeteneklerini ortaya koyarak mücadele eder (Canbay, 2010, 21). Engellere ve zorluklara karşı sebat etme yeteneği, insanın en çok hayran olunan özelliklerindendir. Çünkü bu yetenek, yalnızca yaşamda başarılı olmak için değil, yaşamdan zevk almak için de önemli bir özelliktir (Çelik, 2008, 34).

Bireyin yaşantısını hoşla giden bir deneyim olarak tanımlayabilmesi için kişinin o yaşantı içerisinde duygularını üst düzeyde yaşaması gerekmektedir. Eğer bir etkinlik, düşük düzeyde yetenek istiyorsa yani etkinlik çok kolay ve engeller zayıf ise o etkinlik kişi için sıkıcı olarak görülecektir. Ancak, etkinlik zor ve yüksek düzeyde yetenek istiyorsa bu durum da kişide strese neden olacaktır (Csikszentmihalyi, 2014, 234). Birey yoğun çaba gerektiren bir etkinlikle karşı karşıya olduğunda ve sahip olduğu beceri ile işin zorluğu birbirine yakınsa, etkinliğin tamamlanma süreci akışı meydana getirmektedir. Kişinin yetenekleri ile dengede olan etkinlik, “akış” deneyimi yaşatarak hoş duyguları ortaya çıkarmaktadır İşte burada yaşanan yüksek düzeydeki haz, yaşam doyumunu yordayabilmekte ve bu durum da öznel iyi oluş ile ilişkili olmaktadır. (Csikszentmihalyi, 2014, 213). Seligman’a göre akış, hazzın bir parçasıdır ve yaşanan hazlar kişiyi tam anlamıyla meşgul eder. Kişi kendini ona kaptırır, o haz ile kendini unuttur ve geçmişine dönüp baktığında yaşadıkları dışında bir duygu yaşayamaz. Bu anlamda ortaya çıkan şey tam olarak, zamanı durduran ve kişinin kendisini bütünüyle rahat hissettiği akış durumudur (Çelik, 2008, 35).

2.2.5. Öznel İyi Oluşun Sağladığı Faydalar

Günümüz araştırmacıları, özellikle yüksek düzeyde öznel iyi oluşun, etkili işleyiş ve başarı üzerine olan sonuçlarına odaklanmaya başlamışlardır. Yapılan çalışmalardan

elde edilen bulgular, yüksek düzeyde iyi oluşun ve yaşam memnuniyetinin, genel olarak, sosyal ilişkiler, iş ve gelir, sağlık ve uzun ömür, toplumsal fayda alanlarında hayatı önemli ölçüde iyileştirdiğini göstermektedir (Diener, Ryan, 2015, 392).

- *Sosyal İlişkiler*

Sosyal ilişkileri güçlü, arkadaş sayısı ve aile üyesi fazla olan bireyler, daha yüksek düzeyde öznel iyi olma eğilimi göstermektedir. Bununla birlikte, başlangıçta daha yüksek iyi oluşa sahip olan bireyler, daha düşük yaşam doyumuna sahip bireylerden daha iyi ve daha destekleyici sosyal ilişkilere sahip olma eğilimindedir. Yüksek öznel iyi oluş, yüksek düzeyde sosyalite ile tutarlı bir şekilde ilişkili iken, bu iki değişken arasındaki nedenselliğin iki yönlü hareket ettiği öne sürülmektedir. Yüksek öznel iyi oluşa sahip kişilerin daha yüksek özgüven, sıcaklık, liderlik yeteneği, sosyalleşme ve daha fazla arkadaşla sahip olma eğiliminde olmaları, aslında yüksek öznel iyi oluşa sahip olan kişilerin kendi sosyal destek sistemlerini oluşturmalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Diener, Ryan, 2015, 392).

- *İş ve Gelir*

Yüksek öznel iyi oluş, bireyin ekonomik ve kariyer başarısına neden olmaktadır. İyi oluş ile birlikte, yaptıkları işlerinden memnun olan çalışanlar, iş başındayken daha fazla üretkenlik gösterir; yapıcılık ve güvenilirlik seviyeleri artar ve genel olarak daha yüksek iş kalitesine sahip olurlar. Mutlu hisseden birey, daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimindedir. İş arkadaşlarına yardımcı olmak gibi, rolünün gerektirmediği görevleri yerine getirir. Ayrıca bireyin yüksek öznel iyi oluşa sahip olması, çalışma hayatından zevk almasına ve başkalarına göre daha fazla kazanç elde etme olasılığının artmasına neden olur (Diener, Ryan, 2015, 392).

- *Sağlık ve Uzun Ömür*

Öznel iyi oluşun hem sağlığı hem de uzun ömrü artırdığına dair kanıtlar sağlayan çalışmalar bulunmaktadır. Diener, Biswas-Diener (2008)' in yaptığı çalışmaya göre, yüksek öznel iyi oluşa sahip bireylerin, daha güçlü bağışıklık sistemine ve daha iyi kardiyovasküler sağlığa (daha az kalp krizi ve daha az arter tıkanıklığı) sahip olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (Diener, Ryan, 2015, 393).

- *Toplumsal Fayda*

Yüksek öznel iyi oluş, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda bir bütün olarak toplumsal faydalar da sağlamaktadır. Yüksek öznel iyi oluşa sahip olan bireyler, düşük öznel iyi oluşa sahip olanlara göre, toplum ve hayır kurumları için daha fazla

gönüllülük içeren özgecil ve pro-sosyal faaliyetlerde bulunurlar. İyi oluş seviyesinin yüksek olması, kişinin güven veren, işbirlikçi ve barış yanlısı tutum sergilemesinde ve daha yüksek hoşgörü seviyesine sahip olmasında önemli bir araçtır. Böylece yüksek düzeyde öznel iyi oluş, daha istikrarlı, üretken ve etkin işleyen bir toplum için katkıda bulunabilir (Diener, Ryan, 2015, 392).

2.2.6. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalarda, bireyin ve içinde yaşadığı çevrenin öznel iyi oluşu etkileyen dinamikleri sistematik bir şekilde ele alınmıştır. Öznel iyi olmanın bilişsel ve duygusal faktörlerini etkileyen değişkenler, bireylerin bakış açılarından incelenmiştir. Buna göre öznel iyi oluş ile demografik, sosyal ve ekonomik bazı değişkenler arasında korelasyonlar tespit edilmiş ve bunlara ilişkin sonuçlar irdelenmiştir.

2.2.6.1. Cinsiyet

Cinsiyet, öznel iyi oluşa etkisi bakımından en çok incelenen değişkenlerden biridir. Cinsiyetler arasındaki göreceli iyi oluş düzeyleri, oldukça fazla çalışmada ele alınmış, ancak iyi oluşa dair toplanan veriler sonucunda, ortalama öznel iyi olma açısından kadınlar ve erkekler üzerinde önemli bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Cinsiyet farklılığının mutluluğun salt bir yordayıcısı olmadığı ve her iki cinsiyetten bireylerin de mutlu olabileceği belirtilmektedir (Diener, 1984, 554; Myers, Diener, 1995, 12). Yapılan meta analiz çalışmaları karşılaştırıldığında, yordayıcılığın etkisinin büyüklüğünün az olduğu ancak cinsiyete göre değişkenlik gösteren farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Haring, Stock, Okun (1984)' un çalışmasına göre, erkeklerin kadınlardan biraz daha mutlu olduğu ancak bu farkın büyüklüğünün çok küçük olduğu, Lucas, Gohm (2000)'un yaptığı diğer bir çalışmada, birçok ülkede kadınların erkeklerden daha olumsuz duygu bildirdiği sonucuna varılmıştır. Aksine, Wood, Rhodes, Whelan (1989) ve Shmotkin (1990)' nin araştırmalarına göre, kadınların erkeklere göre daha mutlu olduğu tespit edilmiştir (Kasapoğlu, Kış, 2016, 777). Yetim (2001), kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu ifade etmelerine rağmen, erkeklere göre yaşamlarından daha fazla haz aldıklarını belirtmektedir (Çelik, 2008, 41). Kadınların son derece mutlu ve son derece mutsuz örnekler olarak görünmeleri, bu aşırılığın kadınların olumlu ve olumsuz duygularını erkeklere oranla daha sık ve daha yoğun bir şekilde yaşadığı gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Seligman, cinsiyet ile ruh hali arasında çekici bir ilişki bulunduğunu, duygu durumu bakımından kadınlarla erkekler arasında ortalama olarak bir fark olmadığını ifade etmiş ve bunun nedenini garip bir biçimde, kadınların

erkeklerden hem daha mutlu hem de daha mutsuz olmalarına bağlamıştır (Seligman, 2011, 243). Kadınlar ve erkeklerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında cinsiyete bağlı olarak yüksek bir yordayıcılık görülmesine de, kadınların algıladıkları sosyal destek karşısında kendilerini daha fazla açtıkları tespit edilmiştir. Böylece problemlerin ve sorunların paylaşılmasının, psikolojik bir rahatlama neden olduğu ve kişinin öznel iyi oluşuna pozitif etki ettiği belirtilmektedir (Şahin, 2011, 107).

2.2.6.2. Eğitim

Öznel iyi oluş ile etkisi incelenen diğer bir değişken, bireyin eğitim seviyesi ile ilgilidir. Eğitim ile özel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda, eğitimin öznel iyi oluş üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir (Diener, 1984, 555). Witter, Okun, Stock, Haring (1984) tarafından yapılan araştırma, eğitim düzeyi ve iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir (Diener, Ryan, 2015, 397). Aynı şekilde Witter ve diğ. (1984)' nin yaptığı bir meta analiz çalışmasında, eğitim ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Ancak aynı çalışma, elli yıllık bir zaman dilimi süresinde, eğitim ve öznel iyi oluş ilişkisinin anlamlı bir değişiklik göstermediğini belirtmektedir (Kangal, 2013, 221). Eğitim, bireylere yeni ve farklı değerler kazandırmakla beraber bu değerlerin, içinde yaşanılan toplum tarafından kabul görmemesi, kişinin mutsuzluğuna sebep olabilmektedir. Dolayısıyla eğitim; statü, gelir, yaşam tercihleri, kültürel değerler gibi değişkenlerle birlikte anlam kazanmakta ve bu değişkenler aracılığıyla öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Canbay, 2010, 25).

2.2.6.3. Yaş

Genel inancıya göre özellikle genç yaşların sonlarına gelindiği ve “orta yaş krizi”nin başladığı zamanlarda hatta daha da ilerki yaş gruplarında, yaşamın daha mutsuz geçtiği düşünülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar, hiçbir yaşın diğer yaşlara göre çok daha mutlu ya da mutsuz olmadığını ortaya koymaktadır (Myers, Diener, 1995, 11). Yaşlıların kavgacı ve mutsuz olduklarına dair düşüncenin gerçekliğini ortaya koymak adına, yaşlı bireylerin karakteristik özellikleri ile iyi oluşlarına yönelik yapılan bir dizi çalışmanın sonucu, değişkenler arasında sanıldığı gibi bir ilişki olmadığını kanıtlamaktadır (Tan, Tambyah, Kau, 2006, 37). Ancak burada göz ardı edilmemesi gereken nokta, odaklanılan konunun yaştan daha çok, kişilerin yaşama dair taleplerinin ve elde ettikleri ödüllerin de araştırmaya dahil edilmiş olmasıdır (Canbay, 2010, 25).

Yaşlılık ve iyi oluş üzerine yapılan araştırmalarda ilişkiler üzerindeki saptamaların farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan bir çalışmada, önemli bireysel farklılıklar olmasına rağmen, yaşam memnuniyetinin aslında 40 ila 65 yaşları arasında yükseldiği, ancak ölüme yaklaşıldığına inanılan seviyeye yakın bir yerde azaldığı bulunmuştur (Mroczek, Spiro III, 2005, 198). Bununla birlikte, yaşam döngüsü boyunca mutluluğun U-şekilli olduğu; gençlerde mutluluğun yüksek derecede tespit edildiği, 30'a yakın ya da 40'ların ortasında (çalışmaya bağlı olarak) minimum seviyesine ulaştığı ve sonra tekrar yukarı doğru bir seyir izlediği; bireylerin yaşlılıklarında arkadaşlarının ölümlerini gördükleri ve bundan dolayı kalan yıllarını sahip olduklarına değer vererek mutlu geçirdikleri tespit edilmiştir (Conceição, Bandura, 2008, 24). Güncel çalışmaların, yaşam memnuniyetinin genellikle yaşla birlikte arttığını veya en azından azalmayacağını gösterdiği belirtilmektedir. Yaşlı insanların hayatta daha çok şey başarmaları ve düzenli bir gelirlerinin olması gibi nedenlerle daha mutlu oldukları ifade edilmektedir (Tan, Tambyah, Kau, 2006, 37). Sonuç olarak bu iki değişken arasında tutarlı bir ilişki olmadığı ancak yaşlılığın mutlak bir mutsuzluğun habercisi de olmadığı açıkça görülmektedir (Diener, Ryan, 2015, 397).

2.2.6.4. Din

Dindarlık ya da maneviyat ile iyi oluş arasında etkileyici bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Genel olarak, dindar insanların daha yüksek iyi oluşa sahip olma eğilimi gösterdikleri ifade edilmekle birlikte, spesifik olarak, dini hizmetlere katılım, dinsel bağlılığın gücü, yaradan ile ilişki ve dua, daha yüksek iyi oluş düzeyleri ile ilişkilendirilmektedir (Diener, Ryan, 2015, 397). Dini bağlılık ve inanç, kişinin yaşamından memnun olmasına ve dindarlık düzeyinin artması ile birlikte mutluluk seviyesinin de yükselmesine neden olmaktadır (Sevindik, 2015, 99). Yapılan araştırmalarda, dindar insanların yaşamdan daha yüksek düzeyde mutluluk ve memnuniyet duyduğu, dini bağlılığın gücü ve ibadetlere katılım sıklığı ile de mutluluk ve yaşam memnuniyetinin arttığı tespit edilmiştir (Myers, Diener, 1995, 15).

Dine yönelik motivasyon, dışsal bağlantılardan ziyade içsel bağlantılar ile ilgili olduğundan, bireyin ruh hali üzerinde pozitif yönlü ve önemli bir faktördür (Diener, Ryan, 2015, 397). Dini inancı güçlü olan kişilerin, işsizlik, ağır hastalık, boşanma ya da yakınların kaybı gibi acı verici olaylar sonrasında diğer kişilere göre daha fazla mutluluklarını korudukları tespit edilmiştir (Myers, Diener, 1995, 15). Ayrıca yüksek dindarlık düzeyi, daha yüksek yaşam doyumu ve daha düşük intihar oranları ile ilişkilendirilirken (Diener, Ryan, 2015, 397), Okun, Stock (1987) tarafından yaşlılar

arasında yapılan bir meta-analiz çalışması, iyi oluşun en iyi iki yordayıcısının sağlık ve dindarlık olduğunu ortaya koymuştur (Myers, Diener, 1995, 15).

2.2.6.5. Evlilik ve Sosyal İlişkiler

Bireylerin sahip oldukları sosyal ilişkilerin sayısı ve niteliği, sahip olunan öznel iyi oluş düzeyi ile korelasyon halindedir (Myers & Diener, 1995, 12). Genel olarak bireylerin, etraflarında başkalarının olduğunu bilmeleri onları daha mutlu ederken, sosyal etkileşimlerin yaşandığı anlar kişiler tarafından günün en keyifli noktaları olarak görülmektedir. Kişi, başkalarıyla birlikte olduğunda pozitif duygularını daha fazla ifade etme eğilimi göstermektedir (Diener, Ryan, 2015, 397). Yüksek öznel iyi oluşa sahip olan bireylerin, etkili problem çözme becerilerine sahip oldukları, özgeci davranışlar sergiledikleri, stresli yaşam olayları karşısında daha dirençli oldukları tespit edilmiştir (Yiğit, 2013, 555). Bununla birlikte, algılanan yalnızlık depresyona güçlü bir şekilde bağlı iken, sosyal etkileşim sadece iyi oluş düzeylerini arttırmakla kalmayıp, aynı zamanda yaşamın streslerine karşı da tampon görevi görmektedir (Diener, Ryan, 2015, 397).

Öznel iyi oluş, sosyal bağlar ve güçlü sosyal ilişkiler imkanı sağlayan evlilik ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir (Diener, Ryan, 2015, 397). Evlilik, bireylere derin ilişki kurma imkanı verirken, bireyin eksik yönlerini eşi aracılığıyla tamamlama fırsatı vermektedir. Ayrıca bireye sosyal destek sağlayarak, geniş arkadaşlık ağı oluşturmaya olanak sağlamaktadır (Çelik, 2008, 40). Geniş örneklem büyüklükleri ile yapılan çalışmalar ve boylamsal türdeki araştırmalar, evli kişilerin evli olmayanlara göre daha yüksek bir öznel iyi oluşa sahip olduklarını kanıtlamaktadır (Diener, 1984, 556). Yapılan bir araştırmada, evlilik doyumu değişkeninin evli bireylerin öznel iyi oluş düzeyinin bir yordayıcısı olduğu ve evli bireylerin evlilik doyumu ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Canbulat, Çankaya, 2014, 569). Lucas (2005) yaptığı çalışmada, evliliğin kişilerin ortalama iyi oluş üzerindeki etkisinin nispeten düşük olmasını, evlenme eğiliminde olan kişilerin evlenmeden önceki yüksek yaşam memnuniyetine sahip olmalarına bağlamaktadır. Evli bireyler, daha yüksek düzeyde iyi oluş gösterme eğiliminde olurken, boşanmış kişilerin ortalama olarak daha düşük düzeyde iyi oluş gösterdikleri ve boşanma olayının, evlilik olayından daha fazla öznel iyi oluşu etkiliyor gibi görünse de bunun açıklamasının iyi oluş seviyelerinde önceden var olan farklılıklar nedeniyle açıklanabileceğini, boşanmış kişilerin genellikle evlenmeden önce daha düşük düzeyde memnuniyet gösterdiklerini belirtmiştir (Diener, Ryan, 2015, 397). Glenn, Weaver (1988) çalışmalarında, iyi oluş seviyelerinin evlilik geçirmiş olan bireyler ile hiç evlenmemiş olan bireyler üzerinde

küçük farklılıklar gösterdiğini, bunun sebebinin ise evlilik yaşayan kişilerin boşanma süreci geçirmeleri ve hiç evlilik yaşamayan bireylerin ise bir eş ile birlikte hiç yaşam deneyimlerinin olmamasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999, 290). Ayrıca evlilikten elde edilen doyumun, bireylerin öznel iyi olma düzeylerine büyük ölçüde katkı sağladığı, evlilik doyumunun artmasıyla birlikte evli bireylerin öznel iyi olma seviyelerinin de paralel olarak arttığı gözlemlenmektedir (Canbulat, Çankaya, 2014, 571). Elde edilen bulgular neticesinde evlilik ve sosyal ilişkilerin, bireyin öznel iyi oluşu üzerinde önemli belirleyicileri olarak kabul edildiği ve evlilik ve diğer sosyal ilişkiler gibi güçlü sosyal bağların, öznel iyi oluş üzerinde çok tatmin edici seviyelerde bir etkiye sahip olabileceği belirtilmektedir (Diener, Ryan, 2015, 397).

2.2.6.6. İşsizlik

İşsizlik ve iyi oluş arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, işsizliğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin güçlü ve kalıcı olabileceğine dair ortak bulgular etrafında birleştirmektedir. İşsizliğin, öznel iyi oluş üzerinde açık bir şekilde, olumsuz etkili ve tutarlı bir yordayıcı olduğu (Diener ve diğ., 1999, 293), işsizlik sürecinin hem erkek hem de kadınların iyi oluş düzeylerini negatif bir şekilde etkilediği belirtilmektedir (Diener, 1984, 555). Clark (2009) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin işsizliğe uyum sağlayamadıkları (özellikle erkekler için işsizliğin üçüncü yılının, birincisi kadar zor karşılanması), işsizliğe verilen ilk güçlü tepkiden sonra bir miktar iyileşme meydana gelse bile bireylerin yeniden işe alındıktan sonra dahi önceki temel tatmin seviyesine geri dönemedikleri, daha da önemlisi, kısa bir işsizlik süresinin bile kişinin uzun vadeli mutluluğunun belirlenmesi noktasında kalıcı bir değişikliğe neden olabileceği tespit edilmiştir (Diener, Ryan, 2015, 398). Bununla birlikte, işsizlik ile bireyin iyi oluş seviyesinin belirlenmesinde çevresel faktörlerin göz önünde bulundurularak durumun analiz edilmesi, işsizlik ile iyi oluş arasındaki ilişki durumunun açıklanması açısından önemlidir. Örneğin ekonomik olarak çöküş yaşanan ve işsizlik seviyelerinin yüksek olduğu bir yerde, işsiz bireylerin iyi oluş düzeylerinin de önemli ölçüde etkilenebileceği hatta mevcut ekonomik şartlara göre iyi oluş düzeylerindeki azalış göstergelerinde kısmen de olsa pozitif yönlü bir artış saptanabileceği belirtilmektedir (McKee-Ryan, Song, Wanberg, Kinicki, 2005, 59).

2.2.6.7. Gelir

Bireylerin ekonomik imkanları ile iyi oluş düzeyleri arasında çok güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu, artan maddi imkanlar ile mutluluk seviyesinin de artacağı düşüncesi yaygın bir genel kanıdır. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkinin çok daha

karmaşık olduğu görülmektedir. Bireylerin, yiyecek, barınma ve sağlık gibi temel birtakım ihtiyaçlarının karşılanmasına imkan vermesi açısından, gelir düzeyleri ile öznel iyi oluş arasında doğrudan bir ilişki olma ihtimali yüksek görünmektedir (Diener, Suh, Lukas, Smith, 1999, 290). Gelir, bireylerin amaçlarına ulaşmalarını sağlayabilecek, bireylere özgürlük ve öz yeterlik kazandırabilecek bir kaynak olduğundan, öznel iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olarak tahmin edilmektedir. Ancak mevcut bulgular, gelir-mutluluk ilişkisinin göreceli standartlara dayanmadığını ve gelir attıkça öznel iyi oluş seviyesinde de artan bir seyir izlenmediğini göstermektedir (Diener ve diğ., 1993, 221).

Bireylerin yaşama dair temel gereksinimlerini karşıladıktan sonra, gelir düzeyindeki artışın iyi oluş üzerindeki etkisinin oldukça az olduğu, gelir ve mutluluk arasındaki ilişkinin negatif olmasa da, ortalama düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bangladeş ve Hindistan gibi az gelişmiş ülkelerde gelir, iyi oluşun bir belirleyicisi olarak görülürken, ABD ve Avrupa ülkelerinde gelirin mutluluk üzerindeki etkisinin oldukça zayıf olduğu tespit edilmiştir (Myers, Diener, 1995, 13). Aynı şekilde ülkelerin gelişmişlik seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda, Japonların Hintlilerden daha mutlu olmadığı, Latin Amerikalıların bazı açılardan Avrupalılardan daha mutlu olduğu belirlenmiştir (Diener, 1984, 553). Bu durum bazı temel sebepler üzerinden açıklanmaktadır. İlki, gelirin bireylerin asgari geçinme düzeyleri için son derece gerekli ve etkili bir faktör iken, uzun dönemde etkili olmamaktadır. İkincisi, gelir ile birlikte sağlanan statü ve gücün, sorumlulukları da beraberinde getirmesidir. Üçüncüsü, gelirin etkisi doğrudan olsa bile, bireylerin memnuniyet düzeyleri sosyal karşılaştırma ile değişebilmektedir. Son olarak gelişmişlik seviyesi ile birlikte şehirlerde artış gösteren kirlilik, trafik, kalabalık, stres gibi negatif etkiler iyi oluşu engellemektedir (Diener, 1984, 554).

Genel olarak, gelir ve iyi oluş arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, gelirin boyut olarak büyüdükçe, pozitif ancak azalan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Artan gelir, ekonomistlerin “azalan marjinal fayda” kuralının bir sonucu olarak, yoksulluk düzeyinde ya da az gelişmiş ülkelerde yaşayanlar için iyi oluşu önemli ölçüde etkilerken, iyi oluş ile yaşam doyumu arasındaki bağlantının gücü, daha yüksek gelir düzeylerinde azalmaktadır (Diener, Ryan, 2015, 399). Bireylerin gelir düzeyindeki artış, buna bağlı olarak değişen bazı dinamiklerden dolayı, kişinin iyi olma hali üzerinde bir etki meydana getirmeyebilir. Easterlin (2005)’e göre gelir düzeyleri arttıkça, mevcut yaşam koşulları yeniden gözden geçirilmekte ve buna bağlı olarak da bireylerin beklentileri artmaktadır. Uyum teorisi gereği kişinin, gelirin yeni seviyesine adapta olması, iyi olma düzeyini etkilemezken; yeni gelir seviyesi ile

değişen beklenti durumları arasındaki fark sabit kaldığından, iyi oluş halinde büyük bir fark gözlemlenmeyecektir (Güler, Dönmez, 2011, 43).

Gelir, bireylere temel ihtiyaçlarını karşılama, isteklerini satın alma gibi imkanlar tanırken, maddi varlıklara gereğinden büyük yatırım yapmak, bireyin iyi oluş durumuna zarar verebilecektir. Bireyler yeni hedeflere ulaşmak adına, strese girme, hayatlarından daha az memnun hissetme ve daha olumsuz duygular yaşama eğiliminde olacaktırlar (Diener, Ryan, 2015, 399). Sonuç olarak yüksek bir gelire sahip olmanın iyi oluş üzerindeki etkisi, tıpkı sağlık gibi, bulunmadığı durumda yokluğu doğururken, varlığında ise mutluluğun salt bir garantisi olarak görünmemekte ve yaşanan ülkedeki ekonomik büyümenin ise, bireyin iyi oluş düzeyini artırıcı bir etkisi bulunmamaktadır (Myers, Diener, 1995, 14).

2.3. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş kavramı psikoloji düzleminde ele alındığında, şimdiye kadar verilen bilgiler ışığında iki ana yaklaşım üzerinden açıklandığı ifade edilebilir. İlki, pozitif ve negatif duyguların dengelenmesi ile kişinin mutluluğunu esas alan hedonik yaklaşım; ikincisi ise kişinin nasıl iyi olacağını anlaması üzerine kurulan eudaimonik yaklaşımdır. Hedonik yani hazcı bakış açısı, doyum ve mutluluk ile iyi oluşu tanımlarken, bireyin iyi oluşunda alınan ölçüt, kişinin öznel değerleridir ve kişi, yaşamını kendi belirlediği değer ve standartlara göre değerlendirir. Eudaimonik yani psikolojik işlevsellik bakış açısına göre ise kişinin iyi oluşu, teorisyenler tarafından oluşturulan objektif iyi olma kriterleriyle değerlendirilir. Psikolojik işlevsellik bakış açısı iyi oluşu, kendini gerçekleştirme ve insanın tam fonksiyonda bulunması yaklaşımına göre tanımlar ve psikolojik iyi oluş, genellikle bireyin psikolojik işleyişinin genel etkinliği açısından düşünülür (Göcen, 2013, 102).

Psikolojik iyi oluş kavramı, bazı teorisyenler tarafından “mutluluk” kavramı ile eşleştirilmiş ve mutluluğun en az üç karakteristik özelliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Birincisi, mutluluk öznel bir deneyimdir. Kişiler mutlu olmaya inandıkları ölçüde mutludurlar. İkincisi, mutluluk hem olumlu duyguların göreceli varlığını hem de negatif duyguların göreceli yokluğunu içerir. Üçüncüsü, mutluluk küresel bir yargıdır (Cropanzano, 2004, 341). Ryan ve Deci, psikolojik iyi oluş kavramına daha geniş bir perspektiften bakarak, mutluluğu da kapsayacak şekilde ele almışlardır. Psikolojik iyi oluşun, eudaimonik yaşamın tüm yönlerini içerdiği iddia edilmekle birlikte, kavramın hem hedonik mutluluğu içerdiği, hem de aynı zamanda kişinin hedeflerine ulaşana dek yoğun, istikrarlı ve kalıcı bir mutluluk türü ürettiği belirtilmiştir (Ryan, Huta, Deci, 2008, 139). Kavram ile yazında en çok özdeşleştirilen teorisyen Ryff ise, iyi oluşun

mutluluk değil, kendini geliştirme olarak düşünülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle iyi oluşla, özellikle de psikolojik iyi oluşla ilgili çalışmalarında pozitif psikolojiden, gelişim psikolojisinden, kendini gerçekleştirme, işlevsel olma ve olgunlaşma kavramlarından etkilenmiştir (Kuyumcu, 2013, 65). Psikolojik iyi oluş, Ryff'e göre yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal meydan okumaları (anamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma gibi) yönetmektir (Telef, 2013, 375); bireyin yaşamını devam ettirirken potansiyelinin ve yaşamındaki amaçların farkında olup olmadığı, çevresiyle olan ilişkilerinde kaliteli bir yaşam sürdürüp sürdüremediği ile ilgilidir (Sezer, 2013, 490).

Ryff, psikolojik iyi oluşu, pozitif psikolojik işlevsellik olarak tanımlamakta ve psikolojik iyi oluşun temel boyutları olarak kabul edilen altı evrensel gereksinimin birleşimi olarak kabul etmektedir. Bunlar; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik / otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişim şeklinde sıralanabilir. Bu boyutların tümüyle bir arada değerlendirilmesi, bireyin psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili bir tahmin yapılmasına imkan vermektedir (Ryff, Keyes, 1995, 720). Psikolojik iyi oluş, herhangi bir duruma bağlı değildir; bir bütün olarak yaşama atıfta bulunur. Ayrıca zaman içinde tutarlılık göstermektedir. Bugün nasıl hissettiği, bir kişinin yarın, gelecek hafta, gelecek ay, gelecek yıl, hatta yıllar içinde nasıl hissedeceğini etkiler (Cropanzano, 2004, 341). Ancak bu, psikolojik iyi oluşun değişmez olduğu anlamına gelmemektedir. Psikolojik iyi oluşun çevresel olaylardan güçlü bir şekilde etkilendiği ve tedavi edici müdahalelere cevap verdiği düşünülmektedir (Wright, Cropanzano, 2004, 341). Ayrıca psikolojik iyi oluş, sosyal ilişkilerde niceliği ve niteliği de arttırmaktadır (Kermen, Tosun, Doğan, 2016, 21).

2.3.1. Psikolojik İyi Oluş ve Kavramsal Farklar

Farklı paradigmaların bilimsel olarak kavramlaştırılması ile iyi oluş, iki ana görüşe ayrılmıştır. Diener ve arkadaşlarının çalışmaları ile şekillenmiş olan “öznel iyi oluş” ve Ryff ile özdeşleşen “psikolojik iyi oluş”. Bu iki yaklaşımı birbirinden ayıran en önemli nokta, kişinin iyi oluşu değerlendirilirken alınacak ölçüttür. Başka bir ifade ile, bireyin iyi oluş durumuna ulaşma sürecinde tercihin subjektif ya da objektif bakış açısı üzerinden yapılmasına işaret etmektedir. Psikolojik iyi oluş, psikolojik işlevsellik bakış açısı ile açıklanmaktadır. Psikolojik işlevsellikte ise, iyi olma ile bireyin tam işlev yapma veya kendini gerçekleştirme düzeyi, kendini anlama ve anlamlılık üzerine odaklanması ifade edilmektedir (Cenkseven, Akbaş, 2007, 44). Bu bakış açısında iyi oluşun temel göstergesi, bireyin subjektif değerlendirmeleri değil, teoriler

tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleridir (Akdoğan, Polatçı, 2013, 278). Bu açıdan psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun aksine nesnel verilere dayanmaktadır.

Literatüre bakıldığında çalışmalarda ağırlıklı olarak öznel iyi oluş ile ilgili araştırmalara sıklıkla rastlanılsa da, psikolojik iyi oluş kavramı, iyi oluşu farklı boyutlarıyla ele alınıp açıklamakta ve nesnel bir bakış açısı sunmaktadır. Ryan ve Deci iyi oluşun, yalnızca pozitifliği etkileyen öznel bir deneyim olmadığını, aynı zamanda kişinin canlılık, psikolojik esneklik ve derin içsel sağlık hissinin varlığını veya yokluğunu tespit ettiği bir organizma işlevi olduğunu ve öznel iyi oluşun, psikolojik iyi oluşun ancak bir kısmını temsil ettiğini belirtmişlerdir (Deci, Ryan, 2000, 243). Ryff ve Keyes, iyi oluş kavramının bütüncül bir şekilde ele alınması gerektiğini vurgulamış ve psikolojik iyi oluş kavramını, kişinin potansiyelinin farkında olarak kendisini ve geçmiş yaşamını, büyüme ve gelişme kapasitesini, hayata dair amaçlarını ve hayatının anlamlılığını, başkalarıyla olan ilişkisinin kalitesini, dış dünyaya hakimiyetini ve içsel bağımsızlığını geniş bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlamışlardır (Ryff, Keyes, 1995, 720). Bireyin psikolojik olarak iyi olması, kişinin mutluluğu ile birlikte, gerçek potansiyelini gerçekleştirme çabasını da içermelidir. Bu bakış açısında temel amaç mutluluk değil, bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasının sonucu olarak, huzurlu ve iyi bir yaşama sahip olmaktır (Göcen, 2013, 102).

Öznel iyi oluş, pozitif duyguların varlığı, olumsuz duyguların göreceli yokluğu, yaşamdan alınan doyum anlamına gelirken; psikolojik iyi oluş, anlam arayışı, hayatın varoluşsal zorluklarıyla mücadele etme, kendini geliştirme gayreti şeklinde tanımlandığından iki kavram net bir şekilde farklılık göstermektedir. Öznel iyi oluş modelinin kavramsallaştırmasının temelinde yatan hazcılık prensibidir. Psikolojik iyi oluş modeline göre ise, bireylerin amacı sadece mutlu olmak ve sıkıntılarını azaltmak değil, zorlayıcı durumlarla karşılamak olsalar dahi, hayatları için belirledikleri amaçlara ulaşma çabasında olmaktır (Göcen, 2013, 103).

2.3.2. Psikolojik İyi Oluş Teorik Altyapı

Psikolojik iyi oluş kavramına ilişkin teorik zemine bakıldığında, kavramın farklı kuramsal modellere dayandırılarak birbirinden farklı bakış açıları ile açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Psikolojik iyi oluş kavramının açıklanmasına ilişkin genel olarak üç ana görüş benimsenmiş ve bunlara aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

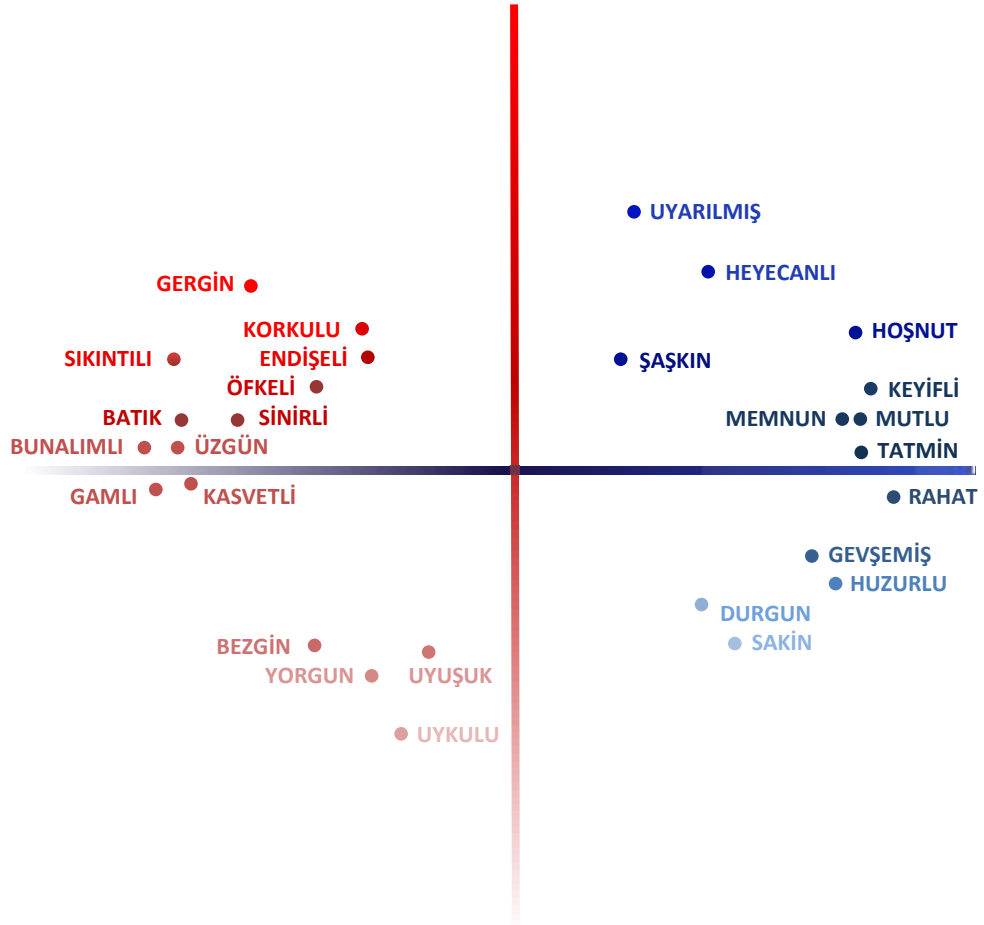
2.3.2.1. Thomas A. Wright ve Psikolojik İyi Oluş Kuramsal Zemin

Psikolojik iyi oluş, tipik olarak bir bireyin psikolojik işleyişinin genel etkinliği açısından tanımlanmaktadır. Psikolojik iyi oluş, öncelikle duygusal bir deneyimdir. Kuramsal çerçevede daha spesifik bakmak gerektiğinde psikolojik iyi oluş, circumpleks

modelini kullanarak bireylerin hislerinin hedonik veya hoşluk boyutunu ölçerken; Fredrickson'un Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı (Broaden-and-Build Theory) bireyin pozitif duygularında genişlemeye odaklanmaktadır (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007, 95).

2.3.2.1.1. Dairesel Duyuş Modeli (Circumplex Model Of Affect)

James A. Russell tarafından 1980 yılında ortaya atılan Dairesel Duyuş Modeli (Circumplex Model Of Affect), psikolojik iyi oluş ile duygusal yoğunluğu ölçen diğer kavramsal yorumlamaların karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Psikolojik iyi oluş, ilgili döngüsel modelde tipik olarak tek bir eksen üzerinde hem pozitif hem de negatif duygusal durumları yakalayacak şekilde çalışmaktadır. Yüksek kutuplarda sabitlenen "memnun" gibi temel tanımlayıcılar, hoşluk ya da haz durumunu belirlerken; alternatif olarak düşük kutuplarda sabitlenen "üzgün" ve "sinirli" gibi tanımlayıcılar da pozitif durum belirtmektedir. Yani düşük olumsuz duygu durumları ile yüksek olumlu duygu durumlarında iyi oluş aynı ibreyi işaret etmektedir (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007, 95).

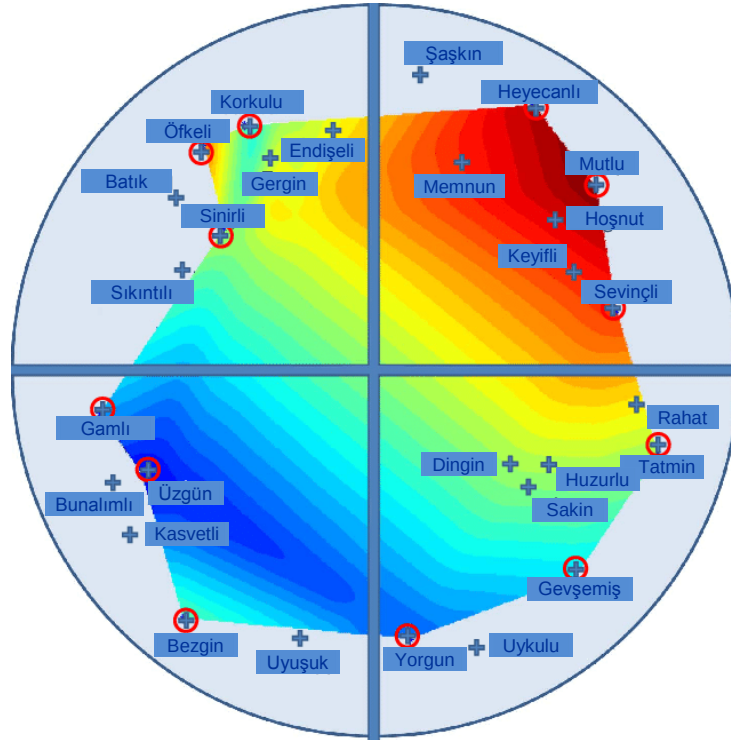


Şekil 3: Dairesel Duyuş Modeli (Circumplex Model Of Affect)

James A. Russell, 1980, A Circumplex Model of Affect, *Journal of Personality and Social Psychology*, c.39, s.6: 1173'den uyarlandı.

Russell’a göre duygusal deneyimler, Şekil 3’te görüldüğü üzere çift kutuplu iki boyut üzerinde yer almaktadır: hoşnutluk-hoşnutsuzluk ve aktif-pasif boyut (Russell, 1980, 1173). Russell, bu döngüsel modelde duygusal deneyimleri bir daire üzerine yerleştirmiştir. Modele göre hoşnutluk ve hoşnutsuzluk tek bir düzlemin zıt kutuplarıdır. Matematiksel olarak ifade edecek olursak, hoşnutluk “y” ekseninin sağ tarafında yer alırken, hoşnutsuzluk ise eksenin sol tarafında yer almaktadır. Yani saat yönünde 0-180° arası hoşnutluk iken, 180° ve sonrası yarım dairelik alan hoşnutsuzluk olarak ifade edilmekte; bir düzlemin dikeyde zıt kutupları olarak yer almaktadır. İlgili modelde “x” ekseninin kestiği alt ve üst yarım dairelerde kalan duygu durumları ise aktif-pasif boyutu ifade etmektedir. Modele göre, aktif ve pasif oluş da tek bir düzlemin zıt kutuplarıdır. Uyarılma eksenin üst kutbunda yer alırken, uyku hali ise alt kutupta yer almaktadır. Diğer bir ifade ile “y”; “*uyarılma eksen*”, hafif ila yoğun duygulara dayanırken; “x”; “*değer eksen*”, negatiften pozitif duygulara doğru uzanmaktadır.

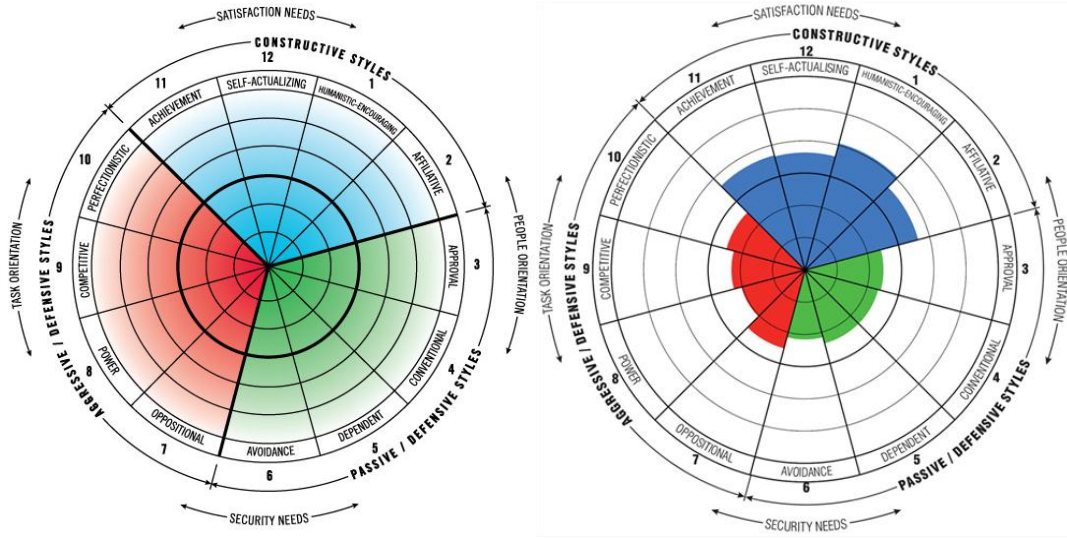
Russell’ in modeli baz alınarak yapılan bir araştırmada, dans figürleri ile duygu haritaları üzerine bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Duygusal yoğunluklar üzerine örnek bir Dairesel Duyuş Modeli, Şekil 4’te incelenebilir.



Şekil 4: Dairesel Duyuş Modeli Duygusal Yoğunluk Grafiği

Aristidou ve diğ., 2017, Emotion Control of Unstructured Dance Movements, Eurographics Symposium on Computer Animation (SCA'17), 28-30 July 2017, Los Angeles, USA.

Teorinin zaman içinde gelişimi ile birlikte yapılan bilimsel araştırmalar, günümüzde bireylerin duygu haritalarının çıkartılması ve davranışsal boyutlarının erişimine imkan vermektedir. Russell' in modelinden yola çıkılarak, performans çıktılarının iyileştirilmesini hedef alan; bireylerin, grup ve organizasyonların düşünce ve davranış tarzlarını görmeye, ölçmeye ve değiştirmeye yönelik geliştirilen model dikkat çekicidir. İlgili model, performans etkinliğinin altında yatan faktörleri (bireysel, grup ve örgütsel düzeylerde) davranışlar ile ele almaktadır. Modelde Yapıcı, Pasif / Savunucu ve Agresif / Savunucu olmak üzere kümelendirilmiş 3 grup ve 12 özgün davranış tarzı bulunmaktadır. Yapıcı grup son derece etkilidir; takım çalışması ve sinerjiyi teşvik eder; bireysel, grup ve örgütsel uyum ve etkinliği artırır. Agresif / Savunucu grup, insanları kendi ihtiyaçlarına odaklanmaya yönlendirir; stres ve performans üzerinde tutarsızlığa yol açar. Pasif / Savunucu grup, potansiyel olarak olumsuz bir etkiye sahiptir; sürekli olarak genel etkinlikten uzaklaştırır, insanları örgüte tabi kılar ve inisiyatif almayı baskılayarak kurumun durgunlaşmasına neden olur.



Şekil 5: Entegre Davranış Ölçüm Modeli

The Circumplex, [27.08.2018], Humansynergistics,
<http://www1.humansynergistics.com/ca/our-approach/the-circumplex>

Model bütünlüklü, çok seviyeli önlemlerin yanı sıra, bireylerin örgüt kültürünü tanımlamalarına ve yönlendirmede kullanabilecekleri ortak bir dilin teminine olanak sağlarken; davranış tarzları, performans üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda; güncel durum, beklentiler, değişim ve gelişim için yön belirleyici olmaktadır. Şekil 5'te verilmiş olan Entegre Ölçüm Modeli buna örnek verilebilir (Humansynergistics, [27.08.2018]).

2.3.2.1.2. Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı (Fredrickson's Broaden-and-Build Theory)

Geçmişteki teorik modeller, duyguların genel formunu ve işlevini göstermeye çalışmışırken, çoğu araştırmanın öfke ve korku gibi olumsuz duygular etrafında tasarlandığı görülmektedir. Bu geleneksel yaklaşımların temelinde, duyguların tanım olarak belirli eylem eğilimleriyle ilişkili olduğu teması yatmaktadır. Fredrickson, bir eylem eğilimini, “bir kişinin anlık düşünce-eylem repertuarını belirli bir şekilde (kaçış, saldırı, sınır dışı etme gibi) hareket etme isteğini akla getirdiği psikolojik bir sürecin sonucu” şeklinde yeniden tanımlamıştır (Fredrickson, 2004, 1369). Başka bir deyişle, belirli bir eylem eğilimi dikkatimizi çekmeye yardımcı olan şeydir. Örneğin, olumsuz bir duygu olan korku, kaçma arzusu ile ilişkilidir. Öfke ise saldırma dürtüsü ile ilişkilidir. Bu geleneksel negatif temelli modeller, olumsuz duyguları evrimsel olarak belirli eylem eğilimleri ile uyumlu hale getirir. Spesifik olarak korku duygusu, doğada bir kurtarıcı olarak, saklanma, kaçma ya da dövüşme gibi hayatta kalma temelli eylemlere yönelik yardımcı olmuş ve davranışsal dürtüleri daraltmıştır. Bu gerçeğin aksine, pozitif temelli duygu durumları için spesifik eylem eğilimleri, tipik olarak belirsiz ya da daha az belirgin olmaktadır. Örneğin, içerikle ilişkili olumlu duygular hareketsizlik ile ilişkilendirilmiştir. Olumlu duygular için tanımlanan eylem eğilimleri özellikle belirsiz veya daha az belirgindir (Fredrickson, 2004, 1368).

Fredrickson, geleneksel duyguların temel dayanakları ile pozitif duygu durumlarının bu uyumsuzluğu karşısında olumlu duyguların potansiyel katkılarının benzersiz özelliklerini daha iyi yakalayabilmek için “Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı”nı geliştirmiştir. Bu teoriye göre, psikolojik iyi oluş deneyimi de dahil olmak üzere bir takım olumlu duygular, akla gelen eylemler ve elde edilebilir potansiyel düşünce dizisini genişleterek, bireyin anlık düşünce eylemi repertuarını “genişletme” kapasitesini artırmaktadır. Nötr durumlarda, pozitif duygu durumlarının bireylerin anlık düşünce eylemi repertuarlarını genişlettiği, negatif duygu durumlarının ise daralttığı tespit edilmiştir (Fredrickson, 2004, 1370).

Pozitif ve negatif duygular arasındaki denge, hayatımızı nasıl gördüğümüze katkıda bulunmaktadır. Olumlu deneyimi yaşama kapasitesi, kişinin zihinsel olarak gelişmesi ve psikolojik olarak büyüebilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Bireyin genişlemiş düşünce yapısı, dolaylı ve uzun vadeli uyarlanabilir değerler ve faydalar taşır; fiziksel, psikolojik, entelektüel ve sosyal açıdan bireyin kişisel kaynaklarını doğada inşa etmesine yardımcı olur. Örneğin, olumlu duygu, keşfetme arzusunu teşvik eder, yeni deneyimleri özümser, ilgiyi artırır, yeni bilgilerle karşılaşır ve büyür. Benzer şekilde, psikolojik olarak iyi bireyler daha fazla dışa dönük olma

eğilimindedir; olumlu olayları daha iyi hatırlarlar ve belirsiz bir olayı tehdit olarak algılamaya daha az eğilim gösterirler ((Wright, Cropanzano, 2004, 343; Wright, Cropanzano, Bonett, 2007, 96). Depresif duygu durumu, kötümser düşünce ile birbirini karşılıklı olarak etkiler, zamanla kötüleşen ruh hallerine ve hatta klinik depresyon seviyelerine yol açtığı bir “aşağı doğru spiral” meydana getirir. Genişleme teorisi, pozitif duyguların ve ortaya koydukları genişlemiş düşüncenin birbirini karşılıklı olarak etkilediği ve zamanla duygusal iyilikte kayda değer artışlara yol açtığı tamamlayıcı bir “yukarı doğru spiral” önermektedir.

Pozitifliği yaşama kapasitesi, bireyin zihinsel olarak gelişmesi ve psikolojik olarak büyüebilmesi için hayati önem taşımaktadır. Bu bilinçlenme hissi psikolojik olarak iyi veya mutlu insanları daha proaktif, olumsuz durumlara dirençli ve stres belirtilerine daha az eğilimli hale getirmektedir. Sonuç olarak, olumlu duygular üzerinde sürekli bir odaklanma, bu dürtüleri genişletecek ve potansiyel olarak “yukarı doğru sarmal” bir etki ortaya çıkartarak, bireyin karakter gelişimini artıracaktır (Fredrickson, 2004, 1373).

2.3.2.2. Richard Ryan ve Edward Deci ve Psikolojik İyi Oluş Kavramsal Zemin

Ryan ve Deci'nin, psikolojik iyi oluş kavramına yönelik teorik açıklamaları öz-belirleme kuramına dayanmaktadır. Öz-belirleme kuramına (Self-Determination Theory) ilişkin ilk çalışmalar 1970'li yıllarda Edward Deci tarafından başlatılmıştır. Kuramın önde gelen diğer bir temsilcisi ise Richard Ryan'dır. Öz-belirleme kuramı, dışsal ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki etkilerini araştırmaktan ortaya çıkmıştır. Kuram, sosyal bağlamsal faktörlerin insan motivasyonu, davranışı ve kişiliğinin etkileri üzerine odaklanan bir makro teoridir. Sosyal psikoloji ve sosyal çevrenin, hem gelişmekte olan hem de mevcut durumdaki tutumlar, değerler, motivasyonlar ve davranışlar üzerine olan etkilerine odaklanılmış ve bu konulara oldukça farklı bir yaklaşım getirilmiştir (Van Lange, Kruglanski, Higgins, 2012, 423).

- Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory)

Öz-belirleme kuramı, insan motivasyonu, gelişimi ve sağlığının ampirik temelli bir teoridir. Bu teori, motivasyonun miktarından ziyade, özerk motivasyon, kontrollü motivasyon, performans ve iyi oluşun yordayıcı olan motivasyon gibi motivasyon tarzlarına odaklanmaktadır. Aynı zamanda, hem motivasyonun türünü hem de gücünü etkileyen özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gibi temel psikolojik ihtiyaçların ne ölçüde desteklendiğini belirleyerek, bu tür motivasyonları azaltmaya neden olan sosyal koşulları da ele almaktadır. Ayrıca insanların yaşam hedeflerini veya

isteklerini, içsel ve dışsal yaşam hedeflerinin performans ve psikolojik iyi oluş ile ilişkilerini ortaya koymaktadır (Deci, Ryan, 2008, 182).

Öz-belirleme (self-determination) bireyin, davranışlarını dış etkenlerden (grup baskısından, toplum normlarından, v.b.) çok, kendi kişisel inançlarıyla ve değer yargılarıyla belirlemesi, kararlarını kendi başına vermesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireylerin kendi davranışlarını başlatmalarında ve düzenlenmelerinde seçim duygusunu yaşamalarıdır (Çankaya, 2009, 23). Bireyin yaptığı seçimler baskı, dış güçler ya da ödüllerle değil, bireyin kendi davranışlarıyla belirlenmektedir. Öz-belirleme kuramı, büyüme, bütünleşme ve iyi oluş sürecinde doğuştan gelen insani potansiyelleri besleyen faktörleri ve bireylerin, grupların ve toplulukların sağlıklı gelişimini ve etkin işleyişini destekleyen süreçleri ve koşulları araştırmayı amaçlamaktadır (Ryan, Deci, 2000, 74).

Kuramın başlangıç noktası, insanların aktif oldukları, ruhsal öğelerinin birleşik bir kendilik algısına ve kendilerini daha geniş sosyal yapılara bütünleşmeye doğru doğal olarak eğimli, büyüme odaklı organizmalar olduğu varsayımdır (Deci, Ryan, 2000, 229). Diğer bir deyişle, insan organizması tutarlı bir karaktere sahip, yaşantılarını topluluklar ile bütünleştirme ve zorlukların üstesinden gelme gayreti sarfeden, psikolojik gelişimlere eğilim gösteren bir varlıktır. Bu nedenle, insan motivasyonunun anlaşılmasının özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gibi doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır (Deci, Ryan, 2000, 227). Bireylerin davranışlarının şekillenmesinde doğuştan gelen bu eğilimlerin yanında içinde bulunulan çevrenin özellikleri de önem taşır. Ortamın özerkliği destekleyici olması, bireylerin seçim duygusunu yaşamasına imkan verirken, temel psikolojik ihtiyaçlarını doyumalarını da sağlar (Ryan, Deci, 2000, 74).

Öz-belirleme kuramında, özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) olarak adlandırılan üç temel psikolojik ihtiyaç yer alır:

Özerklik, deneyimlemeyi ve davranışı bireyin kendi kendine organize etmeye yönelik arzusunu irdeler; davranışlarını düzenlenmesinde bir tercih ve irade duygusuna işaret eder. Birey, eylemlerini kendisi başlatır ve seçimi kendisi yapar. Burada dikkat edilmesi gereken husus, aktivitenin kişinin bütünleşik duygusuyla uyumlu olmasıdır. Diğer bir deyişle, bireyin kendi davranışlarını tamamiyle kabul etmesi, onaylaması ve davranışlarının arkasında durması gerektiğidir (Deci, Ryan, 2000, 231). Özerklik, kişinin kendine ait bütünleşme duygusundan hareket ederek ve eylemlerini onaylayarak iradi olmayı gerektirir. Özerklik yöneliminin tatmin edici ve doğal olarak meydana gelen etkileşimleri deneyimleyen bireyler üzerinde pozitif ilişkili olduğu;

kontrol edilen yönelimler ile ise savunmacı işleyiş arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Deci, Ryan, 2000, 241). Özerklik yoluyla bireyler, kendi eylemlerini ihtiyaçlarına ve mevcut kapasitelere göre tam olarak düzenlerler. Böylece süreçleri daha etkin bir şekilde koordine eder ve önceliklendirebilirler. Geniş anlamda özerklik, uyarlanabilir üstünlük taşır; çünkü etki alanları ve gelişim aşamaları boyunca etkili davranışsal düzenlemenin temelini oluşturur (Deci, Ryan, 2000, 253).

Yeterlik ihtiyacı, kişinin hem iç hem de dış çevrelerle ilgili sahip olduğu etkinlik duygusu ile ilgilidir. Bireyin çevreyle etkili bir biçimde etkileşimde bulunma kapasitesini ve çevresini iyi bir şekilde etkileme isteğini ifade eder. Bireyin çevreyle etkileşiminin, öğrenmelerinin ve gösterdiği uyumun toplamıdır. İstenilen sonuçlara ulaşmada etkili olmak ve çevreyle mücadele ederken kendini yeterli hissetmektir. Yeterlik duygusunu yaşayan bireyler, amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşacaklarına inanırlar (Çankaya, 2009, 24). Yeterlik ihtiyacının doyumu ile, öğrenme, açık olma, yeni karşılaşılan zorluklara uyum sağlama gibi değişen bağlamlarda sonuçlara ulaşılır. Yeterlik eğilimleri, bireylerin, uyarlama kapasitelerini genişletir; koordinasyon, ayrıntılandırma ve uygulama davranışlarını kolaylaştırır (Deci, Ryan, 2000, 252).

İlişkili olma ihtiyacı, başkalarına bağlı hissetme; bireyin başkaları ile bağlantılı olma ihtiyacıdır. Bireyin grubuyla ilişki kurma, bağlantıyı hissetme, grupların ihtiyaçlarını ve değerlerini içselleştirmeye yönelik eğilimler ilişkili olma ihtiyacından kaynaklanır. Sosyal organizmalar olarak, bireylerin kendilerini daha büyük bir sosyal varlığa organize etmeleri genel bir eğilimin parçasıdır (Deci, Ryan, 2000, 253). Bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrede ait olma duygusunu yaşaması, içselleştirmenin motivasyonel bir temelini oluşturarak, grup algısının bireye daha etkili bir şekilde aktarılmasını ve daha uyumlu bir sosyal organizasyon oluşturulmasını sağlar. Birey çevresi ile kurduğu ilişkilerin arzularına uygun olmasını ve bu ilişkilerden doyum sağlamayı ve güvende olmayı ister. Birey, ilişki ihtiyacını giderirken bağımsız olmak ve en önemlisi de ilişkiyi kendi başlatmak ve kontrolü de kendi elinde tutmak ister (Kesici, 2008, 494).

Öz-belirleme kuramında yer alan bu üç psikolojik ihtiyacın (özerklik, yeterlik ve ilişkili olma), uzun yıllar süren içsel motivasyon ve içselleştirme üzerine yapılan araştırmalara dayanılarak evrenselliği doğrulanmıştır. Çeşitli ülkelerde takip eden araştırmalar neticesinde, özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gereksinimlerinin ölçütlerinin toplamının iyi oluş ile ilişkili olduğu (Deci, Ryan, 244) ve tüm kültürlerde psikolojik iyi oluşu öngördüğü tespit edilmiştir (Deci, Ryan, 2008, 183). Bu temel ihtiyaçların karşılanması, iyi oluşu artırır ve her birinin içsel ve dışsal doyumu ve

desteği, bireyin büyümesi, bütünleşmesi, gelişimi ve ruh sağlığı için gerekli bir koşuldur (Ryan, Huta, Deci, 2008, 153). Ayrıca bireyin, içinde bulunduğu ortamda ihtiyaçlarını doyurma derecesi, onun iyi oluş düzeyini de belirler. Öz-belirleme kuramı çerçevesinde kadınların psikolojik iyi oluşlarının nasıl etkilendiğini anlamak için yapılan bir araştırmada bulgular, boş zamanlarında öz-belirleme unsurları arasındaki etkileşimi destekleyen fiziksel aktivitelere günlük katılım ile, kadınların iyi oluşlarının arttırılabileceğini göstermiştir (Lloyd, Little, 2010, 369).

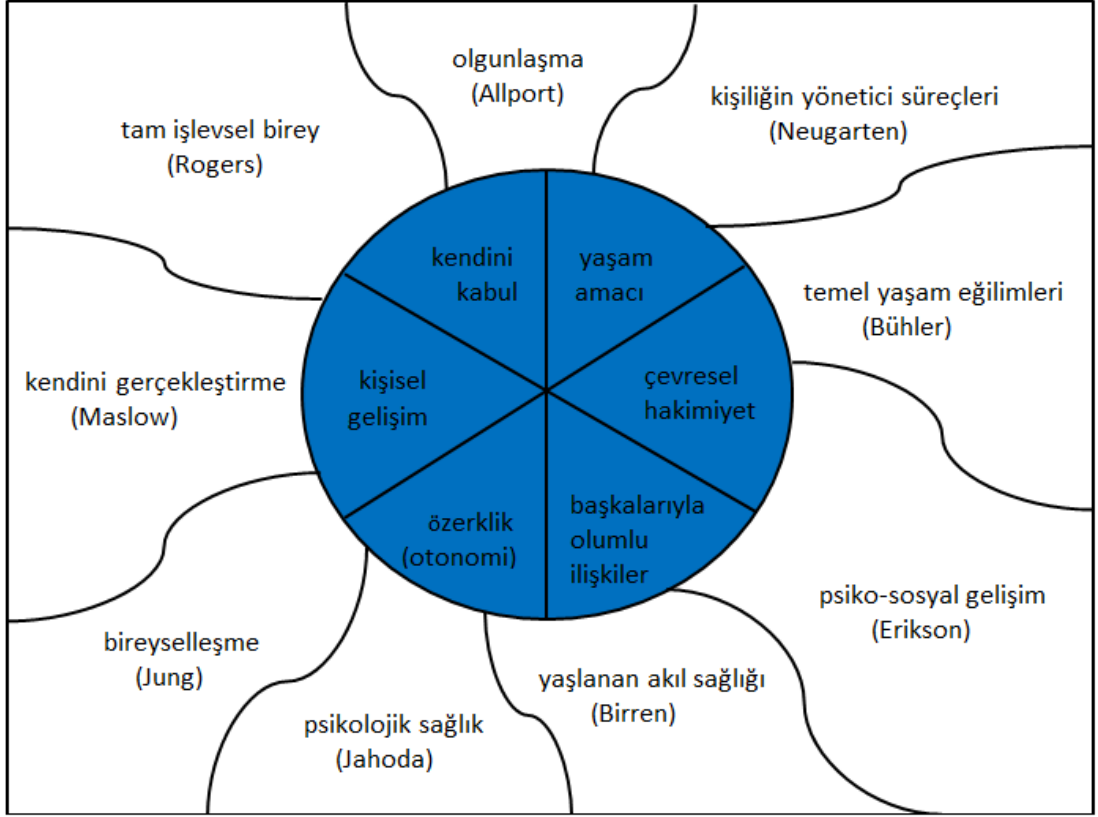
2.3.2.3. Carol Ryyff ve Psikolojik İyi Oluş Kavramsal Zemin

Psikoloji biliminde tarihsel süreç içerisinde, bireyin iyi olmasına ilişkin yapılan açıklamalar kişinin mutluluğu ya da mutsuzluğu çıkış noktasıyla ele alınmış ve her dönemin mevcut bilgi geçmişi ve şartlarıyla paralellik arzeden yaklaşımlar sergilenmiştir. Geçmiş süreçte psikolojik iyi oluş kavramı, gelişim kuramcılarının hepsi tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmış ve iyi oluşun çeşitli yönleri vurgulanmaya çalışılmıştır. İlk dönem psikologların yaklaşımlarının dönemsel olarak parçacı, geleneksel psikolojinin sorun odaklı bakış açısından etkilendiği, psikolojik iyi olmayı bir problemin var olup olmaması durumu olarak ele aldıkları görülmektedir. Günümüzde psikolojik iyi olmayı, psikolojik olarak nasıl iyi olunmadığı ile açıklayan yaklaşımlar, insanın değerini anlamadıkları ve insan yapısını doğru bir şekilde kavrayamadıkları ve iyi olma alanında kişisel potansiyeller ve erdemlerle ilgili daha fazla bilgi ihtiyacını karşılayamamalarından dolayı eleştirilmektedir (Göcen, 2013, 104).

Ryff, psikolojik iyi oluş kavramını tanımlarken, Bradburn ve öğrencileri tarafından ele alınan öznel iyi oluş kavramının, öncelikle sosyal değişkenleri açıklama amacıyla tasarlanmış olmasından ve iyi oluşun sadece yaşam doyumu ve duygu temelli değerlendirilerek ele alınmasından dolayı eleştirilerde bulunmuş; kullanılan Eudaimonia kavramının “mutluluk” kavramını tam olarak karşılayıp karşılamadığı noktasında pozitif işlev görme bakış açısının ihmal edildiğini ileri sürmüştür. Bunun neticesinde “psikolojik iyi oluş” kavramını önermiş, ‘Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli’ni ortaya koymuştur (Sevimli, 2015, 34).

Ryff, psikolojik iyi oluş modelini geliştirirken, Allport’un “olgunlaşma”, Neugarten’in “kişiliğin yönetici süreçleri”, Bühler’in “temel yaşam eğilimleri”, Erikson’un “psiko-sosyal gelişim”, Birren’in “yaşlanan akıl sağlığı”, Jahoda’nın “psikolojik sağlık”, Jung’un “bireyselleşme”, Maslow’un “kendini gerçekleştirme” ve Rogers’ın “tam işlevsel birey” gibi bazı kuramların görüşlerinden yararlanmıştır (Ryff, Singer, 1996, 15). Bu kuramların ortak noktalarını ele alarak Şekil 6’da gösterildiği üzere

bütünleşik bir yapı oluşturan Ryff, bireyin iyi oluşunu anlamaya ve yön vermeye çalışmıştır (Ryff, 1995, 100; Demirci, Şar, 2017, 2713).



Şekil 6 : Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modelinin Boyutları ve Teorik Temelleri

Carol D. Ryff, 1995, Psychological Well-Being in Adult Life, **Current Directions in Psychological Science**, c.4, s.4:100.

Psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş arasındaki ayrım ifade edilirken, kavramların farklı bakış açılarına dayandırıldığı belirtilmişti. Bu noktada dikkati çeken bir husus, kavramların açıklanmasında yararlanılan kuramların birbirlerinden farklı olduklarıdır. Önceki başlıklar altında ele alınan öznel iyi oluş kuramları ile Ryff'in psikolojik iyi oluşa ilişkin kurduğu modelde temel aldığı kuramların farklılığı, iki kavramın ortaya konulması açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun teorik temellerini oluşturan ve yukarıda adı geçen kuramların ayrıntılarına girmekten ziyade, ilgili kuramları da içerecek şekilde Ryff'in psikolojik iyi oluş modelinden ve buna dair araştırma ve bulgularından bahsetmek yerinde olacaktır. Konu hakkında ayrıntılı bilgilere, takip eden başlıklar altında yer verilmiştir.

2.3.3. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli

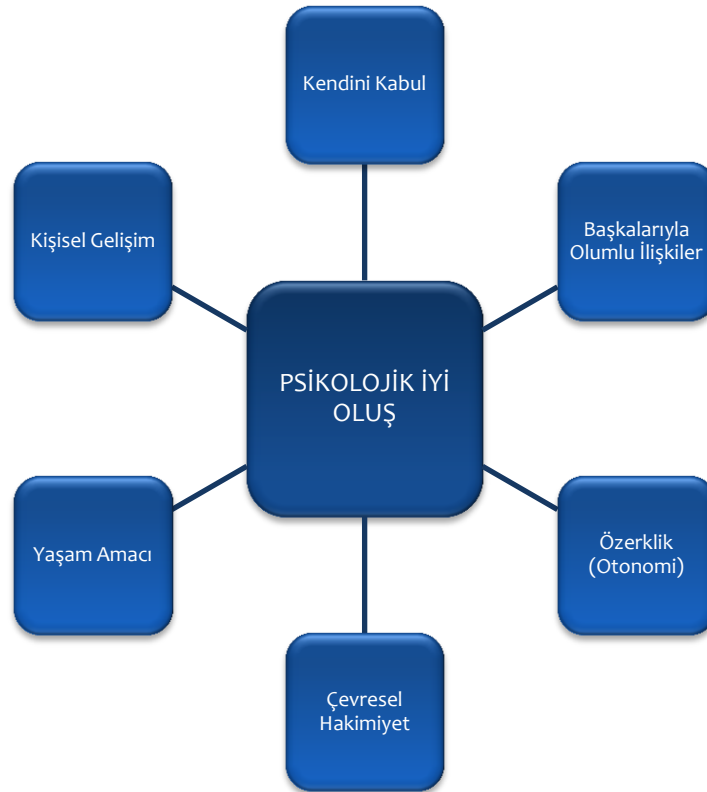
Ryff modelini formüle ederken, yukarıda değindiğimiz pekçok kuramdan etkilendiğini aslında birçok teorisyenin de pozitif psikolojik işlev üzerine benzer özellikler hakkında görüş dile getirdiklerini ifade etmektedir (Ryff, Singer, 1996, 15). Önceki

teorilerde değinilen bu kesişim noktaları, Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi oluş modelinin temel boyutlarını oluşturmaktadır. Modelin boyutları, ölçek değerleri ve sınıfsal farklılıklara ilişkin bilgiler başlıklar halinde verilmiştir.

2.3.3.1. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları

Ryff'a göre psikolojik iyi oluş, 6 boyutu içeren bir yapıdır (Ryff, 1995, 99). Bunlar;

- *Kendini kabul (self-acceptance)*
- *Başkalarıyla olumlu ilişkiler (positive relations with others)*
- *Özerklik (autonomy)*
- *Çevresel hakimiyet (environmental mastery)*
- *Yaşam amacı (purpose in life)*
- *Kişisel gelişim (personal growth)'dir.*



Şekil 7: Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları

Carol D. Ryff, 1995, Psychological Well-Being in Adult Life, *Current Directions in Psychological Science*, c.4, s.4:99.

2.3.3.1.1. Kendini Kabul (Self-Acceptance)

İyi oluş için belirgin kriter, bireyin kendini kabul etme duygusudur. Bu duygu, zihinsel sağlığın merkezi bir özelliği olduğu kadar, kendini gerçekleştirmenin, optimal işleyişin ve olgunluğun karakteristiği olarak tanımlanmaktadır (Ryff, Singer, 1996,

15). Erikson'un yaşam boyu gelişim kuramı da kişinin kendini ve geçmişini kabul etmesine önem vermektedir (Canbay, 2010, 15). Kendini kabul, kişinin kendine karşı olumlu bir tutuma sahip olması anlamına gelmektedir (Sarıcaoğlu, 2011, 11). Böylece, kendine karşı olumlu tutumlar pozitif psikolojik işlevin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3.3.1.2. Başkalarıyla Olumlu İlişkiler (Positive Relations With Others)

Bilinen pek çok teori, sıcak ve güvene dayalı kişiler arası ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Sevme yeteneği zihinsel sağlığın merkezi bir bileşeni olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştiren kişiler, güçlü empati duygularına sahip olan, tüm insanlar üzerinde etkili, büyük bir sevgi ve derin bir arkadaşlık yeteneğine haiz olan kişiler olarak tanımlanır. Başkalarına karşı sıcak olma, bir olgunluk kriteridir (Ryff, Singer, 1996, 15). Başkalarıyla pozitif ilişkilerinin önemi, psikolojik iyi oluş kavramı açıklanırken defalarca vurgulandığı görülmektedir. Başkalarını sevmek, tüm insanlar için empati ve şefkat hissetme yeteneği (Maslow), başkalarıyla sıcak ilişkiler geliştirmek (Rogers, Erikson), başkalarına karşı sorumluluk duygusu hissetme ve hareket etme zorunluluğu (Erikson) sağlıklı bireyi karakterize etmektedir (Keyes, Ryff, 1999, 164). Ayrıca başkalarıyla sıcak ilişkiler, Allport'un olgunlaşma kavramı için de önemli bir ölçüt olarak görülmektedir (Canbay, 2010, 15). Bir bütün olarak, kişilerarası sıcaklık, mutlu ve sağlıklı bir insanı betimlemektedir (Keyes, Ryff, 1999, 164). Ryff' a göre olumlu ilişkiler, "başkalarına karşı güçlü empati ve sevgi duyguları içinde olma, başkalarıyla iyi bir şekilde özdeşleşebilme" olarak ifade edilmektedir (Ryff, 1989, 1071). Başkalarıyla doyum içeren güvenilir ilişkilere sahip olmak; başkalarının mutlu olmalarını istemek; güçlü bir şekilde empati kurabilmek; anlamlı duygular besleyebilmek ve sıkı dostluklar kurabilmek bu boyutun beklenen davranışlarıdır.

2.3.3.1.3. Özerklik (Autonomy)

Özerklik, diğer insanlara ve topluma karşı kör itaatkarlığın karşıtıdır. Sağlıklı bir birey, kararlarını bağımsız olarak almada ve içsel olarak davranışlarını düzenleme konusunda rahat olan kişidir (Keyes, Ryff, 1999, 164). Literatürde, öz-belirleme, bağımsızlık ve içsel davranışların düzenlenmesi gibi nitelikler üzerinde kayda değer bir vurgu vardır. Kendi kararlarını kendi verme (self determination), bağımsızlık, kendi içinde davranışlarını düzenleme, kendini gerçekleştirme gibi kavramlar özerklik (otonomi) için önemli kavramlardır (Çelik, 2008, 30). Kendini gerçekleştiren bireyler, bağımsız davranış gösteren ve sosyal baskıya direnen kişilerdir. Tam olarak işlevde bulunan kişi, içsel bir değerlendirme odağına sahiptir; onay almak için

başkalarına bakmayan, ancak kendini kişisel standartlarına göre değerlendiren kişidir (Ryff, Singer, 1996, 15). Ryff, özerkliği, kendi kararlarını verme, özgürlük, iç denetim odağı, bireyselleşme ve davranışın içsel düzenlemesi gibi kavramlarla eş tutmaktadır (Sarıcaoğlu, 2011, 9). Ryff ve diğ. (1999)' ne göre özerk bir bireyin, toplumsal korkuları yoktur; davranışlarını içsel güçlere göre düzenler, kendini kişisel standartlarına göre değerlendirir ve sosyal baskıya karşı koyabilme gücüne sahiptir (Canbay, 2010, 16).

2.3.3.1.4. Çevresel Hakimiyet (Environmental Mastery)

Bireyin kendi psişik koşullarına uygun ortamları seçme ve oluşturma yeteneği, ruh sağlığının bir özelliği olarak tanımlanmaktadır (Ryff, Singer, 1996, 15). Çevresel hakimiyet, insanların ihtiyaçlarını ve kişiliklerini yansıtmak için bir ortama bağlanmaları ve çevrelerini şekillendirmeleridir. Kişilerin, bireysel yeteneklerini kullanarak fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları ile uyumlu ortamları seçme ya da oluşturmaları, zihinsel sağlıklarının bir göstergesidir (Çelik, 2008, 30). Teorik olarak, kendini gerçekleştiren (Maslow), tam işlevsel olan (Rogers) ve bireyselleşen (Jung) insanlar, diğer insanlardan ve toplumdan ziyade iç standartlarından onay alırlar. Sağlıklı ve olgun insanlar (Allport), önemli sosyal aktivitelere katılarak çevrelerini meşgul ederler. Dahası, orta yaşlı insanlar karmaşık ortamları yönetir (Buhler, Neugarten) ve gençleri yetiştirerek (Erikson) toplumu şekillendirir (Keyes, Ryff, 1999, 164). Bu birleşik perspektifler, çevreye aktif katılımın ve hakimiyetin, pozitif psikolojik işleyişin bütünleşik bir çerçevesinin temel bileşenleri olduğunu öne sürmektedir. Ryff' a göre çevre hakimiyeti, "bireyin ruhsal koşullarına uygun bir ortam seçme ya da oluşturma" kabiliyetini ifade etmektedir (Ryff, 1989, 1071). Çevre hâkimiyeti olan kişi, çevresel koşulların ve olanakların farkındadır ve bu olanakları etkili bir şekilde kullanır. Zihinsel ve fiziksel aktivitelerle çevresini değiştirmekte ya da geliştirmekte başarılıdır. Dış dünyaya hakimdir ve zorlu yaşam şartlarını kontrol altında tutabilir (Çelik, 2008, 30).

2.3.3.1.5. Yaşam Amacı (Purpose In Life)

Ruh sağlığı, yaşamın anlamı ve amacı olduğu hissini veren inançları içerecek şekilde tanımlanmıştır (Ryff, Singer, 1996, 15). Yaşamın amacı, sağlıklı insanların, amaçlarını, niyetlerini ve hayatlarının anlamlı olduğunu düşündükleri yön algısı ölçütlerini birleştirir. Olgun insanlar (Allport) yaşamlarına ait amaçlarını hissederler ve planlarını yaşayabileceklerine inanırlar. Yaşam boyu teorileri (Buhler, Erikson, Jung), yaşamın çeşitli aşamalarına veya hedeflerine atıfta bulunur; örneğin üretkenlik (gençlik), samimiyet (genç yetişkinlik), sosyal olarak aktif olma (orta

yetişkinlik) ve psikolojik olarak bütünleşme (daha sonraki yetişkinlik) gibi (Keyes, Ryff, 1999, 164). Ryff yaşamın amacını, “hayatta bir amaca ve yön duygusuna sahip olma” şeklinde tanımlamaktadır (Ryff, 1989, 1071). Bireyin hedefleri, niyetleri ve yön duygusuna ilişkin olumlu işlev göstermesi, yaşamının anlamlı olduğu hissine katkıda bulunur. Ayrıca yaşamın anlamının açık olarak idrak edilmesinin, bireysel olma, serbestlik duygusuna sahip olma ve amaç sahibi olma ile de yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Canbay, 2010, 17).

2.3.3.1.6. Kişisel Gelişim (Personal Growth)

Optimal psikolojik işlevsellik, bir kişinin yalnızca kendisinde var olan özelliklerinin devamını sağlayabilmesini değil, aynı zamanda potansiyelini geliştirmeye, bir insan olarak büyümeye ve genişlemeye devam etmesini gerektirir (Ryff, 1989, 1071). Kişisel gelişim, psikolojik iyi oluşun nihai ölçütü, keşif ve gelişmeye karşı duygular ve çabalar içerir. Büyümeye yönelik arzu ve girişim, kendini gerçekleştirenleri (Maslow) karakterize eder. Yeni deneyimlere ve fırsatlara açıklık, bir öncekine göre büyüme, tam işlevsel kişiyi (Rogers) örneklemektedir. Yaşam boyu teorilerinin (Buhler, Erikson, Jung, Neugarten) merkez noktası, bireyin geçmiş başarıları ve kilometre taşları üzerine inşa ederek büyüme göstermesidir (Keyes, Ryff, 1999, 164). Yaşam boyu gelişim teorileri, sürekli büyümeye açık bir vurgu yapar ve birey, farklı yaşam dönemlerinde yeni görevlerin getirdiği yeni zorluklarla karşı karşıya kalır. Böylece, devam eden büyüme ve kendini gerçekleştirme durumu sağlanır. Kişisel gelişim, sürekli gelişme ve büyüme duygusudur (Ryff, Keyes, 1995, 720). Ryff kişisel gelişimi, “bireyin kendini geliştirmesi ve büyümesi için var olan potansiyellerini geliştirme becerisi” olarak tanımlamaktadır (Sarıcaoğlu, 2011, 10). Kişinin kendini gerçekleştirme ve potansiyelini fark etme ihtiyacı, kişisel gelişimin ana bakış açısını oluşturur. Tüm sorunların çözüldüğü sabit bir duruma ulaşmaktan ziyade sürekli olarak gelişen bir birey önerilmektedir (Ryff, Singer, 1996, 15).

Yukarıdaki başlıklarda ifade edilen alt boyutlar ve kuramsal dayanakları incelendiğinde, Ryff’ın psikolojik iyi oluş modelinin, pozitif işleve sahip bireyin özelliklerine dair diğer kuramcılar tarafından ortaya atılan görüşlerin ortak noktası olduğu ve bu kuramları içeren bütüncül bir yapı oluşturduğu söylenebilir.

2.3.3.2. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutlarının Ölçek Değerleri

Ryff, psikolojik iyi oluş kavramını oluşturan alt boyutların anlamlarını ve ölçekteki karşılıklarını belirtmiştir (Ryff, Singer, 1996, 17; Ryff, 1995, 101). Her bir boyuta rehberlik eden ayrıntılı bilgiler ve boyutlara ilişkin yüksek ve düşük değer durumları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik İyi Oluş Modeli Boyutları Ölçek Değerleri

KENDİNİ KABUL	BAŞKALARIYLA OLUMLU İLİŞKİLER
 Kendine karşı olumlu bir tutum içinde olma; iyi ve kötü nitelikler de dahil olmak üzere benliğinin farklı yönlerini kabul etme; geçmiş yaşamı hakkında olumlu duygular hissetme	 Başkalarıyla sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkilere sahip olabilmek; başkalarının refahlarıyla ilgilenme; güçlü empati kurabilmek, şefkatli olma ve samimi ilişkiler kurabilmek
 Kendinden memnun hissetmeme; geçmişte yaşadığı şeylerden hayal kırıklığına uğramış olma; belirli kişilik özelliklerinden rahatsız olma; olduğundan farklı biri olmayı isteme	 Başkalarıyla yakın ve güvenilir ilişkiler kuramama; başkaları hakkında endişeli olma, sıcak ilişkiler kurma ve açık olmada zorlanma; kişilerarası ilişkilerde izole edilme ve hayal kırıklığı; başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için taviz vermeye ve uzlaşmaya istekli olmama
ÖZERKLİK (OTONOMİ)	ÇEVRESEL HAKİMİYET
 Kendi kararlarını belirleme ve bağımsız olma; düşünce ve davranışlarında sosyal baskılara karşı direnme; davranışlarını içsel gücüyle düzenleme; kendini kendi kişisel standartları ile değerlendirme	 Çevreyi yönetmede ustalık ve yeterlilik hissine sahip olma; çevresel faaliyetlerin karmaşıklığını kontrol edebilme; çevredeki fırsatları etkin bir şekilde kullanabilme; kişisel ihtiyaç ve değerlerine uygun ortam şartlarını seçebilme veya oluşturabilme
 Başkalarının beklenti ve değerlendirmelerini önemseme; önemli kararlar verirken başkalarının hükümlerine dayanma; düşünürken ve hareket ederken sosyal baskılara boyun eğme	 Gündelik işleri yönetmekte güçlük çekme; çevresel koşulları değiştirme veya geliştirmede yetersiz kalma; çevresindeki fırsatların farkında olmama; dış dünya üzerinde kontrol duygusundan yoksun olma
YAŞAM AMACI	KİŞİSEL GELİŞİM
 Yaşamda hedeflere ve bir yön duygusuna sahiplik; varoluş ve geçmiş yaşamın anlamı olduğunu hissetme; yaşama amacı veren inançlara, hayat için amaç ve hedeflere sahip olma	 Gelişim hissini devam ettiği duygusuna sahip olma; kendini büyüyen ve gelişen biri olarak görmek yeni deneyimlere açık olma; kendisinde ve davranışlarında zamanla iyileşme olduğunu görme; potansiyelini gerçekleştirebildiğini hissetme; benliğini tanımak ve etkili olarak geliştiğini düşünme
 Yaşamda bir anlam duygusundan yoksunluk; az miktarda hedef ya da amaca sahip olma, yön duygusunun olmaması; geçmiş yaşamın bir da amacı olmadığını düşünme; hayatı anlamlandırıcı bakış açıları ya da inançların yokluğu	 Kişisel durgunluk hissi yaşama; zamanla iyileşme veya gelişme duygusundan yoksun olma; hayattan sıkıldığını ve ilgisiz olduğunu hissetme; yeni tutum ve davranışlar geliştirmekte yetersiz olduğunu düşünme

Ryff Carol D., 1995, Psychological Well-Being in Adult Life, **Current Directions in Psychological Science**, c.4, s.4: 101.

2.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş ve Sınıfsal Farklılıklar

Psikolojik iyi oluş düzeyinin sınıfsal ayrımlara ilişkin farklılıkları incelenerek, bazı tespitler elde edilmiştir. Bu ayrımlara ilişkin araştırma verilerine, aşağıda yer alan alt başlıklar altında değinilmiştir.

- Yaş Farklılıkları

Yaş farklılıkları ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmak için, genç, orta yaşlı ve yaşlı yetişkinlerin kendilerini iyi oluş boyutlarının her birinde değerlendirmeleri istenmiş ve buna ilişkin iki ayrı çalışma yapılmıştır. Elde edilen puanlar, farklılıklara dair ilginç bir şablon ortaya çıkarmıştır. İlk çalışmada çevresel hakimiyet ve özerklik gibi iyi oluşun belirli yönleri, özellikle genç yetişkinlikten orta yaşa kadar yaşla birlikte artarken, kişisel gelişim ve yaşam amacı gibi diğer yönler, özellikle orta yaştan yaşlılığa doğru azalmıştır. Geriye kalan başkalarıyla olumlu ilişkiler ve kendini kabul yönleri ise, üç yaş döneminde de önemli bir farklılık göstermemiştir. Yapılan bu ilk çalışma toplum gönüllülerine dayanmakta olduğundan genellenebilirlik açısından zayıftır. İkinci çalışma örneğinden elde edilen veriler, kesitsel yaş kalıplarının tutarlılığını daha fazla vurgulamaktadır. Çevresel hakimiyet, yaşla birlikte artış göstermekte, yaşam amacı ve kişisel gelişim yaşlanmayla birlikte azalmakta ve kendini kabulde ise yaş farkı olmadığı görülmektedir. Özerklik ve başkalarıyla olumlu ilişkiler için iki çalışma sonucunun farklılığı ortaya çıkmakta ve son çalışmaya göre bu iki yöne ilişkin, yaşla birlikte artış olduğu görülmektedir (Ryff, Singer, 1996, 16).

- Cinsiyet Farklılıkları

İyi oluşun cinsiyet ile ilişkisine dair yapılan çok sayıda araştırma, her yaştan kadının, başkalarıyla olumlu ilişkilerde ve kişisel gelişim yönünde, erkeklerden daha yüksek puan aldıklarını göstermektedir. Psikolojik iyi oluşun kalan dört yönü için, erkekler ve kadınlar arasında tutarlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgular, özellikle, kadınlarda depresyon gibi bazı psikolojik sorunların daha sık görülme sıklığını belgeleyen zihinsel sağlık araştırmaları ışığında büyük önem taşımaktadır. Ancak, ruh sağlığı konusunda olumlu sonuçlar dikkate alındığında, kadınların, iyi oluşun belirli yönlerinde erkeklere göre daha büyük psikolojik güçleri ve diğer boyutlara göre karşılaştırılabilir profilleri olduğu görülmektedir (Ryff, 1995, 100).

- Sınıf Farklılıkları

Tipik olarak eğitim, gelir ve mesleki açıdan tanımlanan sosyo-ekonomik durumun, psikolojik iyi oluş boyutlarıyla bağlantılı olup olmadığı incelenmiş ve yapılan araştırmalar, daha yüksek eğitime sahip olan kişilerin iyi oluş profillerinin daha iyi olduğunu göstermektedir. Yaşam amacı ve kişisel gelişim boyutları için (hem

erkekler hem de kadınlar için) belirgin fark ile birlikte, yüksek eğitim ile iyi oluş arasında güçlü bir ilişki gözlemlenmektedir. ABD’de ulusal düzeyde yapılan bir çalışmada, iyi oluşun altı boyutu ile eğitim farklılıkları arasında ilişki incelenmiş ve daha yüksek mesleki statüye sahip olan kişilerde, daha yüksek iyi oluş düzeyi tespit edilmiştir (Ryff, Singer, 1996, 17).

- *Kültürel Farklılıklar*

Bireyci / bağımsız kültürler ile kolektivist / birbirine bağlı olan kültürlerin karşıtlıkları üzerine yapılan araştırmalarda genel kanı, kendini kabul veya özerklik gibi bireysel yönlerin Batı kültürlerinde ve diğer yönlerin ise birbirlerine bağlı toplum olarak bilinen Doğu kültürlerinde daha büyük bir ilgiye sahip olabileceği yönündedir ve bunu aydınlatmak adına, sosyo-demografik olarak karşılaştırılabilir bir örnek olması bakımından, ABD’li ve Güney Kore’li yetişkinlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenmiştir (Keyes, Ryff, 1999, 172). Araştırmaya göre bütünsel olarak, Amerikalıların kendilerinde Korelilerden daha fazla olumlu nitelikler gördükleri tespit edilmiştir. Bu bulgu, kültürel değişimin formülasyonları ile tutarlı bir bulgudur (yani, Doğu’da alçakgönüllülük eğilimleri, Batı’da benlik eğilimleri). Kültürler içindeki analizler, Korelilerin, tahmin edildiği gibi, başkalarıyla olumlu ilişkilerin ölçüsünde en yüksek dereceye sahip olduklarını ortaya koymuştur. Koreliler, kendini kabul ve kişisel gelişim için en düşük dereceleri alırken; ABD’li katılımcılar arasında kişisel gelişim, özellikle kadınlar için en yüksek puan ve iddiaların aksine özerklik en düşük puanı almıştır. Yine aynı araştırmanın sonucuna göre, her iki kültürde de cinsiyet farklılıklarına rastlanmazken; başkalarıyla olumlu ilişkiler ve kişisel gelişim boyutlarında kadınlar kendilerini erkeklerden anlamlı derecede yüksek olarak derecelendirmiştir. Ayrıca Amerikalılar kendi iyi oluşlarına ağırlık verirken, Korelilerin diğer kişilerin iyi oluşlarına daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Günümüz şartlarında örgütlerdeki hiyerarşik kademelerin azalması ve yataylaşmalar, örgütleri merkezi olmayan yapılara dönüştürmekte, klasik örgüt formları yerini esnek yapılara bırakmaktadır. Örgütlerde yaşanan bu belirsizlik ortamı, nitelikli çalışanların örgüte olan sadakatinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla örgütün değerleri ile içselleştirilmiş bilişsel bir yapı önemli hale gelmiştir (Aliyev, 2014, 74).

Edward Tolman (1943) tarafından” bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması” şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme kavramı (Köse, 2009, 2), birey ile örgüt arasındaki bağı işaret eden psikolojik bir alan ve birey-örgüt ilişkisinde önemli bir eleştirel yapı olarak görülmektedir (Tokgöz, Seymen, 2013, 63; Mael, Ashforth, 1989, 20).

3.1. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsallaştırma Çalışmaları

Davranış bilimlerinde dikkati çeken bir konu olarak karşımıza çıkan özdeşleşme kavramı, günümüzden yaklaşık bi asır kadar önce ilk kez 1922 yılında Sigmund Freud tarafından dile getirilmiştir. Freud, özdeşleşmeyi dar bir tanımlama ile, “başka biriyle kurulan duygusal bir bağ” olarak ifade etmiştir (Gautam ve diğ., 2004, 302).

Foote (1951), Freud’a eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşarak, sosyologdan daha fazla psikolog olduğu ve dilin işlevlerini görmezden gelme eğilimi gösterdiğini ileri sürmüş ve özdeşleşme tartışmaları için kimlik ya da ortak kimlikten bahsedilmediği ve durumsal bir motivasyon teorisinin temeli olarak yetersiz kaldığını belirtmiş ve bir bireyin örgütle özdeşleşmesine dayanan bir motivasyon teorisi geliştirmiştir. Özdeşleşme kişinin belirli bir kimlik ya da kimlik dizisini benimsemesi ve bu kimlik veya kimlik dizisine bağlanma durumudur. Bu durum bir süreç olarak adlandırma yoluyla ilerler ve gelişir (Foote, 1951,17). İnsanlar, başka bireyler ya da gruplarla özdeşleşme eğilimindedir ve çevrelerindeki sosyal dünyayı sınıflandırdıktan sonra, bu sınıflandırma onlara motive edici davranışla sonuçlanan bir bağlılığın oluşmasına yardımcı olur (Humphrey, 2012, 13). Birey kendini örgütün bir üyesi olarak tanımladığında, bu tanımlama bireyi örgüt yararına olacak şekilde hareket etmeye motive eder (Edwards, 2005, 209). Foote’un örgütsel özdeşleşme tanımında dikkat

edilmesi gereken nokta, “kendini tanımlama” kavramının kullanılmış olmasıdır. Bu kavram daha sonra “kendini sınıflandırma” kavramına dönüşerek, Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilen “Sosyal Kimlik Kuramı”nın temellerinden biri olmuştur. Araştırmamızın devamında gelen bölümde, bu yaklaşım ile ilgili ayrıntılı bilgilere daha ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

Harold Lasswell (1965), Freud’un tanımından hareketle, özdeşleşme kavramını genişleterek ilk kez literatürde derin bir şekilde açıklamıştır. Lasswell özdeşleşmeyi, milliyetçilik gibi kitlesel kimliklere odaklanan daha geniş bir anlamda ele alarak, toplu özdeşleşmelerin açıklanması için kullanmıştır (Gautam ve diğ., 2004, 302). Politik bilimler alanında uzmanlaşan yazar, kavramı sosyolojik, psikolojik ve dilbilimi yönlerinden ele almıştır. Laswell’e göre özdeşleşme, bireyin başkalarıyla kurduğu duygusal bağa ilişkin rehber bir rol oynayan ve benzerlik algısı oluşturan bir süreçtir (Silva, 2007, 7’den aktaran Aliyev, 2014,49). Kelman (1958, 53)’a göre örgütsel özdeşleşme, örgütlerin durumsal değişim süreçlerinde uyum ve içselleştirme ile birlikte çalışanda bulunması gereken üç ana özellikten biridir. Herbert Kelman (1958) özdeşleşmenin, bireyin bir kişi veya grup ile kendini tanımlayan tatmin edici bir ilişki kurmak veya sürdürmek istediğinden dolayı ortaya çıktığını ifade etmiş; özdeşleşmeyi bireyin başka kişiler ya da gruplarla kurduğu ilişkinin benimsenmesi şeklinde yorumlamıştır (Kelman 1958, 53). Birey böyle bir ilişkiden türeyen etkiyi kabul ederse ilişkiden tatmin olur. Dolayısıyla bu ilişkiden kaynanlanan uyarılmış davranışları benimser ve kendisini o ilişkinin parçası olarak tanımlar. Böylece o ilişkiyle özdeşleşmiş olur (Tokgöz, 2012, 36).

Charles O'Reilly ve Jennifer Chatman (1986, 497), Kelman’ın (1958) tanımına eş olarak örgütsel özdeşleşme kavramına duygusal–motivasyonel bakış açısından yaklaşmış ve bireyin özdeşleştiği obje ile kurduğu ilişkiyi duygusal açıdan tatmin verici olarak algılsa, o ilişkiyi çekici olarak göreceği ve sürdürmek isteyeceğini belirtmişlerdir.

Özdeşleşme kavramını konu alan araştırmacılardan biri de Michael E. Brown olmuştur. Brown (1969), örgütlerde kimlik tespitini inceleyerek, özdeşleşmeyi, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi nitelendiren bir tanımlama olarak kavramsallaştırmıştır. Kelman’ın (1958) yapmış olduğu tanımdan yola çıkarak, işveren ile çalışan arasında kurulan ilişkinin doğasını deneysel olarak örgütsel özdeşleşme açısından incelemiştir (Humphrey, 2012, 13). Buna göre özdeşleşmenin, yönetim tarafından, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi korumak amacıyla bireyi etki altına almak için kullanılabilecekleri bir araç olduğunu ifade etmiş ve örgütsel özdeşleşme derecesinin, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide

bireyin kendini tanımlama şiddetine bağlı olarak değişebileceğini ifade etmiştir (Brown, 1969, 353). Brown (1969), ayrıca özdeşleşmenin; bireyin örgütten hoşlanması, bireyin örgüte sadık olması, birey ile örgütün amaçları arasında bir uyum olması ve bireyin kendi benliğinden örgüte atıfta bulunması şeklinde dört bileşeni olduğunu belirtmiştir (Humphrey, 2012, 13). Brown (1969), örgütsel özdeşleşme tanımını oldukça geniş bir şekilde kavramsallaştırmıştır. Öyle ki bireyler, bu dört unsurdan birini harekete geçirirken, hangi kimliklerinin (örneğin, devlet, iş, örgüt, dini bağlılık gibi) diğerleriyle karşılaştırıldığında kendileri için daha önemli olduğunu belirlerler (Bartels, 2006, 5).

Martin Patchen (1970) ve Sang M. Lee (1971) aynı zamanlarda, benzer iki kavramsallaştırma önerdiler. Patchen (1970) 'in yaklaşımına göre özdeşleşme olgusu üç bileşeni içermektedir: ortak özelliklerin algılanması, dayanışma içinde olma ve örgüt için destekte bulunma (Patchen, 1970, 167).

Patchen (1970), bireyin örgüte yönelik duyduğu aidiyet hissini dayanışma olarak tanımlarken; bireyin örgütsel amaç ve politikalara karşı sadakat hissini ise örgüt için destekte bulunma şeklinde açıklamıştır (Bartels, 2006, 6). Daha sonralarda üç bileşenden oluşan bu özdeşleşme teorisi, yaygın bir şekilde kullanılan George Cheney'in (1983) "Örgütsel Özdeşleşme Anketi"ni geliştirmesine önemli bir temel hazırlamıştır (Gautam ve diğ., 2004, 302). Lee (1971) özdeşleşme kavramı için farklı bir yaklaşım önermiştir ancak Patchen (1970) gibi benzer kavramları kullanmıştır. Lee, örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgütle kişisel özdeşleşmesinin derecesi olarak tanımlamış ve özdeşleşmenin aidiyet, sadakat ve paylaşılan özellikler olmak üzere üç biçime sahip olabileceğini belirtmiştir (Lee, 1971, 214). Aidiyet duygusunun örgüt üyeleri arasındaki ortak amaçların paylaşımından ya da bireyin örgüt içindeki rolünün kişisel ihtiyaçlarını karşıladığına inancından kaynaklanırken; sadakat, örgütü destekleyen veya koruyan tutum ve davranışları içerir. Ayrıca, paylaşılan özellikler şeklinde oluşan özdeşleşme ise, örgütün üyeleri arasındaki niteliklerin benzerliğinden (demografik ya da tutumla ilgili özellikler gibi) ortaya çıkmaktadır (Humphrey, 2012, 14). Özdeşleşme dört temel düzeyde meydana gelebilmektedir. Bu düzeyler şu şekilde sıralanabilir (S. Lee, 1969, 327'den aktaran Aliyev, 2014, 52):

1. İşin kendisi;
2. Örgüt içindeki alt gruplar;
3. Örgütün kendisi;
4. Dış gruplar.

Douglas T.Hall, Benjamin Schneider ve Harold T.Nygren (1970) 'nin çalışmaları önceki yazarların yaklaşımlarına benzememektedir. Hall ve diğ. (1970, 176), örgütsel özdeşleşmeyi, “rgtn amaçları ile bireyin hedeflerinin giderek daha entegre ve uyumlu hale geldiğı süreç” olarak tanımlamışlardır.

Araştırmacıların bu yaklaşımında, birey tarafından örgütün amaç ve değlerlerinin kabul edilmesi ve örgüte karşı duygusal bağlılığı olmak üzere iki önemli unsur bulunmaktadır. Örgütsel amaç ve değlerlerin çalışanın değler sistemine dhil edilmesi örgüte karşı bir duygusal bağlılık hissi oluşturmaktadır (Bartels, 2006, 6). Kavramın kuramsallaştırmasında yer alan bu duygusal bağlılık unsuru, araştırmacıların yaklaşımını daha önceden bahsedilen çalışmalardan ayırmaktadır (Edwards, 2005, 210).

Örgütsel zdeşleşmeye ilişkin her bir yaklaşım farklı hususlara vurgu yapmasına rağmen genel olarak bireyin benliğı ve örgüt ile benzerlik derecelerine vurgu yapmışlardır. Bununla beraber yapılan araştırmaların odak noktası, güçlü bir zdeşleşmenin bireyin performansı ve örgütün verimliliğı üzerindeki olası etkilerinin neler olduğu gibi zdeşleşmenin hangi sonuçları doğuracağı ya da bireyin örgütle nasıl zdeşleştiğı gibi zdeşleşmenin bir süreç olarak nasıl oluştuğunun cevaplarını aramaktan ziyade, birey niçin örgütle özdeşleşmek ister sorusuna yanıt arayan zdeşleşmenin belirleyicilerini tespit etmek olmuştur (Lieberman, 2011, 133).

Örgütsel zdeşleşmeye ilişkin literatürde ne çıkan en önemli isimlerden birisi George Cheney'dir. Cheney, nceki kavramsallaştırmalardan farklı olarak, konuya iletişim ve söylem bakış açısından yaklaşmıştır. Özdeşleşme olgusuna hem bir süreç, hem de bir çıktı perspektifinden bakılarak çalışılmasının daha yararlı olacağını belirtmiştir. Özdeşleşme, kişinin kendi değler kümesi ile örgüt tarafından ortaya konan değlerlerin büyük lde benzer olduğu yönündeki bir tutum veya inanç olarak açıklanabilir (Cheney 1982, 198'den aktaran Lieberman, 2011, 135). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme kavramı, “bireylerin kendilerini sosyal ortamda bulunan unsurlara bağlayan aktif bir süreç” şeklinde betimlenebilir (Cheney, 1983, 342). Örgüt, kendi belirlediğı değlerleri, hedefleri ve kimlikleri ileterek bu süreci başlatır; birey ise örgütün belirlediğı bu ana maddeleri benimseyerek veya uyarlayarak, örgüt için en iyi kararları alarak süreci tamamlar (Cheney, 1983, 347).

Cheney' in önemli bir katkısı, “rgtsel zdeşleşme Anketi”ni geliştirmiş olmasıdır. Bu lek bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçen ilk geniş çaplı enstrüman haline gelmiştir (Köse, 2009, 6). Örgütsel zdeşleşme, Cheney tarafından geliştirilen bu ölçekte;

1. Örgütsel üyelik nedeniyle oluşan bağlılık, ait olma ve gurur duyguları;
2. Örgüte karşı duyulan sadakat ve örgütün amaçlarını destekleme;
3. Paylaşılan amaç ve değerler bakımından, birey ile örgüt arasında algılanan benzerlik olmak üzere üç boyutta farklılaştırılmıştır (Gautam ve diğ., 2004, 302).

3.2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Yukarıdaki başlık altında ele alınan kavramsallaştırmalar sonrasında, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde özdeşleşme tanımlanmaya başlanmıştır. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşmeye kavramına ilişkin ayrıntılı açıklamalar, aşağıdaki başlıklar altında ele alınacaktır.

3.2.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Bu yaklaşım, sosyal grubu psikolojik düzeyde bilişsel-yapısal bir varlık (kendi kendini tanımlama, değerlendirici ve duygusal bileşenlerle, bir grup veya kategori etiketi açısından kendi kendine tanımlama) ve biçimsel düzeyde; kendilerini aynı sosyal kategoriye üye olarak algılayan bir bireyler topluluğu olarak kavramlaştırır (Hogg, Turner, 1985, 52).

Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin kendilerini ve ait oldukları grubu diğer gruplara göre daha pozitif bir bakış açısıyla yargılama ve daha itibarlı bir konumda görme eğiliminde olduklarını (Tajfel, 1982, 24), böylece kendi gruplarından olan bireylere karşı iltimaslı davranış sergilediklerini ifade eder ve bireylerin diğer grupların üyelerine karşı ayrımcılık yaptıkları (Oakes, Turner, 1980, 295) düşüncesine dayanır.

Sosyal Kimlik Kuramı, bireyin bilişsel ve duygusal belli aşamalardan geçerek sosyal kimlik kazandığı varsayımı üzerine kuruludur. Sosyal kimlik, kuramın özünü oluşturan en önemli kavramlardan biridir. Bireyin bir grup üyeliğiyle birlikte kendisini algılaması şeklinde tanımlanan ve aidiyet duygusunu içeren psikolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Tajfel, 1982, 2). Sosyal Kimlik Kuramı'nı daha iyi anlayabilmek amacıyla, kimlik, sosyal kimlik kavramlarına değinmek ve sonrasında teoriden bahsetmek yerinde olacaktır. Sosyal Kimlik Kuramı'nın anlatımına sırasıyla, kuramın başlangıç noktası olan "kimlik" ve devamında "sosyal kimlik" kavramlarının açıklanması ile başlanıp, kuramın doğuşu, kavramsal çerçevesi ve varsayımlarına değinilerek devam edilecektir.

3.2.1.1. Kimlik Kavramı ve Sosyal Kimlik

Kimlik, sosyal psikolojide kendi gözünde ve başkalarının gözünde ne olduğudur (ileilgili.org, [27.08.2018]). Toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirtiler, nitelikler ve özelliklerin bütünü; bir kimsenin o olmasını sağlayan koşulların, kişiliğine ilişkin özelliklerinin tümüdür (Büyük Türkçe Sözlük, [28.08.2018]). Kimlik, bireyin kendisi olduğunu ispat eden göstergeler, kişinin mahiyeti ve gerçeklikleri olarak "ben kimim?" sorusuna verilen; herkesten farklı, ayrı ve eşsiz olma yolundaki cevaptır (Aydoğdu, 2004, 117).

Kimlik, bir dizi sosyal farklılıklar üzerine kurulur. Kimliğin var oluşu için farklılıklara ihtiyaç vardır ve varlığını güvence altına almak için farklılığı ötekiliğe dönüştürür (Connolly, 1991, 14). Bir bireyin kimliği, onu diğer bireylerden ayırt eden tutarlı ve yapılanmış göstergeleridir (Aşkın, 2007, 214). Bauman'a göre ise "kimlik", belirsizlikten kaçışın adıdır. Kişi, ne zaman kendisinin nereye ait olduğundan kuşku duysa, kimliği üzerine düşünür (Bauman, 2001, 112' den aktaran Dalbay, 2018, 163).

Kimlikler "doğal" niteliklerden veya bölümlerden değil, tarihin belli zamanlarında ve belirli sınıf, ırk, cinsiyet ve etnik köken parametreleri içerisinde türetilir (Kaufman, 1999, 77). Kimlik, seçtiğimiz, istediğimiz veya kabul ettiğimiz şeylerden ziyade kim olduğumuz ve nasıl tanındığımızdır (Connolly, 1991, 64). Seçme, isteme ve rıza gösterme işlemleri benliğimizde süregelen fiillerdir. Benlik ile kimlik kavramları kimi zaman benzer kullanılsa da kesin noktalar ile birbirlerinden ayrılırlar. Benlik, kimliğin bileşenleri arasındaki sürekli etkileşimin bir ürünüdür. Benlik (self-concept), kişinin kendisini nasıl algıladığını ve nasıl gördüğünü ifade eder (Karabey, 2005, 7'den aktaran Aliyev, 2014, 58). Benlik, bireyin kendisi hakkında sahip olduğu tüm bilgiler olarak tanımlanabilir (Van Knippenberg ve diğ., 2004, 827). Kişinin kendisi hakkındaki bu bilgiler, birden fazla farklı alanı kapsayabilir; örneğin, sahip olduğu ve olmadığı yetkinlikler, bireye ait değer ve tutumlar, hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyler, gelecekte ne olmak istediği ile ilgili bilgiler gibi.. Benlik, bireyin kendini tanıması ve kendisiyle ilgili verdiği özel yargılardır (Saygın, 2008, 9). Kişinin kendini tamamlamadaki en önemli aracıdır. Benlik, kişinin kimliğini oluşturan önemli bir alt yapı unsudur. Nesnel değil, özeldir. Bireye ait; özeldir yani kişiden kişiye göre değişir. Bireyin kendisini nasıl gördüğü ile ilgilidir (Yılmaz, 2016, 83). Kişiliğin tamamlanmasına katkı sağlar. Kimlik, nesnel ve gözlemlenebilir bir kavramdır; sorgulanamaz. Benlikte kişi kendisine değer biçerken, kimlikte kişiye başkaları tarafından değer biçilir. Kimlik, bireyin farkında olduğu ve genellikle dışa yansıttığı

nitelikleri ile ilgilidir (Bahadır, 2002, 62). Kimlikler diğer bireylerle bağlantılı olarak oluşur ve sonrasında da şekillenir.

Kimlik, kişinin bireysel olarak “*ben kimim?*” sorusuna; ya da bir araya gelen bireylerin grup olarak “*biz kimiz?*” şeklindeki sorularına alınan cevaplardır (Ashforth, Mael, 1989, 20). Bireyler, kendilerini yalnızca kendilerine özgü nitelikler ile değil, aynı zamanda ait oldukları grubun ortak nitelikleri ile de tanımlarlar. İlk tanımlama bireyin kişisel kimliğini ve kişisel benliğini tasvir ederken, ikincisi ise bireyin sosyal kimliğini ve kolektif benliğini tasvir eder (Van Knippenberg, Hogg, 2003, 245). Kişisel kimlik, “ben” ile “diğerleri” arasında bulunan ayrımı açıklarken; sosyal kimlik, grup üyeleri arasındaki benzerlikler ile grup üyelerinin gruba ait olmayan diğer bireylerden hangi noktalarda farklılaştıklarına dikkat çeker (Ravelo, 2006, 35’ten aktaran Aliyev, 2014, 58). Kişisel kimlik bireyi başkalarından ayıran ve sadece o bireye has kişisel özelliklerden (yetenekler, ilgiler, psikolojik özellikler vb.) oluşurken, sosyal kimlik, bireyin benliğini grup üyeliği (milliyet, cinsiyet, din, meslek, siyasi görüş, vb.) açısından tanımlar ve benliğin sosyal yönünü temsil eder (E. Lee, 2011, 14’ten aktaran Aliyev, 2014, 58).

3.2.1.2. Sosyal Kimlik Kuramının Doğuşu

Sosyal Kimlik Kuramı, Tajfel ve Turner tarafından, o zamanın ana akım teorilerine alternatif olarak, maddi kaynaklardaki kısıtlamalardan kaynaklanan gruplar arası çatışmaları açıklayan bir kuram olarak ortaya atılmıştır (Van Dick ve diğ., 2004a, 171). Sosyal kimlik kuramı, bireyi anlamak, üyesi bulunduğu grubu ve gruplar arası ilişkilerini açıklamak için bir dizi sosyal-bilişsel, etkileşimsel ve motivasyonel kuramları ortak noktada birleştiren teorik bir çerçevedir (Van Knippenberg, Hogg, 2003, 245).

Sosyal Kimlik Kuramı, Henri Tajfel’in kaldığı esir kamplarında elde ettiği deneyimler ile başlayan ve John Turner ile birlikte yürüttükleri çalışmalar neticesinde 1970’li yılların ortalarında geliştirilen bir kuramdır. Henri Tajfel, II. Dünya Savaşı’nda, Fransa ve Almanya’da esir kamplarında yaşamış ve grup çatışması hakkında oldukça önemli deneyimler edinmiştir. Tajfel, ırk ve din grupları gibi büyük örneklemli gruplar üzerine eğilim göstererek, gruplar üzerindeki psikolojik süreçlerle ve gruplararası çatışmanın sonuçlarıyla ilgilenmiştir (Madran, 2011, 3).

Tajfel ve Turner, asgari grup paradigması olarak bilinen deneylerde, bireyleri normalde var olmayan kategorilere ayırıp gruplaştırdıklarında, bu yapay grupların bile grup içi yanlılık gösterdikleri ve sözde dahil edildikleri kendi gruplarını kayırdıklarını ortaya koymuşlardır (Tajfel, Turner, 1986, 285). Bu çalışmalarda, bazı

soyut resimlerin tercih edilmesi gibi anlamsız ayrımlar kullanarak bireyler arasında gruplar oluşturularak, bireylerin grup içindeki üyeleri ve grup dışındaki diğer grup üyelerini değerlendirmeleri istendiğinde, bireylerin grup içi üyeleri daha olumlu değerlendirdiği ve grup içi üyelere daha fazla iltimasta bulunduğu görülmüştür (Van Dick ve diğ., 2004a, 171). Araştırmada temel ve son derece güvenilir bulgu, önemsiz ve rastgele yapılan grup sınıflamalarının, grup içi iyilik ve grup dışı ayrımcılığa yol açmasıdır. (Tajfel, Turner, 1986, 281).

Bireyler, kendilerini ve diğerlerini gruplar halinde görmeye, üstelik kendi grubunu da diğer gruplardan daha üstün olarak algılamaya yatkındır (Bükün, Ulu, 2017, 46). Tajfel ve diğ.(1971, 151)' e göre bireyler kendilerini bir grupla özdeşleştirip, başka bireyleri diğer grup olarak atadığında; diğer gruptaki bireylere göre kendi grubundaki bireylere karşı daha olumlu bir algılayış sergiler. Bu davranış kalıplarının altında yatan faktör "en küçük grup paradigması" şeklinde adlandırılmakta ve bu konuda yapılan çalışmada aslında çok önemsiz sayılabilecek bir ölçüte göre oluşturulan grupların, hiçbir geçmişleri ve muhtemel bir gelecekleri olmasa bile grup üyelerinin ödül dağıtımında bireysel bir çıkarları olmadığı halde kendi grup üyelerini kayırdıkları gözlemlenmiştir (Demirtaş, 2003,137).

Turner, Tajfel (1979), yapılan bu çalışmalar neticesinde, bireylerin bu davranışlarının temelinde yatan faktörlere açıklık getirmeye çalışarak, bireyin grup ile özdeşleşmesinin altında yatan üç psikolojik sürecin olduğunu belirtmişlerdir:

- 1) sosyal sınıflandırma,
- 2) sosyal karşılaştırma,
- 3) sosyal kimlik.

Birincisi, bireyin sosyal bilgileri düzenlemesine yardımcı olan bilişsel araçtır. İkincisi ise, kendi grubunu diğerlerine göre değerlendirerek anlam bulma ve böylece üçüncü süreci ortaya koymaktır. Üçüncü ve son süreç, bireyin belirli bir gruba duygusal katılımı olan sosyal özdeşleşmesidir ve böylece birey sosyal kimlik kazanır (Ellemers, Gilder, Haslam, 2004, 461).

3.2.1.3. Sosyal Kimlik Kuramı Teorik Bağlam

Kuramı daha anlaşılır kılmak için, yukarıdaki başlıklarda özet olarak değinilen bilgilerle birlikte, kuramın temel varsayımlarına ve öncesinde bu varsayımların özünü oluşturan ana kavramlara değinmek yerinde olacaktır. Kuramın temel yapı taşları olarak adlandırabileceğimiz, birbiriyle yakından ilişkili bu üç temel kavram

(sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma) aşağıdaki başlıklar altında ele alınmıştır.

3.2.1.3.1. Sosyal Kimlik

Tajfel (1978), sosyal kimliği “Bireyin bir sosyal gruba (ya da gruplara) üyeliği ile birlikte bu üyeliğe attığı değer ve duygusal önemden ortaya çıkan bireyin öz kavramının yani benliğinin bir parçası” olarak tanımlamıştır (Bergami, Bagozzi, 2000, 557). Sosyal Kimlik Kuramı bu tanımlamadan hareketle, bireysel kimlikten daha çok sosyal kimlik kavramı üzerinde durur. Grup üyeliği, biçimsel ya da kurumsal bir kavram olarak değil, aidiyet yani “biz” olmayı içeren psikolojik bir kavram olarak ele alınır.

Sosyal kimlik tanımlanırken, en çok başvuru yöntem şüphesiz kişisel kimlik ve sosyal kimlik ayrımı yapmaktan geçmektedir. Kişi, genel davranışsal eğilimleri, kişiliği, düşünceleri, beğeni ve becerilerini temel alarak, kendisini diğerlerinden ayıran niteliklerle tanımladığında kişisel kimliği ortaya çıkar. Dışa dönük olması, sabırlı olması, uzun boylu olması, sarışın olması vb. zihinsel ve fiziksel özellikler bireyin kişisel kimliğini ifade eder. Bununla birlikte bireyin bir toplumsal grubun üyesi olarak, kadın ya da erkek olması, Türk olması, müslüman olması gibi o grubun üyelerine özgü ifadeler ile tanımlamalar kullanması, o bireyin sosyal kimliğini dile getirir. Bireylere kendilerini tanımlamaları ve bunu akıllarına gelen ilk 10 kelimeyle yapmaları istendiğinde, ortaya çıkan tanımlamaların ekserisinin bireysel özellikler ile ilişkili olmadığı, grup üyelikleri ile bağlantılı olduğu görülmektedir (Madran, 2011,5).

Sosyal kimlik, genellikle üç aşamada oluşur. Bu aşamalar; sosyal sınıflandırma, sosyal özdeşleşme, sosyal karşılaştırmadır (Ellemers, Spears, Doosje, 2002, 164). Birey, kişi ya da kişileri, nesne ya da nesneleri anlamlandırmak için öncelikle onları belirli bir kategoriye koyar. Kategoriler bazı ipuçları içerir ve o kişi veya nesneleri grupla ilişkilendirdikten sonra birey bu ipuçlarını değerlendirir ve zihinsel süzgecinden geçirir. Bu tanımlamanın ardından, birey kendisini ait olduğu grupla, diğerlerini de ait olduğunu düşündüğü diğer gruplar ile yorumlar ve bu şekilde kendisini grubu ile özdeşleştirir. Bu durum bireye ait olduğu grubunu hissetme özelliklerini artırır ve en son adımda da birey, özdeşleştiği ve aidiyet hissettiği grup ile diğer grup ya da grupları karşılaştırmaya başlar. Böylece sosyal kimlik oluşur. Aslında bu süreç, Tajfel ve Turner’ın sosyal kimlik teorisinin kısa bir özetidir. Bu teori kişisel bilişsel süreçlerin, kişilerarası etkileşimlerin ve sosyolojik süreçlerin bir kombinasyonunu alır ve sosyal kimlik kavramının farklı analiz düzeylerinde çalışılmasına olanak sağlar (Ellemers, Spears, Doosje, 2002, 180).

Sosyal kimliği belirleyen asıl olarak, bireyin görünürde değil, kendisini ait hissettiği grup/gruplara ilişkin üyeliktir. Birey her grup üyeliğinden bir sosyal kimlik çıkarmaz. Sosyal kimliğin oluşması için bireyde bazı bilişsel ve duygusal algılar zincirinin kurulması gerekir. Tajfel'e göre sosyal kimlik, birbirleriyle bağlantılı üç yapısal ilişkiden meydana gelir. İlk olarak bireyde, bir sosyal grup ya da gruplara ilişkin bilişsel bir üyelik algısı oluşur. Sonrasında birey, bu üyeliğe ait değerler yükler ve nihayetinde de bu grup ya da grupların parçası olmaya ait bireyde duygusal bir anlamlılık ve farkındalık meydana gelir. (Tajfel, 1982, 2). Açık ve geçirgen bir sistem olarak bilinen toplum olgusunun bir parçası sayılan bireyin, bir sosyal varlık olarak yaşadığı müddetçe hiçbir bir gruba dahil olmaması beklenemez. Aksine birey, yeni bir sosyal gruba dahil olur olmaz, o grubun kimliğine adeta yapışır (Wetherell, 1996, 65'ten aktaran Demirtaş, 2003,130).

Birey, kendisini toplumsal bir grubun üyesi ve o grubun özelliklerine sahip birisi olarak algıladığında sosyal kimlik ya da kimlikleri var olur. Memur, doktora öğrencisi, basketbol oyuncusu, baba gibi birden çok şekilde kendisini tanımlayabilir. Sosyal kimlik, bireyin hem üye olduğu sosyal grupları (meslek, çalıştığı örgüt, vb. gibi) hem de ait olduğu sosyal kategorileri (milliyet, cinsiyet, din, desteklenen spor takımı, politik görüş, vb. gibi) içerebilir (Arkonaç, 2008, 196' den aktaran Aliyev, 2014, 58). Üye olunan gruplar, bireye aidiyet ve sosyal kimlik kazandırır. Bireylerin ait oldukları grup ya da gruplar, onlar için önemli bir gurur ve özsaygı kaynağıdır. Grubun ortak normları, hedefleri, prototipik davranışları ve özellikleri, sosyal kimliği belirler (Hogg ve diğ., 2007, 140). Burada dikkat edilmesi gereken husus, bireyin parçası olduğu gruba ait bu özellik ya da normları kendisi için kabul edip etmediğidir. Örneğin kimliğinde “din” hanesinde “islam” yazan kişinin dini duygusu bu yönde değil ve islam dinini benimsemiyor ise müslüman olmanın o kişinin sosyal kimliğinin bir parçası olmadığı görüşüne varılabilir. Birey, eğer islam dinine önem veriyor ve kendisini gerçekten müslüman olarak değerlendiriyor ve bu kimliğe değer veriyor ise ancak bu durumda o gruba aidiyetinden ve bu yönlü bir sosyal kimliğe sahiplikten söz edilebilir (Madran, 2011, 5).

Grup özelliklerinin, normlarının veya sonuçlarının, bireylerin algısal, duygusal ve davranışsal tepkilerini nasıl etkileyeceğini bireyin o gruba veya kategoriye bağlılık düzeyi belirler (Ellemers, Spears, Doosje, 2002, 164). Arkadaş çevresinde sakin kişiliği ile bilinen bir bireyin, futbol ile ilgili grup üyeliğini hatırlatan bir sohbet anında, sosyal kimliğini devreye girecek ve ‘Cüneyt’ olarak iletişim kurarken aynı birey, futbolu ilgilendiren bir tartışma anında, bir ‘Fenerbahçeli’ olduğunu hatırlayıp heyecanlı ve öfkeli bir davranış sergilemeye başlayacaktır. Sosyal kimlik zamana ve

duruma göre farklı faktörlerden etkilenebilir; farklı koşullar altında farklı sosyal kimlikler ön plana çıkabilir. Bu durum bireyler bu farklı kişilik düzeylerine göre davranış sergileyebilirler. Benzer şekilde, bireylerin birden çok sosyal kimliği olabilir ve bu kimlikler farklı bağlamlarda aktive olabilir. Mesela bir kişide kadın olmak, anne olmak, arkadaş olmak, doktor olmak, vb. gibi kimlikler bir arada bulunabilir ve gerektiğinde kişinin farklı sosyal kimliği ön plana çıkabilir (Sözen, 1991, 95). Bir arkadaş ortamında bulunan kadınlardan birinin, çocuğunun ağlaması üzerine onu kucağına almasıyla ortaya çıkan annelik kimliği gibi.

Bireylerin kendilerini sosyal grup / gruplarla tanımlayıp sınıflandırır hale gelmesi kimliksizleşme (depersonalization) boyutuna ulaşmaya neden olabilir. Birey bu durumda tipik bir grup üyesi olur ve sosyal kimlik belirginleşerek bireyin kişisel kimliğini gölgede bırakır (Turner ve diğ., 1992, 4). Birey, gruplararası çatışma, ayrımcılık gibi bazı koşullar altında grup üyeliğinden daha fazla etkilendir ve kişisel kimliklerini yani 'birey' olarak davranmayı bir yana bırakarak, 'bir grup üyesi' olarak davranmaya başlar. Örneğin, futbol maçlarında taraftarların çoğunun sergiledikleri davranışlar gibi.

Bireyler pozitif bir sosyal kimliğe ulaşmak veya bunu devam ettirmek için sürekli gayret gösterirler. Sosyal kimlik yetersiz olduğunda, bireyler ya mevcut gruplarından ayrılmak ve daha pozitif farklı bir gruba katılmak ya da mevcut gruplarını daha pozitif bir şekilde farklı kılmak için çaba sarf ederler. (Tajfel, Turner, 1986, 284). Bireyler, üye oldukları sosyal grupların veya ait oldukları sosyal kategorilerin hayatlarına getirdiği koşullardan memnun kalmazlarsa, ne şekilde olursa olsun kendilerine daha iyi uyan başka bir gruba geçmeleri mümkündür. Dahası, sosyal merdivenin alt basamaklarında yer alan başarılı bir kişi, yükseldikçe kendi grubunu mutlaka terk eder; bir sonraki üst gruba "geçer" veya "kabul edilir" (Hirschman, 1970, 273).

3.2.1.3.2. Sosyal Sınıflandırma

Henri Tajfel'in Sosyal Kimlik Kuramı'nın sosyal bilimlere kazandırılmasıyla birlikte, John Turner ve diğ. (1987), sosyal kimlik kavramıyla ilintili olan ve grup davranışı oluşturmada büyük bir rol oynayan, sosyal kimlik olgusunun nasıl oluştuğu ve işleyişi hakkında bilgi veren benlik (öz) sınıflandırma (self-categorization) kuramını ileri sürmüşlerdir (Aliyev, 2014, 55). Sosyal Kimlik Kuramı'nda üzerinde önemle durulan bir süreç olan "sosyal sınıflandırma" (social categorization), aslen bu kurama dayanır ve sınıflandırma kavramı yalın haliyle, insanları ya da nesneleri, bir takım belirli ortak özelliklerini temel alarak sınıflara ya da gruplara ayırma süreci olarak tanımlanır (Tajfel, Forgas, 1981, 114'ten aktaran Demirtaş, 2003, 133). Sosyal sınıflandırma, sosyal kimlik kuramını açıklayan sosyo-bilişsel bir süreçtir; bireylerin

sosyal çevrelerini anlamlandırmak üzere kendilerini ve diğer bireyleri sınıflandırmalarını ifade eder (Tajfel, Turner, 1979, 42' den aktaran Gürlek, Tuna, 2018, 41). Bireyler kendilerini üç farklı seviyede sınıflandırabilir:

- Diğer bireyler (kişisel seviye- benliğin alt düzeyi),
- Diğer grupların üyeleri (orta veya grup seviyesi),
- Bir insan olarak diğer türler (benliğin üst düzeyi).

Bireylerin birden fazla kimliğe sahip olduğu düşünülürse, birden fazla kimlik odağı ve dolayısıyla sınıflandırma süreci olasıdır (Van Dick ve diğ., 2004b, 172; Hornsey, 2008, 208).

Bireyler, sosyal dünyalarını gruplara ayırarak basitleştirmek ve sonuçta kendilerini belirli bir gruba ya da sınıfa üye olmaya adanmak arzusundadır. Benlik kavramlarını inşa ederken, kendilerini birkaç farklı gruba veya sınıfa üye olarak düşünebilirler (Bartels, 2006, 7). Sosyal sınıflandırma, benzerlik ve farklılıklar sonucunda bireylerin sosyal çevrelerini sınıflandırması ile kalmaz, aynı zamanda kendilerini ve diğer bireyleri tanımlamalarına olanak sağlar ve bireylerin kendilerini sosyal bir grup içerisinde konumlandırmalarına imkan verir (Tajfel, Turner, 1979, 40'dan aktaran Gürlek, Tuna, 2018, 41). Sosyal sınıflandırma iki işlevi yerine getirir. Birincisi, sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırır ve sıralar, bireye diğerlerini tanımlamak için sistematik bir yol sunar. İkincisi, bireyin kendisini sosyal ortamda bulmasını veya tanımlamasını sağlar (Ashforth, Mael, 1989, 20). Bireyler kendileri için bilgi kaynağı gruplarını kullanabilir ya da statülerini veya sosyal konumlarındaki değerlerini arttırmak için ait oldukları grupları basamak olarak görebilir (Cheung, Law, 2008, 215).

Sosyal kimlik kuramı, birbirleriyle ilişkileri bakımından doğası gereği toplum ile ilgili bazı varsayımlara dayanır. Bunlardan en önemlisi, toplumun birbirleriyle güç ve statü ilişkisi içinde bulunduğu sosyal sınıfları içermesidir (Hogg, Abrams, 1988, 13). Sosyal sınıflar bireylerin, milliyet (Türk/ İngiliz / Fransız), ırk (Arap/ Hint/ Slav), sınıf (işçi / memur/ esnaf), meslek (doktor / teknisyen /muhasebeci), cinsiyet (erkek / kadın), din (Müslüman / Budist/ Yahudi), vb.şeklinde toplumdaki bazı kategorilerin diğerlerinden daha fazla güç, prestij, geçmiş, vb. gibi sahip olduğu gerçeklikler temelinde bölünmesini ifade eder. Her birey aynı anda birçok farklı sosyal grubun üyesi olabilirken (örneğin, Yeni Zelandalı müslüman bir erkeğin Türk bir mimar olması gibi) birbirinin karşıtı olan iki sınıfa mensup olamaz (Bal, 2018, 436). Sosyal kimlik kuramına göre, düzen, yapı ve öngörülebilirlik gibi bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması gibi önemli fonksiyonlara sahip olması nedeniyle, sınıfların

oluşumu vazgeçilmezdir. Bireyleri anlamlı kategoriler halinde sınıflandırmak, sosyal dünyanın algılanışında ve anlamlandırılışında kolaylık sağlar (Hogg, Abrams, 1988, 16).

Sosyal sınıflar, toplumun içinden gelen sosyal bir yapı olarak, doğası, birbirleriyle ilişkileri ve kendine özgü yapısı ile bireyden önce gelir. Birey, belirli bir toplumda doğar ve bu nedenle sosyal sınıflar bireyden önce büyük ölçüde önceden karşısında var olur. Bununla birlikte, sosyal yapı statik bir monolitik varlık değildir (Hogg, Abrams, 1988, 13). Aksine, sürekli akı halinde, sürekli değişken bir yapıya sahiptir. Yirminci yüzyılın ortalarından önce 'bilgisayar programcısı' diye bir meslek sınıfı yokken, geçen zaman içinde meydana gelen değişimlerin tanımlayıcı özellikleri değiştirmesinin sosyal yapıda da etkili olması gibi. Bu süreçler karakteristik özelliklere sahip yeni kimlikler ortaya çıkarır ve ayırt edici şekilde grup davranışları oluşturur (Hogg, Abrams, 1988, 16). Bireyler bu yeni kimlik oluşumları içinde, dahil oldukları sosyal grubun bir üyesi olarak, kendilerine benzer ve farklı özellik taşıyanları göz önünde bulundurarak bir sınıflandırma yapma eğilimi gösterir (Bal, 2018, 436). Böylece sosyal sınıflandırma, bireye kendisini kuşatan çevresini yönetebilmesini ve toplumda etkin bir şekilde iş görmesini sağlar. Sınıflandırma sürecinde bireyler sadece karmaşık sosyal grup ağını sıralamak, sistematikleştirmek ve basitleştirmekle kalmaz, aynı zamanda gruplar arasındaki ayrımı korur, sürdürür ve geliştirir (Akbaş, 2010, 2).

Sosyal sınıflandırma ile doğal bir seleksiyon gerçekleşir; bireyin içinde olduğu grupla (iç grup), dışında olduğu grupları (dış grup) ayırt etmesine yani “biz” ve “onlar” ayrımına neden olur (Tajfel, 1982, 20). Bireyler, üst tanımdan indirgenerek belirli sosyal sınıflardaki üyelerle olan benzerliklerine göre adlandırılır. Örneğin birey, "insan" olarak değil, "erkek", "Çerkez", "genç" şeklinde nitelendirilir. Sosyal sınıflandırmanın daha çok cinsiyet, etnik özellikler ve yaşa dayandığı görülmektedir. Sosyal sınıflandırma ile, iki ya da daha fazla sayıda kişi bir grup olarak ele alındığında, artık diğer gruplardan ayrı tutulur ve farklı olarak değerlendirilir. Sosyal sınıflandırmalar, tekil deneyimlemelerin ötesine geçilerek; “biz” e karşı “onlar”, “grup içi” ne karşı “grup dışı”, “erkekler” ve “kadınlar” gibi karşıt algıların ortaya çıkmasını sağlar (Turner, Oakes, Haslam, 1992, 3). Bireylerin kendi gruplarını diğer gruplardan daha üstün olarak algılayma yönünde gösterdikleri eğilim, kendi iç gruplarıyla özdeşleşmelerine ve bireysel kimliklerini yitirip, kendilerini üyesi oldukları iç grubun diğer üyelerine benzer algılamalarına neden olur ve bu algı, onları ait oldukları gruba sıkıca bağlar (Demirtaş, 2003, 124). Sınıf ayrımları belirgin olduğunda, bireyler grup içindeki benzerlikleri algısal olarak geliştirir ("hepimiz

aynıyız") ve grup arasındaki farklılıkları arttırır ("onlardan farklıyız") (Hornsey, 2008, 206).

Bireyler kendi grup üyeleriyle olan benzerliklerini ve diğer gruplar ile olan farklılıklarını aşırılaştırma eğilimi gösterirler. Sosyal dünyayı "onlar" ve "biz" şeklinde sosyal gruplara ayırma, grup içi kayırmacılık ve dış gruplara karşı ayrımcılığı beraberinde getirir. Bu, Sosyal Kimlik Kuramı'na göre sosyal sınıflandırma sürecinin iki önemli sonucunu vurgular: *abartma etkisi* ve *iç grup kayırmacılığı* (Billig, Tajfel, 1973, 27).

- *Abartma etkisi*

Sosyal sınıflandırma, bireyin, ait olduğu grup içerisindeki bireyler ile kendisi arasındaki benzerlikleri ve kendi grup ya da gruplarıyla başka gruplar arasındaki farklılıkları, var olduğundan daha fazlaymış gibi algılamasına ve abartmasına yol açar (Worchell, Rothgerber, 1997, 90' dan aktaran Demirtaş, 2003, 135). Sınıflandırma yoluyla, birey ve grup üyeleri arasındaki benzerlikler vurgulanırken, grup dışı kişiler arasındaki farklılıklar abartılır. Bireyler grup içi üyelerle aynı oldukları ve bu üyeliğine uygun davrandıkları konusunda bir algı geliştirirler (Akbaş, 2010, 3). Birey, grup üyeliği bağlamında sınıflandırıldığında, diğer üyeler ile arasındaki farklılıklar algısal olarak göz ardı edilir. Aynı grup üyeliğini paylaşan bireyler, aslında olduklarından daha benzer şekilde algılanır ve farklı grup üyeleriyle olan farklılıkları da abartılır (Öner, 2015, 10). Amerikalı kimliğine sıkı sıkıya bağlı bir bireyin, aslında içinde barındırdığı çeşitlilikleri göz ardı ederek, tüm Amerikalıların birbirine çok benzediğine ve başka kültürlerden gelen insanların Amerikalılardan ne kadar farklı olduğuna inanması abartma etkisi için bir örnek olarak verilebilir. Turner, sınıflandırma sürecinin sonunda, bireyin kendisi ile grup içi üyeleri arasındaki benzerliklerin vurgulandığını ve gruplar arasındaki farkların algılanan bir abartılık oluşturduğunu savunur (Hogg, Abrams, 1988, 45). Buna göre aynı grupta yer alan üyeler arasındaki benzerlikleri ve diğer gruplarda yer alan bireyler ile sahip olunan farklılıkları abartma yönündeki eğilim, sosyal sınıflandırma sürecinin kaçınılmaz bir sonucudur.

- *İç grup kayırmacılığı*

Gruplar arası davranışlar üzerinde, araştırmalarda önemli bir deney odağı olan iç grup kayırmacılığı, iç grup ve dış gruba karşı davranış, tutumlar, tercihler veya algıda, grup içi iyilikçilik eğilimine işaret eden açıklayıcı bir kavramdır (Turner, Brown, Tajfel, 1979,187). İç grup kayırmacılığı, kişinin ait olduğu grubu diğer gruplardan daha üstün algılaması olarak tanımlanabilir (Bal, 2018, 435). Bireyler,

sosyal sınıflandırma sonrasında, ait oldukları gruplar ile diğer gruplar arasında bir karşılaştırma yapar. Bu süreçte pozitif bir benlik algısına ve sosyal kimliğe sahip olmayı amaçlayan birey, karşılaştırmayı gerçekleştirirken ait olduğu gruplarını kayırma ve diğer grupları küçümseme yoluna girer (Doosje, Ellemers, 1997, 65'den aktaran Demirtaş, 2003, 135). Örneğin İngiliz soyundan gelen bir bireyin İngilizleri, diğer kültürlerden gelen bireylerden daha üstün şekilde algılaması (asil, medeni, kibar, vb. gibi), yabancı olarak değerlendirdiği, farklı kültürlerden gelen bireyleri köken, eğitim, görgü, kullanılan dil, yaşam standartları vb. gibi birçok boyutta küçümsemesi, iç grup kayırmacılığı olarak adlandırılır. İç grup kayırmacılığı, sosyal karşılaştırmaların iç grup lehine yanlılık içermesinin bir sonucudur. Gruba bağlılık, grup içinde kardeşlik, grup için kendini feda etme; grup dışında kavgacılık, grup dışındaki kişilerden nefret etme ve onları aşağılama, aynı sürecin birlikte gelişen ortak ürünleridir. Hristiyan inancına sahip bireylerin, kendi inancını paylaşan kişilere yani grup içi bireylere yönelik pozitif algı, duygu ve davranışları ile diğer dinlere mensup olanlara yani grup dışı bireylere yönelik negatif algı, duygu ve davranışları buna örnek gösterilebilir.

Abartma etkisi ve iç grup kayırmacılığı, aslında grup içi ve grup dışı terimlerini ilk kez kullanan William Graham Sumner'ın öne sürdüğü etnik merkezcilik (ethnocentrism)' kavramına dayanmaktadır (Tajfel, 1982, 8). Etnik merkezcilik, bireyin, ait olduğu grubu merkezde görerek, bu iç grubun temel alınmasıyla diğer grupların değerlendirilmesini ifade eden bir kavramdır. Sumner etnik merkezçiliği "Grup, her şeyin merkezindedir ve diğerleri ona göre değerlendirilip, derecelendirilir. Her grup, kendi gururunu ve kibrini besler, kendi ilahlarını yüceltir, kendi üstünlüğünü över ve yabancılara küçümsemeyle bakar ve onları hor görür" şeklinde tanımlar. Summer' a göre üyesi olunan grup ile diğer gruplar arasında bir ayrım yapılır; hatta ötekileştirilir (Sinkovics, Hartmut, 1994, 3). Summer, sosyal sınıflandırma süreçlerinin kimlikler ortaya çıkardığını ve ayırt edici biçemlere sahip karakteristik grup davranışlarının oluştuğunu belirtir ve devamında şu ifadeleri ekler: "Bireyin kendisi ve grup içi üyeleri ile diğer bireyler ya da diğer gruplar arasında farklılaşma ortaya çıkar. Grup içi üyeler arasında barış, düzen, hukuk, devlet ve sanayi ilişkisi süregelir iken; yabancılarla veya diğer gruplarla olan ilişkileri anlaşmalar değiştirilmiş olmadığı sürece savaş ve yağma üzerinedir" (Hogg, Abrams, 1988, 16).

3.2.1.3.3. Sosyal Karşılaştırma

Karşılaştırma yalın haliyle, bireylerin ne kadar iyi, zeki, temiz, iyi giyimli, müzik ruhuna sahip, vb. gibi bireysel ifadeler taşır. Birinin diğerine göre daha fazla ya da daha az kaliteye sahip olduğu o kişinin kıyasta kullandığı öznel referans çevresine

bağlıdır. Subjektif referans çerçevesi ise, belirli bir yargıya varmada bireye öznel olarak uygun olan diğer kişilerin karşılaştırılması setini ifade eder ve bu, yapılan yargıyı yöneten şeydir (Turner, 1985; Turner ve diğ., 1987' den aktaran Hogg, Abrams, 1988, 20). İlk olarak Festinger (1954) tarafından tasarlanan sosyal karşılaştırma terimi, bireyin kendisi ile diğerleri arasında yaptığı karşılaştırmalar olarak tanımlanırken, Sosyal Kimlik Kuramcısı Tajfel'in tanımı Festinger'den biraz daha farklıdır (Hogg, Abrams, 1988, 20). Festinger, bireylerin başkalarına güven duymak için inançlarının, görüşlerinin ve yeteneklerinin doğruluğunu belirleme ihtiyacı olduğunu ve genellikle bunu fiziksel gerçeklikle doğrudan karşılaştırarak yaptığını belirtir: paha biçilmez bir porselenin kırılğan olduğuna inanan kişi bunu görmek için onu yere atar. Bununla birlikte, doğrudan böyle bir fiziksel gerçeklik kontrolü yapamadığında, o zaman başkalarının görüşleri ile kıyaslamalara başvurur yani sosyal karşılaştırma yapar. Tajfel, sosyal karşılaştırma yaparken önce fiziksel gerçeklik ve yokluğunda sosyal araçlara başvuru görüşünü eleştirir ve sosyal kimlik perspektifi ile bakıldığında, tüm bilgilerin sosyal karşılaştırmalar yoluyla sosyal olarak elde edildiğini ve bunun fiziksel dünya hakkındaki bilgiyi içerdiğini savunur (Tajfel, 1978, a:81' den aktaran Demirtaş, 2003, 138).

Sosyal karşılaştırma, sosyal sınıflandırma sürecinin doğası gereği ortaya konan bir motivasyondur. Bireyler, konumlarını değerlendirmek ve pozitif ve farklı bir kimlik elde etmek için gruplarını diğer grup ya da gruplarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar yoluyla bireyler, grubunun değerini ve göreceli statüsünü fark eder (Akbaş, 2010, 4). Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin olumlu bir imaj elde etmek için motive olduklarını ve kendi gruplarını pozitif değerlendirmeleri ile benlik saygılarını geliştirebildiklerini varsayar (Turner, Brown, Tajfel, 1979, 190). Bireyin kendi grubu ile diğer grupları karşılaştırarak değerlendirmesi sonucunda varılan pozitif çıkarımlar, birey için benlik saygısını arttıran pozitif bir grup kimliği sağlar (Hortaçsu, 1998, 276' den aktaran Demirtaş, 2003, 137).

Sosyal kimlik kuramları, bireylerin kişilerarası ilişkilerde kendi ayırt ediciliklerini vurgulamaya çalıştıklarını iddia eder. Dolayısıyla bireyler, sosyal kimliklerini kendilerine bir farklılık hissi sağladığında çekici bulacaktır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 246). Kimlikler genellikle grubun veya rolün algılanan özelliklerinin bir birleşimidir ve kimliklerin ilişkisel ve karşılaştırmalı olduğu fikri göz önüne alındığında, ayırt edici olarak görülen özellikler karşılaştırma durumunu değiştirebilir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328). Örneğin, psikoloji öğrencileri sosyal zeka ile ilgili özelliklerini matematik öğrencileri ile karşılaştırdıklarında pozitif kimlik ortaya çıkarken; aynı öğrenciler ile kendilerini sayısal zeka özellikleri ile

karşılaştırdıklarında ise negatif kimlikler ortaya çıkacaktır. Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin her zaman pozitif bir özgüven için gayret gösterdiklerinden dolayı, kendilerini (bilinçli ya da bilinçsiz olarak) diğerlerine göre daha olumlu değerlendirdikleri sosyal gruplara ya da sınıflara atayacağını belirtir (Bartels, 2006, 7). Bireylerin kendilerini diğer gruplar ile karşılaştırmalarında, grupların karakteristik özellikleri kimliklerinin yönünü belirler. Bu süreçte esas olan, karşılaştırma sonunda kendilerini diğerlerine göre yeterli ya da yetersiz hissetmeleridir (Ellemers, Spears, Doosje, 2002, 165).

Sosyal Kimlik Kuramı, sosyal karşılaştırma sürecini diğer kuramların aksine kendine özgü bir metotla inceler. Sosyal karşılaştırma, bireyler ve gruplar için kendisini tanıma fırsatı verirken, inançlarının geçerliliğine ve doğruluğuna güven duymasını da sağlar (Tajfel ve Forgas, 1981, 131'den aktaran Demirtaş, 2003, 139). Sosyal karşılaştırma süreci, sadece kişisel ya da grup içi bazda değil, gruplar arası bazda da ele alınır. Tüm gruplar diğer grupların içinde yaşamlarını sürdürdüğünden ve hiçbir grubun yalnız yaşayamadığından dolayı, her grup kendini diğer gruplarla karşılaştırma motivindedir (Turner, 1975, 7). Gruplar kendi konumunu belirlemek için benzer diğer gruplarla kıyaslama yoluna gittiğinde, algılanan fark pozitif ise sonuçları pozitif, negatif ise sonuçları da negatif olur (Yılmaz, 2014, 144).

Sınıflandırma ve sosyal karşılaştırma, belirli bir davranış şekli oluşturmak için birlikte çalışır. Bu iki birbiri içine geçmiş süreçten, hangisinin diğerinden önce geliştiği ya da hangisinin hangi sonuçlara yol açtığını açıklayabilmek oldukça zordur. Ancak sosyal sınıflandırma ile gruplararası farklılaşma ve ayrımcılığın ortaya çıktığı ve farklılıkların abartıldığı; sosyal karşılaştırma ile ise bu abartı etkisinin boyutlara göre seçiciliğinin ve şiddetinin belirginleştiği söylenebilir (Hogg, Abrams, 1988, 21).

3.2.1.4. Sosyal Kimlik Kuramı Temel Varsayımları

Sosyal Kimlik Kuramı, gruplar arası davranışın tanımlanmasına imkan veren farklı bir kuramsal çerçeve sunar. Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımları, maddeler halinde aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Demirtaş, 2003, 129):

1. Bireyler, kendilerini üyesi bulundukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar ve değerlendirir yani kendilerini belirli sınıflara atfederler (Bergami, Bagozzi, 2000, 557). Bu sınıflandırma sonunda kendilerini ait olduklarını algıladıkları ve benimsedikleri grup ile özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda bireyde o gruba dair *sosyal kimlik* ortaya çıkartır. Bireyler pozitif bir sosyal kimliğe ulaşmak ya da bunu devam ettirmek için sürekli çaba gösterirler (Tajfel, Turner, 1986, 284).

2. Bireyin belirli bir sosyal kimliği aktive olduğunda sosyal çevresindeki diğer gruplar, birey için kendi grubunun konumunu değerlendirmesinde bir temel oluşturur. Ait

olunan grubun konumu, diğer benzer gruplarla yapılan *sosyal karşılaştırma* sonucu belirlenir (Turner, 1975, 30). Bu süreçte bireyler, dış grup üyelerini homojen bir yapıda yani olduklarından daha benzer, kendi gruplarındaki üyeleri ise daha özel olarak algılama eğilimindedir ve bu eğilim bireylerin pozitif hissetmelerine neden olur (Öner, 2015, 10).

3. Bireyler, sosyal karşılaştırma yaparken, pozitif bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için ait oldukları gruplarını kayırma ve diğer grupları küçümseme yönünde bir yol izler. Bu algısal durum, *içgrup kayırmacılığı* olarak adlandırılır (Turner, Brown, Tajfel, 1979,187). Asgari grup paradigması olarak bilinen çalışma ile bu bulgular ortaya konulmuş, bireylerin normalde var olmayan kategorilere ayrılıp gruplaştırıldıklarında bile, sözde dahil edildikleri kendi gruplarını kayırdıkları tespit edilmiştir (Tajfel, Turner, 1986, 285).

4. Bireyin sosyal kimliğinin, pozitif olup olmaması ait olduğu grubun öznel konumuna ve yapısına bağlıdır. Sosyal kimlik bireyin sadece kaçınılmaz bir parçası değil, üyesi olunan grupla özdeşleşme yönündeki güdülenme düzeyini belirleyen bir tercih ögesi içerir. Bireyin, ait olduğu grupla özdeşleşme yönündeki güdülenme düzeyinin temel belirleyicisi ise, o grubun toplumsal konumu, saygınlığı ve güç düzeyidir (Demirtaş, 2003, 130). Kimi zaman diğer gruplarla karşılaştırıldığında, ait olunan grubun konumu görmezden gelinemeyecek kadar düşük olabilir. Bu durum, negatif bir sosyal kimliğin oluşmasına yol açar. Böyle bir durumda birey, bu doyumsuzluktan kurtulup pozitif bir sosyal kimlik elde etmek yönünde çeşitli stratejiler geliştirir (Demirtaş, 2011, 11).

3.2.2. Sosyal Kimlik Yaklaşımı Çerçevesinde Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırması

Bireylerin, örgütleri hakkında farklı düşünerek davranışlarını değiştirebileceklerini ifade eden sosyal kimlik yaklaşımı, bireyler ve örgütler açısından psikolojik anlamda büyük bir güçtür (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 256). Bireyler, aidiyet duygusuna ve bir kimlik sahip olmaya karşı genel ve yaygın bir ihtiyaç duyarlar (Baumeister, Leary, 1995, 497). Sosyal Kimlik Kuramı bu anlamda, bireylerin dünya üzerindeki yerlerini korumak ve ilişkilerini ortaya koymak amacıyla hem kişisel hem de bir dizi sosyal kimliğe sahip olduğunu varsayar (Bartels, 2006, 7).

Sosyal kimlik, bireyin kişisel ve grup kimliklerinin algılanan örtüşmesine dayalı öz tanımlar olarak ifade edilebilir (Kreiner, Ashforth, 2004, 1). Bireyin kendisini sosyal gruplarla ilgili olarak nasıl gördüğü önemlidir. Özellikle sosyal bir yapı olan örgüte üyelik, bireyin en önemli sosyal grup üyeliklerinden biridir. Birey, diğer gruplarda

harcadığından daha fazla zamanını örgüt için kullanır ve geçim kaynağını örgütün kazancından sağlar. Bununla birlikte örgütün kaderi de çalışanın rol performans kalitesine bağlıdır (Bergami, Bagozzi, 2000, 555).

Birey-örgüt ilişkileri zayıfladıkça ve toplumlar ve örgütler çalkantılı hale geldikçe, geleneksel bağlılıklar giderek güvenilmez oldukça, bireylerin iş temeline dayalı özdeşleşme istekleri artabilir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 325). Pratt (1998)' e göre sosyal gruplarla özdeşleşmenin, emniyette olma, bağlı olma gibi bir dizi insani ihtiyacı karşıladığı, hatta bireyin hayatında bir anlam bulmasına yardımcı olduğundan, örgütle özdeşleşmenin bireyin bütünsel ihtiyacını karşılayabileceği belirtilmiştir (Van Dick ve diğ., 2004b, 173)

Örgüt, bir sosyal kategori olarak, çalışanların veya örgütün prototipi niteliğinde bir özet şeklinde somutlaştırıcı olarak algılanabilir ve bireyler tarafından bu öz nitelikler özümser. Bu süreç sonunda örgütle özdeşleşen bireyler, kendilerini örgütün kişileştiricisi olarak görebilirler (Mael, Ashforth, 1995, 312). Kimlik ve özdeşleşme, örgütsel araştırmalarda “kök yapılar” olarak görülmektedir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 325). Bu nedenle, bireysel ve örgütsel bağlamda özdeşleşme konusunda ele alınan kavramların ne oldukları, diğer kavramlarla nasıl ilişkilendirildikleri, Sosyal Kimlik Kuramı bağlamında nasıl incelendikleri, aşağıda alt başlıklar halinde verilecektir.

3.2.2.1. Örgütsel Kimlik Kavramı

Örgütsel kimlik, uzun zamandır örgütsel davranış literatüründe hem bireyin memnuniyetini hem de organizasyonun itibarını etkileyen kritik bir yapı olarak kabul edilmiştir. Kimlik kavramı, makro ve mikro düzeydeki yapı ve süreçleri birbirine bağlamak için bir köprü görevi görür (Whetten, 2006, 230). Kimlik, bir örgütün tipik olarak misyonuna bağlı, merkezi, ayırt edici ve kalıcı karakterine atıfta bulunur (Ashforth, Mael, 1996, 20). Örgüt kimliği, bir örgütün temel, ayırt edici ve kalıcı özelliğidir ve örgüt olarak topluca “biz kimiz?” sorusuna cevap verir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 327). Albert, Whetten (1985), örgütsel kimliği, örgütün *merkezi, ayırt edici ve sürekli* karakteri olarak tanımlar (Whetten, 2006, 220).

Merkezilik, örgütün kimliğinin misyonuna olan bağlılığını ifade eder. Bir bireyin belirli bir sosyal bağlamdaki kimliği, nasıl bu bağlamdaki rolüne büyük ölçüde bağlılık gösteriyor ise, bir örgütün kimliği de büyük ölçüde o örgütün misyonuna bağlıdır. İster kalplere dokunur, isterse sadece kaliteli lastik üretir. McMillan (1987, 38) belirttiği gibi: “*Ne yapıyorsak biz o'yuz*” (Ashforth, Mael, 1996, 24).

Ayırt edicilik, tıpkı bireylerde olduğu gibi örgütlerin de diğerleriyle karşılaştırılmalarına imkan veren bir özelliktir. Merkeziyetçilik örgütün çekirdek niteliklerini betimlerken, ayırt edicilik örgütün limitlerini belirler. (Ashforth, Mael, 1996, 25)

Bir örgüt, genellikle karşılaştırılabilir bir misyona sahip diğer örgütler ile benzer referanslar eşliğinde ölçümlenir. Örgütler arası karşılaştırmalar, benzersiz bir kimliği belirginleştirmek ve ifade etmek için biçim-artalan kontrastı sağlar. (Ashforth, Mael, 1996, 24).

Örgütler, kimliklerini daha çekici hale getirmek için kendileri ve diğerleri arasında pozitif ayrımlar ararlar. Sahip olunan bu göreceli farklılıklarının değerlendirilmesi, algılayıcıların örgütler üzerinde ince ayrımlar çizmesine olanak verir. Bu bağlamda önemli olan, örgütlerin özgün olabilmeleri ve tutarlılıklarıdır. Özgünlük iddiaları kritiktir, çünkü örgütün kimliği için açık bir referans sağlar ve varlığını doğrular. Örneğin; "Sadece biz yaparız" gibi (Martin, Feldman, Hatch, Sitkin, 1983' den aktaran Ashforth, Mael, 1996, 25).

Süreklilik, kalıcı bir kimlik kavramına; örgütün devamlılığına ve istikrarına işaret eder. Süreklilik önemlidir; çünkü bireyin desteğini almak ve güvenini kazanmak için örgütün geleceğe dair amaçlara, yeterli servete ve dayanma gücüne sahip olduğunu gösteren sarsılmaz kalitesini ifade eder. Böylece süreklilik, sürekliliği sağlar. (Ashforth, Mael, 1996, 26)

Bireylerde olduğu gibi zaman içinde örgütler de çoklu kimlik kazanabilir. Yeni bir kuruluş yaşlandıkça ve büyüdükçe, hem derinlik hem de genişlik elde eder ve kimliği zenginleşmeye meyillendir (Kimberly, 1987'den aktaran Ashforth, Mael, 1996, 26). Derinlik, seçilen bir alan içerisinde deneme-yanılma, taklit etme, inovasyon yoluyla tecrübe birikimi ve öğrenmeyi ifade eder. Genişlik ise, çevresel değişim ve karmaşıklıklarla tanışıp, yeni fırsatlara ve meydan okumalara yönelmektir. Bir garaj işletmesi olarak, kullanıcı dostu bilgisayar oluşturmaya odaklı faaliyete başlayan Apple'ın, yönetim sistemleri ve stratejik ittifaklara dayanarak, bir dizi bilgisayar donanımı ve yazılımını zamanında ve verimli bir şekilde geliştirip, üretirken dünya çapında büyük bir şirkete dönüşmesi ve bu hızlı gelişimi ile birden fazla kimlik kazanması gibi.

Bir örgütün insani niteliklere sahip olması, onu daha somut, anlaşılır; daha gerçek hale getirir ve örgütün bilinmesini ve tanımlanmasını kolaylaştırır. (Ashforth, Mael, 1996, 21). Bununla birlikte, örgütler kendi örgütsel kalıplarını kodlayan ve kültürel biçimini çoğaltan, ritüeller, semboller, törenler ve paylaşılan öyküler gibi kültürel

biçimlere sahiptir. Bu repertuarlar, bireylerin ortak örgütsel kimliğini nesnelleştirir ve iletir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 243).

Örgütsel tanımları yapılmış ve kamuoyu tarafından bilinen kurumsal bir örgütün üyesi olmak, birey için daha önce hiç ismi duyulmamış küçük bir işyerinde çalışmaktan daha büyük bir güvence verir. Birey, örgütün sahip olduğu pozitif imaj ile, örgütteki varlığını açıklamak zorunda kalmayacağı gibi, kendisini tanımladığına inandığı özelliklerle aynı şekilde örgütü tanımlayabildiğinde, örgüt ile yakınlığı artar. Örneğin, kendisini yenilikçi ve başarılı olarak nitelendirdiğinde, ait olduğu örgütün de aynı şekilde tanımlanması gibi (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 239).

Bireylerin özdeşleşmeleri şekillenirken, kurumsal yapının pasif alıcılar oldukları söylenemez. Hatta kimliklerin oluşumunda ve gelişiminde, kimlik kaynaklarını değerlendiren ve karşılaştıran aktif katılımcılar durumunda oldukları da söylenebilir. Bununla birlikte, örgütsel kimliğin rekabet avantajı sağlayan temel yetenek olduğunu belirtilmiş, özdeşleşmenin örgütsel kimliğin yayılma derecesini etkilediği ifade edilmiştir (Tüzün, Çağlar, 2008,1015).

Örgütsel kimlik, birey ile örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşturur ve eşgüdümeye olanak sağlar. Bireyler arası güven ve işbirliği duygusunu artırır ve örgütsel hedeflere ulaşmakta gerekli çabayı göstermeleri için bireyleri motive eder (Kramer ve diğ., 1996' den aktaran Tüzün, Çağlar, 2008,1015)

Bir bireyin örgüte karşı olan duygu ve davranışları, hem kendisine atfettiği örgütsel niteliklerden hem de başkalarının örgütsel üyeliğine dair hakkında yapılan çıkarımlardan etkilenir. Pozitif bir imaja sahip olan örgüt, üyelerine olumlu nitelikler kazandırabilir ve bireyler sosyal olarak değerli özelliklere sahip olduğuna inanılan bir kuruluşa ait olmaktan gurur duyabilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 240).

Bir örgüte karşı hissedilen gurur duygusu, o örgütün çalışanlarına sağladığı maaş, kariyer, iş ilişkileri veya yönetim kalitesinin ötesine geçer. Bu durum o örgütün bir üyesi olmanın ne demek olduğuna dair anlamlar taşır. Sonuç olarak, deneyimlenen bu duygu çok merkezi olduğundan, belirsiz kimlikleri olan örgütler, bireyler tarafından bu şekilde bir psikolojik savunmaya dahil olamaz (Ashforth, Mael, 1996, 21).

Bireyin üyesi olduğu örgüt hakkındaki, örgütün merkezi, ayırt edici ve kalıcılık özelliklerini temsil eden örgütsel kimlik inançları, bireyin değerleriyle eşleşebilir veya eşleşmeyebilir. Bununla birlikte, bireyin örgütün dış imajına dair kendi içgüdüleri, dış grupların zihninde oluşan örgüt itibarı ile eşleşebilir veya eşleşmeyebilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 240). Burada örgütsel kimliğin ne yönlü olduğuna karar

vermede önemli olan nokta, örgütsel kimliğin başkaları tarafından değil bireyin kendisi tarafından olumlu bir şekilde algılanıp algılanmadığıdır (Aliyev, 2014, 71)

Örgüte ilişkin bireyde oluşan ilk imaj, algılanan örgütsel kimlik olarak tanımlanır. Algılanan örgütsel kimliğin bireyin kimlik seviyesini ne derecede etkilediği, bu görüntünün bireye olan çekiciliğine bağlıdır ve öznel bir değerlendirme gerektirir. Çekici algılanan bir örgütsel kimlik, bireyin kimliğini güçlendirir. (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 244) Bireyler, örgütlerinin yetkinlik, güç, etkinlik, erdem veya ahlaki değerler gibi niteliklerle tanımlandığına inanıyorlarsa, algılanan örgütsel kimliklerini çekici görecekle ve böylece benlik saygıları da artacaktır. (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 246).

3.2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Günümüzde örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin yapılmış pekçok tanım olduğu görülmektedir. Bu tanımların bir kısmı bireylerin kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmek, örgüte ait değerleri içselleştirmek gibi bilişsel boyutla ilişkilendirilmiş tanımlar olurken, bazıları ise gruba aidiyetten gurur duymak, üyelik kaybında psikolojik çöküş yaşamak gibi duygusal boyutlarda ele alınmıştır. Her iki boyutun da dahil edilerek özdeşleşme kavramı ile ilişkilendirildiği tanımlara rastlamak da mümkün olmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış alanında önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatüre bakıldığında özdeşleşme kavramının ilk kez Harrold Laswell (1935) tarafından, psikolojik, sosyolojik ve dilbilimi yönlerinden ele alınarak derin bir şekilde açıklandığı görülmektedir. Laswell' e göre özdeşleşme, bireyin başkaları ile kurduğu duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzerlik algısının oluştuğu bir süreçtir (Silva, 2007, 7' den aktaran Aliyev, 2014, 49). Bu tanım daha sonra Edward Tolman (1943) tarafından geliştirilmiş ve özdeşleşme kavramını şu şekilde açıklamıştır:

“Özdeşleşen bireyler kendisini o grupta bir hisseder ve bunun sonucunda grubun geleceği bireyin geleceği; grubun amacı bireyin amacı; grubun başarı ve hataları bireyin başarıları ve hataları; grubun prestiji bireyin prestiji olmaktadır.” (Tolman, 1943, 143'den aktaran Köse, 2009, 3). Buna göre özdeşleşme, bireyin kendisini bir grubun parçası olarak hissetmesi ve o grupta bağ kurması şeklinde tarif edilebilir.

Örgütün parçası haline gelmek, örgüt ile özdeşleşmek aslında örgüt adına gömülü ve gizli stratejik önemler içerir. Örgütsel özdeşleşmenin genel anlamda, bireyin sosyal kimliğinin bir parçası ve örgütsel kimliğinin bir çıktısı olduğunu kabul edilmektedir (Aliyev, 2014, 70). Ancak özdeşleşme kavramına ilişkin açıklamalar incelendiğinde, bazı araştırmalarda (örneğin Ravasi, Van Rekom, 2003; Albert ve

diğ., 2000; Haslam ve diğ., 2003) örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının beraber kullanıldığı görülmektedir (Tüzün, Çağlar, 2008, 1015). Bununla birlikte bu konudaki yaygın kanı, örgütsel kimliğin kavramsal olarak örgütsel özdeşleşmeden farklı ama ilişkili bir kavram olduğu yönündedir (Ashforth, Mael, 1989, 35; Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 242; Scott, Corman, Cheney, 1998, 312). Örgütsel kimlik “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorusuna cevap verirken (Whetten, 2006, 228), özdeşleşme, bireyin kendisini örgütsel kimlik özellikleri ile bütünleştirme derecesi olarak ifade edilebilir (Dutton ve diğerleri, 1994, 239). Birey, örgüt ile özdeşleştiği zaman yani bireysel tanımlarını örgüt kimliğiyle tanımladığı zaman, örgütsel hedefleri bireysel hedefleri gibi kabul eder ve örgüte daha bağlı ve itaatkar olur (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 256). Özdeşleşme güçlü olduğunda, güçlü ve kararlı bir örgütsel kimlik ile sonuçlanırken; zayıf özdeşleşme, örgütsel kimliğin bölünmesine ve değişmesine sebep olur. (Tüzün, Çağlar, 2008,1015).

Örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme kavramlarının çift taraflı ilişkiye sahip oldukları yani iki kavram arasında bir karşılıklılık olduğu söylenebilir. Bireyler, örgütlerine atfettikleri özellikleri kendi benliklerine dahil ettiklerinde örgütle özdeşleşirler ve güçlü bir özdeşleşme, örgütü tanımlamak için kullanılan özniteliklerin bireyin kendisini de tanımlıyor olması ile meydana gelir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 242). Dolayısıyla bireyler kendilerini gittikçe artan bir şekilde örgütün ayırt edici özellikleriyle tanımladıklarında ve özdeşleşme güçlendiğinde, örgütsel kimlik de giderek daha çekici görünecektir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 247).

Özdeşleşme, bireyler ve ait oldukları örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın iyi bir yoludur (Bartels, 2006, 1). Çoğunlukla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi yapılarla karıştırılması, tutarsız tanımlar yapılmasından kaynaklanmaktadır. Ancak Sosyal Kimlik Kuramı'na dayalı olarak kavramsallaştırmalar, özdeşleştirme kavramına ilişkin açıklık getirmekte ve kavram karmaşasını ortadan kaldırmaktadır. Buna göre özdeşleşme kavramı en bilinen tanımı ile, bireyin kendisini içinde bulunduğu örgütle bir olarak tanımlaması ve örgüte ait olma algısı şeklinde ifade edilebilir (Mael, Ashforth, 1992, 104).

Bireyler, içinde bulundukları örgütle ortak özellikleri dolayısıyla ortak bir kaderi paylaşırlar. Dolayısıyla bireylerde, kendilerini örgütleriyle iç içe geçmiş şekilde bir algılama eğilimi gözlemlenir. Bu algısal durum örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılır (Mael, Tetrick, 1992, 813). Özdeşleşme, bireyleri bir arada ve kuruma bağlı tutan en önemli etkenlerden biridir ve örgütün merkezi, kalıcı ve farklı özelliklerine ilişkin bireylerin ortak inanç ve tutumu olarak ifade edilir (Dutton,

Dukerich ve Harquail, 1994, 245). Özdeşleşme yoluyla birey, grubun prototip özelliklerini kişisel özellikleri olarak içselleştirir ve kendini “ben” yerine “biz” yani grup açısından tarif eder (Van Knippenberg, Van Dick ve Tavares, 2007, 461). Birey, örgüt ile kendisini bir olarak görür, çünkü bireyin benliğinde örgüt de yer alır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006, 574). Birey, örgütün özelliklerini kendini tanımlamada ne kadar çok kullanırsa, örgütü ile o ölçüde güçlü özdeşleşir ve örgüt içindeki bilişsel, duygusal ve davranışsal kuşatılması artar (Tüzün, Çağlar, 2008, 1016).

Özdeşleşme kavramına ilişkin tanımlarda en çok dikkat çeken ayrıntı, kavrama ilişkin bilişsel olma ya da süreç olması hakkındaki vurgulardır. Örneğin Simon (1947, 218)’a göre özdeşleşme, bireyin örgütsel kararlarını belirleyen değer endeksleri olarak, örgütsel hedefleri kendi amaçları yerine koyduğu bir süreçtir (Bergami, Bagozzi, 2000, 557). Buna göre bireyler, örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak özümser ve örgütün hedefleri ile bireyin hedefleri giderek daha fazla bütünleşir (Asforth, Mael, 1989, 23). Dolayısıyla özdeşleşme, kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir. Özdeşleşme süreci bireylerin kendilerini, değer odaklı belirgin kimlikler ile bağlamaları sonucu oluşur (Tüzün, Çağlar, 2008,1015).

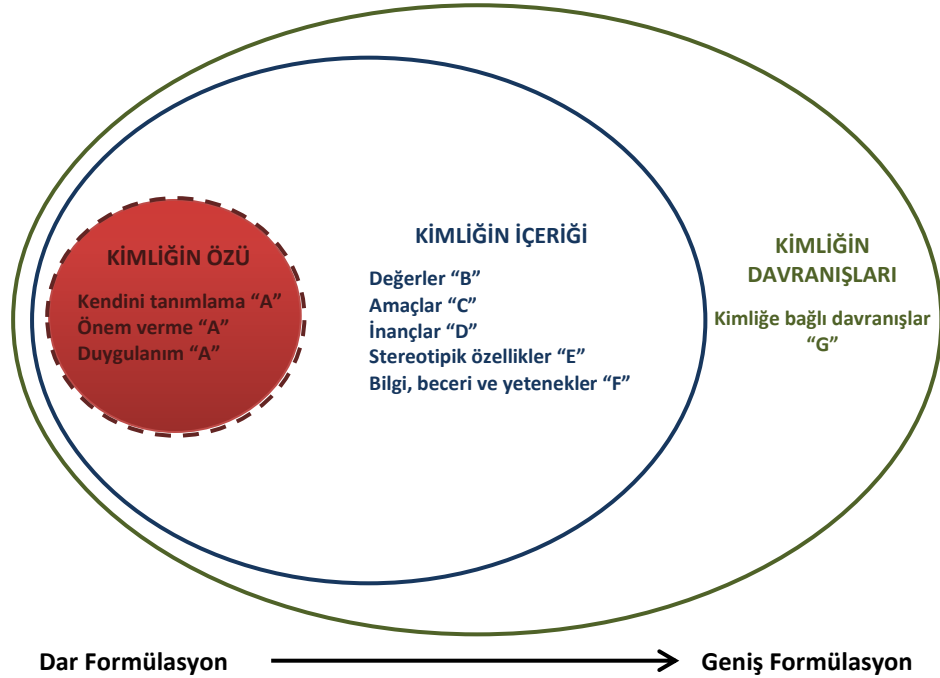
Pratt (1998, 172) özdeşleşmenin, “öz-referans” yani, kendine benzeyen bir rol ya da grup gördüğünde ona “yakınlık” yoluyla ya da “öz-tanımlama” yani, bir rol ya da gruba daha benzer hale gelmek için onları “taklit etme” aracılığıyla gerçekleştiğini yani özdeşleşmenin bilişsel olduğu belirtmiştir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 329). Özdeşleşme, bir örgüte ilişkin yapılan tanım ile bireyin kendisine yönelik tanımı arasındaki bilişsel bağlantı olarak tanımlanırken (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 242), aynı zamanda bireylerin örgütlerine olan psikolojik bağlılığı olarak da ifade edilmektedir (O’Reilly ve Chatman, 1986, 494).

Rousseau (1998) örgütsel özdeşleşmeyi tanımlarken diğer araştırmacılardan biraz farklı bir yaklaşım sergilemiş ve örgütsel özdeşleşmeyi iki süreç altında incelemiştir: İlki duruma bağlı özdeşleşme (situated identification) ve ikincisi ise derin yapılanmış özdeşleşmedir (deep structured identification) (Bartels, 2006, 8). Birinci süreçte özdeşleşme, durumsal uyaranlar bireyin örgüt ile ortak çıkarları paylaştığına işaret ettiği zaman ortaya çıkar ve bu tür bir özdeşleşme çabuk bir biçimde kurulabildiği gibi, çoğu zaman da geçici nitelikte olur. İkinci süreçteki özdeşleşme ise bilişseldir ve zihinsel olarak bireyin benliğinde olan değişimle ilgilidir. Bireyin benliği, örgütün temel özelliklerini yani değerlerini içine alır ve bu tür bir özdeşleşme ilkinde göre daha uzun sürerken, durumsal uyaranlara da daha az bağımlıdır (Aliyev, 2014, 63).

Özdeşleşme kavramına ilişkin yukarıda ele alınan tanımları doğrultusunda, kavramın çekirdeğini oluşturan en önemli bileşenlerin, bireyin benliği ve üzerine yerleşen kimlikler olduğu görülmektedir. David Whetten (Albert ve diğ.,1998), kimlikleri soğanlara benzetmiş ve katmanlar geriye doğru açılıp sona gelindiğinde, ortaya güçlü duyguların yani “gözyaşı”nın çıkacağını ifade etmiştir. Bu da özdeşleşmenin temelini oluşturan kimliğin özünü işaret etmekte ve bireyin aslında ne ile özdeşleştiğini ortaya koymaktadır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328).

Tajfel (1978, 63)’in sosyal kimlik tanımının, bireyin bir sosyal gruba olan değersel ve duygusal önem ve bağlılığına dayandığı ve bireylerin öz kavramlarına işaret ettiği (Köse, 2009, 8) göz önünde bulundurulursa, Harquail’in tanımı oldukça dikkat çekicidir. Harquail (1998, 225)’in iddia ettiği üzere özdeşleşme, bireyin bilişsel dünyası ve beyninden daha çok kalbini meşgul eden bir gerçektir ve duygusu olmayan düşünceler kısırdır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328).

Kimlik ve özdeşleşme kavramlarına ilişkin yapılan bu açıklamalara ek olarak, örgütsel özdeşleşme üzerine geliştirilen yeni formülasyona değinmek yerinde olacaktır. Ashforth, Harrison ve Corley (2008) tarafından ortaya konan üç faktörlü bu model, oldukça dar bir nokta ile başlayıp, geniş bir yelpazeye kadar çeşitli şekillerde formüle edilerek, özdeşleşme kavramının kapsamını daha da zenginleştirmiştir.



Şekil 8: Özdeşleşmenin Geliştirilmiş Kümesel Formu

Blake E. Ashforth, Spencer H. Harrison, Kevin G. Corley, 2008, Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions, **Journal of Management**, c.34, s.3: 330.

Model, özdeşleşmeye dair dar ve geniş formülasyonların süreklilik gösterdiği bir biçim içerir ve üç faktör üzerine kuruludur. Buna göre bireyde özdeşleşmenin ortaya çıkabilmesi için ilk olarak, temel kimlik faktörlerinin (core identity factors) bulunması yani öncelikle bireyin, bilişsel ya da duyuşsal olarak örgütün üyesi olduğunu algılaması gerekmektedir. İlk faktör bileşenleri Şekil 8’de ilk halka içinde verildiği üzere aşağıdaki gibidir:

- Kendini tanımlama – self-definition (Ben “A” örgütünün üyesiyim),
- Önem verme – importance (Ben “A” örgütüne değer veriyorum),
- Duygulanım – affect (Ben “A” örgütü hakkında iyi hissediyorum).

Odak noktası olan kendini tanımlama (Ben “A” örgütünün üyesiyim), biliş ve üyeliğe verilen yüksek değerdir. “Ben “A” örgütünün üyesiyim”; “Ben “A” örgütüne değer veriyorum”; “Ben “A” örgütü hakkında iyi hissediyorum” şeklindeki dar uçlar, özdeşleşmenin temel özellikleri yani kalbidir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328).

Özdeşleşme formülasyonu genişletildiğinde modelde ikinci olarak yer alan, örgütsel özdeşleşmenin başlıca dürtülerini ifade eden kimlik içeriği faktörleridir (content identity factors). İlk faktör “A” örgütüne üye olmanın ne anlama geldiğini ifade ederken, ikinci faktörler, merkezi ve ayırt edici nitelikte olup, kimliğin ana bileşenlerini kapsar. Bu bileşenler aşağıdaki gibidir:

- Değerler – values (Ben “B”yi önemsiyorum),
- Amaçlar – goals (Ben “C”yi istiyorum),
- İnançlar – beliefs (Ben “D”ye inanıyorum),
- Stereotipik özellikler – stereotypic traits (Ben genel olarak “E” yaparım),
- Bilgi, beceri ve yetenekler – knowledge, skills, abilities (Ben “F”yi yapabilirim)

Bunlar, “A” örgütünün üyesi olma bağlamında, kimliği oluşturan merkezi, ayırt edici ve az ya da çok uzun süren öz niteliklerdir. Bu aşamada özdeşleşme, örgütün niteliklerinin birey tarafından kendisininmiş gibi kabul edilmesini içerir.

Bir birey bu özellikleri bünyesinde barındırıyorsa, özdeşleşme bireyi, grubun veya rolün bir prototipine dönüştürür: “Ben, Google’ın bir üyesi olarak cesur ve yenilikçi biriyim”.

İlk küme olan “üyelik” faktörü ile “önemsiyorum / istiyorum / inanıyorum / genel olarak yaparım / yapabilirim” arasındaki ilişki, tipik olarak örgütsel temelli kimlikleri ve dolayısıyla özdeşleşmeyi belirtir. Ancak halkanın kesik çizgilerle işaretlenmiş olması, bireyin içerik özelliklerinin her birini içermediğini belirtmek içindir. Çünkü

nitelikler yoğun biçimde ifade edilemeyebilir veya belirsiz, ortaya çıkmamış, çatışmalı, örtük, çelişkili olabilir, ileri sürülmüş ama yasa dışı olabilir. Hatta birey, örgüt ile özdeşleşmede bazı değerleri kabul etmeyebilir. Bunun aksine kimlik ne kadar güçlüyse, özdeşleşme o kadar fazladır ve sadece ilk halkadaki unsurları değil ikinci halka içindeki unsurları da içerir. Ayrıca, birinci halkayı oluşturan elemanlar sıkıca iç içe geçmişken, bir kimliğin her bir elemanı içermesi gerekmediğinden ikinci halka içindeki elemanlar daha bağımsızdır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 330).

Özdeşleşmeye ilişkin formülasyon son olarak, düşünceden harekete geçiş ile ilgilidir ve üçüncü faktörü belirtir. Kimlikten kaynaklanan davranış – behavior identity factors (Ben “G” şeklinde davranırım) unsuru, “A” örgüt ile özdeşleşen bireyin davranışlarını içerir. Davranışların geniş formülasyonda belirtilmesinin açık sebebi, özdeşleşmenin yalnızca ilgili kimlik belirgin olduğunda, durumsal olarak alakalı ve öznel olarak önemli olduğunda, düşünce, duygu ve eylemi etkiliyor olmasından kaynaklıdır. Dolayısıyla, davranışın, gerekli bir bileşen değil, özdeşleşmenin olası bir sonucu olarak görülmesi gerekir. Buna ek olarak, durumsal kısıtlamalar, rekabet, yönetimi etkileme endişeleri gibi çeşitli dışsal faktörler, bilişsel ve duyuşsal kimlik (yani, ilk iki halkadaki unsurlar) ile davranışlar arasındaki bağı zayıflatabilir. Örneğin, bir yöneticiden gelen güçlü baskı, finansal tabloları makyajlamak için bir muhasebeciyi uyurabilir ve böylece etik ilkelerine aykırı davranabilir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 331).

3.2.2.3. Sosyal Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı incelenirken sık rastlanan diğer kavramlardan biri de sosyal özdeşleşme olmaktadır. Sosyal özdeşleşme kavramı ile örgütsel özdeşleşme kavramı aynı çatı altında değerlendirilen, tanımsal olarak benzeyen ancak bir kavramın diğerini içine aldığı benzer fakat iki ayrı olgudur.

Sosyal özdeşleşme, bireyin ve grubun psikolojik bir şekilde birleşmesi anlamına gelir. Bireyin bir gruba dahil olması ile birlikte, grup, bireyi grubun diğer üyelerine benzemeye zorlar, bireye gruba ait tanımlayıcı özellikleri yükler ve grubun çıkarlarını özüne doğru çeker (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 572).

Sosyal özdeşleşme,

(a) bir grup ile olan birlik algısıdır;

(b) bireylerin sınıflandırılmasından, grubun kendine özgülüğünden ve prestijinden, dış grupların belirginliğinden ve grup oluşumuyla ilişkili faktörlerden kaynaklanır;

(c) bireyin kimliğiyle uyumlu etkinliklere ve aynı kimliğe sahip kurumlara destek vermesine neden olur; kendisi ve başkaları için basmakalıp algılara yol açar ve özdeşleşme öncüllerini güçlendirir (Ashforth, Mael, 1989, 20)

Turner, Tajfel (1979)'e göre, grup temelinde sosyal özdeşleşmenin altına üç psikolojik süreç yatar:

- 1) sosyal sınıflandırma,
- 2) sosyal karşılaştırma,
- 3) sosyal kimlik.

Birincisi, bireyin sosyal bilgileri düzenlemesine yardımcı olan bilişsel araçtır. İkincisi, kendi grubunu diğerlerine göre değerlendirerek anlam ifade etme ve böylece o kişinin belirli bir gruba duygusal katılımı olan sosyal özdeşleşme şeklinde adlandırılan üçüncü süreci ortaya koymaktır (Ellemers, Gilder, Haslam, 2004, 461).

Örgütsel özdeşleşme kavramının da dayandığı asıl nokta, geçen bölümlerde ele alındığı üzere, Sosyal Kimlik Kuramı olup, kuram içinde ayrıntılı bahsedilen üç unsur biraz önce ismi zikredilen unsurlar ile aynıdır. Bu bakış açısından hareketle örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini belirli bir örgüt üyeliği açısından tanımladığı bir sosyal özdeşleşme şeklidir. (Mael, Ashforth, 1992, 105; Mael, Ashforth, 1995, 311; Bergami, Bagozzi, 2000, 557)

Bireyin sosyal kimliği yalnızca organizasyondan değil, aynı zamanda çalışma grubundan, departmanından, sendikadan, öğle yemeği grubundan, yaş grubundan, sosyal medya takip grubundan vb. türetilir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin, sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olduğu söylenebilir. (Ashforth, Mael, 1989, 22).

Sonuç olarak bireylerin örgüte olan sosyal üyeliği ile birlikte, örgütteki üyelikleri açısından kendilerini örgüt ile ne ölçüde tanımladıkları yani örgütle ilgili algılanan birliktelikleri örgütsel özdeşleşme kavramını ifade etmektedir (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 572).

3.2.2.4. Grupla Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, sadece bireylerin bütünsel olarak bir örgüt ile olan ilişkisi ile değil, örgüt ile birlikte hayat bulan birden fazla alanda gözlemlenebilir (Scott, Corman, Cheney, 1998, 307). Örgüt nasıl sosyal düzlem içinde bir sosyal alt grup ise, aynı şekilde örgüt içinde de birbirinden farklı ancak ilişkili alt gruplar bulunur. Bunlara verilebilecek örnekler, çalışma grupları, iş birimleri, takımlar, departmanlar, mesai arkadaşları, proje ekipleri, vb. gibi. örgüt içinde yer alan ve örgüte dahil olan alt gruplardır. Bireyler, bir örgüt içerisinde aynı anda hem alt bir gruba, hem de bir bütün

olarak örgüte üye olabilir ve birden fazla kimlik kazanabilir (Reade, 2001, 1272). Bireylerin birden fazla kimliğe sahip olduğu düşünülürse, birden fazla kimlik odağı olması da muhtemeldir (Van Dick ve diğ., 2004b, 172).

Özdeşleşmenin boyutu alt gruplar bazında değerlendiriliyorsa grup içi özdeşleşme ya da grupla özdeşleşme olarak ifade edilir. Bireyin kendisini parçası olarak hissettiği gruba olan tutkunluğu grupla özdeşleşme şeklinde tanımlanabilir. Birey, kader arkadaşları olarak düşündüğü grubun diğer üyeleri ile psikolojik bir bağ ile bağlanır (Tokgöz, 2012, 46).

Grupla özdeşleşme, bireyin kişisel tanımlarını yaparken daha kolay karşılaştırma imkanı vermesinden dolayı örgütle özdeşleşmeye göre daha güçlü bir yapıya sahiptir. Bireyler kendilerini tanımlarken, büyük gruplar kişisel farklarını ortaya koymakta yeterli olamayacağı için, genellikle üyesi oldukları görece küçük grupları seçer. Bununla beraber bireyler örgüte nazaran, kendi çalışma gruplarıyla daha çok paylaşım içindedir ve geçmişleri daha ilintilidir. Dolayısıyla çalışma hayatlarının çoğunu geçtirdikleri kendi iş grupları ile özdeşleşme, örgüte nazaran daha olası ve daha kolaydır (Tüzün, Çağlar, 2008, 1019).

Bir grupla özdeşleşmek, psikolojik anlamda bireye ciddi bir güç verir, öyle ki yüz yüze etkileşim olmadan bile grup içi iyiliği geliştirir ve grup üyelerinin birbirlerine iltiması artar (Mael, Tetrick, 1992, 814).

Sosyal etkileşimin yüksek olduğu bir platformda, sosyal bağlar gelişerek güçlü bir özdeşleşme meydana gelir. Bireylerin kurduğu kişiler arası yakın ilişkiler, özdeşleşme seviyesini etkiler (Mael, Ashforth, 1992, 108). Birey, genellikle üyesi bulunduğu grupla yüksek düzeyde özdeşleşirken, bir bütün olarak örgüt ile özdeşleşme düzeyi daha düşük olmaktadır (Bilali, Çelik, Ok, 2014, 254).

3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Tajfel (1982, 2) “özdeşleşme” aşamasını elde etmek için iki bileşenin gerekli olduğunu ve birinin de bu bileşenler ile sık sık ilişkili olduğunu belirtmiştir. Gerekli iki bileşen: üyelik bilinci anlamında bilişsel bir bileşen; ve bu farkındalığın bazı değer çağrışımlarıyla ilgili olduğu bağlamında bir değerlendirci bileşen. Üçüncü bileşen ise, farkındalık ve değerlendirmelere yönelik duygusal bir yatırımdır. (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328).

Buna göre özdeşleşmenin üç boyutu şu şekilde ifade edilebilir:

1. Bilişsel (cognitive) bileşen: Bireyin bir gruba üyeliğine dair bilgisi,

2. Duygusal (affective) bileşen: Bireyin üyesi bulunduğu gruba olan duygusal bağlılığı,

3. Değerlendirici (evaluative) bileşen: Bireyin üyesi olduğu gruba belli bir değer atfetmesi (Köse, 2009, 16).

Van Dick (2001), bireylerin özdeşleşmelerinin hem bilişsel (bireyin bir örgütün bir parçası olduğunu bilmesi) hem de duygusal (örgüte bağlılık hissi) yönlerden oluştuğunu ve özdeşleşmenin, sürecin bir parçası olan dört farklı yönü vurguladığını belirtir. Buna göre bilişsel, duygusal ve değerlendirici bileşenlerle birlikte davranışsal olmak üzere dördüncü bir bileşen daha önerilir:

a) Bireyin bir gruba ait hislerine dair duygusal bir bileşen,

b) Bireyin bir gruba üyelik bilgisini belirten bilişsel bileşen,

c) Bireyin diğer grupları karşılaştırma ve sınıflandırma yoluyla, kendi grubuna atfettiği değeri belirten değerlendirici bileşen,

d) Bireyin gerçek eylemlerini içeren davranışsal bileşen (Van Dick, 2001, 270).

Van Dick, Sosyal Kimlik Kuramı'nın varsayımlarına dayalı örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve duygusal bileşenlerini kabul etmekle birlikte, değerlendirici ve davranışsal bileşenleri, sürecin kendisinden daha çok, özdeşleşmenin bir sonucu olarak görmektedir (Bartels, 2006, 8). Bununla birlikte Ashforth ve diğ. (2008), bireylerin bir örgütte özellikle düşünceleri, duyguları ve / veya eylemleri aracılığıyla özdeşleşebileceğini ve özdeşleşmenin davranışsal bileşeninin ancak "olasılıksal bir sonuç" olarak görülebileceğini (Humphrey, 2012, 18), dolayısıyla davranış unsurunun, gerekli bir bileşen değil, özdeşleşmenin ortaya çıkması muhtemel bir sonucu olarak görülmesi gerektiğini savunmuşlardır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 331).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili olarak genel kabul gören yorum, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan meydana gelmiş olmasıdır (Cheney, Tompkins, 1987, 5).

Örgütte özdeşleşme;

- Bireyin dikkatini ve uyarıcılarını harekete geçirip, dışarıya odaklanmayı teşvik ederek güçlü bir şekilde *bilişini* etkiler,
- Değerli olana karşı etkileyip, tesirini büyüterek *duygularını* kamçılar,
- Kimliği ile tutarlı ve işbirliğine dayalı eylemleri teşvik ederek *davranışlarını* harekete geçirir (Ashforth, Mael, 1996, 22).

Buna göre özdeşleşme, bu üç bileşen doğrultusunda aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- *Örgütle Bilişsel Özdeşleşme*

Bireyin, kendisini ifade ederken belirtmiş olduğu nitelikler ve hedefler ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve hedefler arasındaki bilişsel bağ derecesi örgütsel özdeşleşmeyi gösterir. Örgütle özdeşleşme düzeyi arttıkça, örgütsel perspektiften düşünme ve hareket etme düzeyi de artar (Dutton ve diğ., 1994, 256).

- *Örgütle Duygusal Özdeşleşme*

Örgütün başarı ya da başarısızlık durumlarında örgüte olan aidiyet ve birlik olma algısı örgütle özdeşleşmeyi tanımlar (Ashforth, Mael, 1989, 23). Bireyler örgütle güçlü bir şekilde özdeşleştiğinde, örgüte “psikolojik bağlı” hale gelerek, örgütün yıldızı parladığında da kırılma noktasına geldiğinde de örgütü ile bu kadarı paylaşır (Ashforth, Mael, 1992, 104).

- *Örgütle Davranışsal Özdeşleşme*

Bireyler özdeşleşme ile birlikte, örgütsel karar önerilerini kabul etmeye ve örgütsel fonksiyonlara göre davranmaya yönelir. Özdeşleşme bireylere, örgütün amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerlerindeki benzerlik alanlarını algılamalarına imkan verir ve örgütsel amaç ve faaliyetleri şekillendirmelerine olanak sağlar (Cheney, Tompkins, 1987, 5).

3.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Modelleri

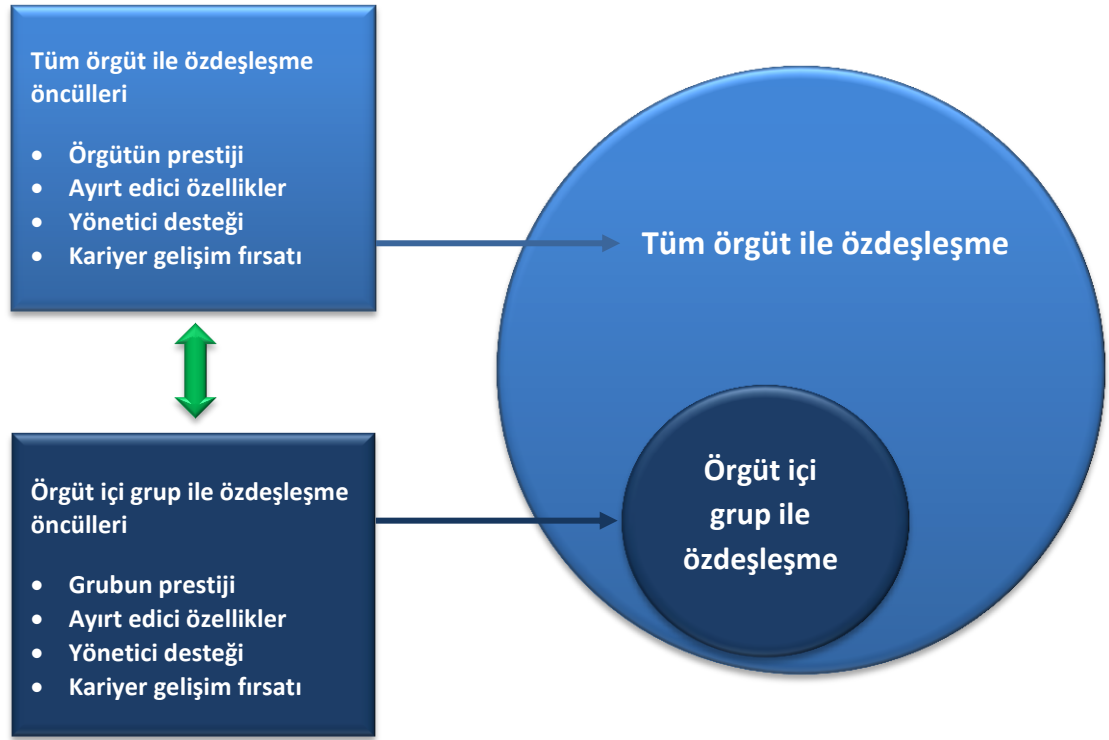
Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin, kavramın farklı değişkenler ile ilişkileri ve dinamikleri göz önünde bulundurularak araştırmacılar tarafından geliştirilen birden fazla model bulunmaktadır. Bunlardan literatürde en çok değinilen üç tanesi aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

3.4.1. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Örgüt çoğu zaman birey tarafından tek ve egemen bir varlık olarak tanımlansa da, yapılan çoğu deneysel çalışmalar örgütle ilgili birtakım farklı özdeşleşme odaklarının bulunduğunu göstermektedir (Reade, 2001, 1271). Bir sosyal yapı olan örgütler genel olarak, bireylerin eşzamanlı olarak üyeleri olduğu, birinin diğerini içine aldığı en az iki topluluktan meydana gelen “iç içe geçmiş gruplar” dan oluşur. Bireyler bir örgüt içinde aynı anda hem bir çalışma grubunun, hem bir bölümün hem de bir bütün olarak tüm örgütün üyesi olabilir ve böylece birkaç grup üyeliği ile birlikte

birden fazla sosyal kimlik ortaya çıkabilir. Bireyin bir gruba dahil olması diğer gruplara ait olmayı engellemez (Reade, 2001, 1272).

Örgüt içinde yer alan çalışma gruplarının üyeleri, diğer örgüt içi çalışma gruplarına karşı farklı tutum ve tavır sergileyebilecekleri gibi, çalışma grupları da örgüte karşı farklı bir tutum ve tavır içinde olabilir. Bu durum, 'çiftli özdeşleşme' şeklinde tanımlanır (Reade, 2001, 1272). Reade (2001) tarafından geliştirilen Temel Özdeşleşme Modeli'ne göre, özdeşleşme kavramı, birey, grup ve örgüt üzerine ikili ilişkiler bağlamında ele alınarak, bireylerin örgüt içi çalışma grupları ve tüm örgüt ile olan özdeşleşmelerinin dereceleri ve öncülleri ortaya konmuştur. Bu açıklamalara ilişkin model Şekil 9'da görülebilir.



Şekil 9: Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Carol Reade, 2001, Antecedents Of Organizational Identification In Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization, *The International Journal of Human Resource Management*, c.12, s.8: 1273.

Araştırmada dikkat çekici husus, grup içi ve tüm örgüt olmak üzere her iki boyutta da, özdeşleşmenin dereceleri değişse bile özdeşleşme kavramını ortaya çıkaran öncüllerin aynı olmasıdır. Buna göre özdeşleşme öncülleri: prestij, ayırt edici

özellikler, yönetici destek ve takdiri, kariyer geliştirme fırsatıdır (Reade, 2001, 1273). Bu öncülleri kısaca açıklamak gerekirse;

- *Prestij ve Ayırt Edici Özellikler*

Sosyal kimlik teorisine göre bireyler, prestij sahibi ve kendine özgü nitelikleri olan gruplara üye olmak ister. Çünkü bu tür gruplar, bir bireyin kişisel çıkarlarını elde etmesine olanak sağlarken, özgüvenini yükseltir. Ayırt edici özellikler, bir grubu diğerinden farklılaştırır ve bireylerin kendilerini başkalarına karşı tanımlamalarında kullandıkları keskin ve belirgin çizgiler oluşturur. Yüksek ayırt edici özellikler ile tanımlanan bir grup yada örgüt, bireyin özdeşleşme seviyesini artırır (Reade, 2001, 1274).

Örgütün bir bütün olarak prestij ve ayırt edici özelliği, bireyin alt gruplar arasında paylaşılan değerleri ve hedefleri desteklemese de, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymasına ve kendi üstlerinden daha çok, örgüt ve üst yönetime karşı pozitif tutum sergilemesine neden olur (Reade, 2001, 1285).

Örgütsel prestij ve ayırt edilebilirlik, örgütün toplumdaki görünürlüğüne bir dereceye kadar bağlıdır. Çünkü birçok faktörden etkilenebilirler ve hatta örgüt tarafından da yönetilebilirler. Bununla birlikte, bireyin özdeşleşme düzeyi açısından esas önemli olan, bireyin örgütün itibarını ve ayırt ediciliğini nasıl algıladığıdır (Reade, 2001, 1284).

- *Yönetici destek ve takdiri*

Özdeşleşme seviyelerinde önemli bir belirleyici, yöneticinin bireye olan destek ve takdirdir. Bireyin örgütte bağlı olduğu ilk yöneticisinin desteği ve takdiri, grup içi özdeşleşmeyi artırırken; üst düzey yöneticilerin destek ve takdiri ise bireyin örgüte olan özdeşleşme seviyesini artırmaktadır (Reade, 2001, 1275).

Bireyin üst düzey yöneticilerle olan ilişkisi, uzun mesafe ve nispeten seyrek iletişime dayandığından daha hassastır ve dolayısıyla üst düzey yönetimin destek ve takdirini almak daha zordur. Ancak, kişilerarası dinamikler, iletişim kolaylığı ve mesafe yakınlığı sebebiyle bireyin ilk yöneticisi ile arasında günlük olarak daha yoğun bir ilişki vardır (Reade, 2001, 1286).

Dolayısıyla bireylerin ilk yöneticileri tarafından örgüt hakkındaki görüşlerini dile getirmeleri konusunda cesaretlendirilmeleri ve bundan dolayı kendilerini saygın, itibarlı, güvenilir hissetmeleri, grup üyeliğinden dolayı gurur duymalarına, paylaşılan hedef ve değerleri desteklemelerine, örgüt ve üst yönetime karşı pozitif hissetmelerine ve olumlu tavır sergilemelerine neden olacaktır (Reade, 2001, 1285).

- *Kariyer geliştirme fırsatı*

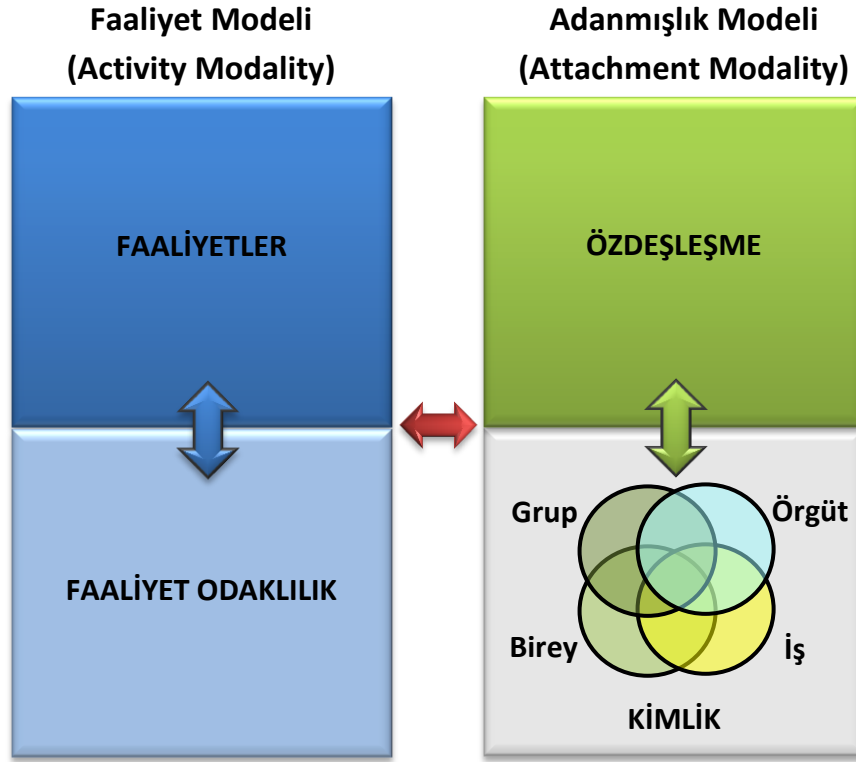
Bireyin özdeşleşme düzeyini artıran diğer bir öncül, bireye sunulan kariyer geliştirme fırsatlarıdır. Bireyin örgüt içi kişisel gelişimini ifade eder ve birey için kariyer potansiyelini artırma, kariyerini tamamlama ve terfi yoluyla kariyer gelişimini sağlama anlamına gelir. Kariyer gelişimi, bireyin başarı memnuniyetini yansıtır ve özdeşleşme yoluyla bireyi örgüte bağlar. Eğer birey kariyerine yönelik fırsatların grup içinde oluşacağını algılasa gruba yönelik özdeşleşme düzeyinin; tüm örgüt içinde oluşacağını algılasa da örgüt içi özdeşleşme düzeyinin artacağı söylenebilir (Reade, 2001, 1275).

3.4.2. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998), kimlik ve özdeşleşme kavramlarını bütünlüştüren, yapı ve sistem dualitesi çerçevesinde bireylerin çoğul kimliklerini ve aralarındaki ilişkileri yansıtan çok yönlü bir model geliştirmişlerdir. Model, Giddens (1984)' in yapısal özdeşleşme kuramının geliştirilerek, üçüncü bir unsur olan durumsal eylem kısmının eklenmesi ile ortaya çıkmıştır (Scott, Corman, Cheney, 1998, 300).

Giddens'in yapısal özdeşleşme kuramı, özdeşleşme süreci ile yapı ve sistem arasındaki ikililiğe odaklanmıştır. Örgütsel üyelerin çoklu kimlikleri “yapılar” olarak ifade edilirken, dualitenin diğer yüzü “sistem” olarak adlandırılır ve sosyal uygulamalar arasında çoğaltılan ilişki ve faaliyetleri temsil eder. Yapısal özdeşleşme kuramı, özdeşleşmeyi hem bir süreç, hem de bu sürecin bir ürünü olarak tanımlarken; yapının iki yönlülüğü, kimlikleri özdeşleştirme ile ilişkilendirmede, özdeşleşmeyi sistem ve kimliği yapı olarak ele alma imkanı verir (Scott, Corman, Cheney, 1998, 302).

Scott, Corman ve Cheney (1998), özdeşleşme sürecini açıklamada Giddens'in kuramını benimseyerek, özdeşleşmenin ortaya çıkan bir kimlik süreci olduğunu yinelemişlerdir. Buna göre özdeşleşme, kişiler ve gruplar arasındaki bağlantıların kurulmasını, korunmasını ve değiştirilmesini temsil eder (Scott, Corman, Cheney, 1998, 304) ve özdeşleştirme süreci üç kavram ile bütünlüştürülebilir: yapının ikililiği (duality of structure), yapının bölgeselliği (reginalization of structure) ve durumsal eylem (situated activity) (Scott, Corman, Cheney, 1998, 300).



Şekil 10 : Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

C.R. Scott, S.R. Corman, G. Cheney, 1998, Development of Structural Model of Identification in the Organization, **Communication Theory**, c.8, s.3: 300.

- *Yapının İkiliği*

Yapısal özdeşleşme kuramı, aralarında ikilik arz eden yapı ve sistem kavramlarına dikkat çeker. Bu kavramlar birbirini içeren kavramlar olduğundan, aralarındaki ilişkinin anlaşılması önemlidir. İlk olarak Şekil 10'un sağ yarısında gösterilen adanmışlık modelinde görüldüğü üzere, özdeşleşme işlemi ve çoklu kimlikler arasında, her birinin diğerini biçimlendirdiği bir dualite-ikilik oluşur. Bu ikili yapı, bir örgüt üyesinin, ilgili hedefle birlikte özdeşleşme (sistem) üretiminde kullanılabileceği bir dizi kural ve kaynağa (yapı) erişebileceği mevcut kimliklerini ele alır. Özdeşleşme tanımlanırken, kimlik kaynakları ve özdeşleşme süreci arasındaki algısal ilişkide, model tamamen kimliklerin benimsenmesi üzerine kuruludur yani kimlik yapısının kabul edilmesi ile birlikte özdeşleşme oluşumu sağlanır. Özdeşleşme (sistem) ile sonuçlanabilecek kurallar ve kaynaklar (yapı) serisi, örgüt üyesinin mevcut kimlik ya da kimlikleri üzerinden açıklanır. Örneğin, bireyin çalışma grubu, çalışma grubuna ait kimliğini çizer (Scott, Corman, Cheney, 1998, 307).

- *Yapının Bölgeselliği*

Yapının ikiliği, kimlikler ve özdeşleşme ilişkileri üzerine kurulu iken bölgesellik, bireyin çoklu kimliklerine odaklanır. Özdeşleşme ifade edilirken, farklı özdeşleşme hedefleri veya kimlik kaynakları ile ilişkilendirilen bireyin farklı kimliklerine atıf yapılır. Kimliklerin bölgeselleşmesi, örgütsel bağlamda çeşitli hedeflere bağlı olarak özdeşleşmeye olanak sağlar. Bireyin kimliği, örgütsel yaşamına dair, şu dört kimlik yapısı ile örtüşebilir: bireysel, çalışma grubu (takım, bölüm), örgütsel (örgüt özelliklerinin belirgin olması) ve mesleki. Bu dört kimlik yapısı yani bölgeler; bireyin örgütsel kimlik kaynağını da ifade eder.

Bölgeselleşme durumu, yapı içinde bazı bölge kimliklerin benimsenmesi, bazılarının ise kesinlikle benimsenmemesi ile ortaya çıkar. Kimliğin bölgesel anlamda dikkat çeken özellikleri arttıkça, o bölge bazında özdeşleşme de artacaktır. Bununla birlikte çoklu kimlikler arasından biri ile özdeşleşme durumu, diğeri ya da diğerleriyle özdeşleşmemeyi gerektirmez. Çalışma grubu ile özdeşleşen birey, örgütüyle de özdeşleşebilir. Son olarak, farklı zaman dilimlerinde bazı faaliyetler belirli bölgeler üzerinde etkili olabilir. Belirli faaliyetler veya faaliyet odakları, belirli bir kimlik bölgesi ya da örtüşen kimlikler kümesi ile diğer bölgelere göre daha fazla bağlantı kurabilir. Örneğin, müşteri hizmetleri faaliyetleri örgütsel kimliğe bağlanırken, beceri eğitimi faaliyetleri mesleki kimliğe daha açık bir şekilde bağlanır (Scott, Corman, Cheney, 1998, 325).

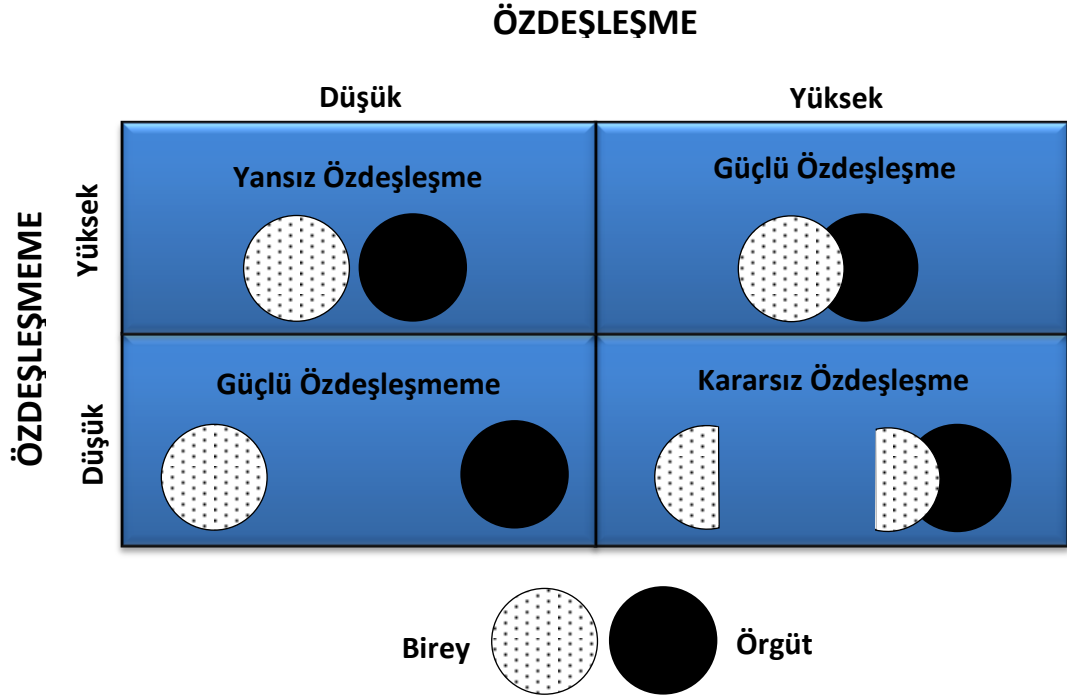
- *Durumsal Eylem (Situated Activity)*

Yapısal özdeşleşme kuramının üçüncü unsuru, özdeşleşmenin durumsal eylem görünümünü ifade eder. Kuram, örgütlerdeki çoklu kimlikleri durumsal olarak ortaya koyan bir bakış açısı sunar ve özdeşleşme kavramının bölgeselliği ortaya konuktan sonra hangi durumların özdeşleşme üzerinde etkili olduğu üzerine rehber bir çerçeve çizer. Belirli faaliyetlerin örgüt üyesi için ne kadar az veya belirgin olabileceğini açıklamanın bir yolu olarak, yerleşmiş faaliyetler tanıtılır ve böylece farklı durumlarda çeşitli hedeflerle kişinin özdeşleşmesinin gücü ve niteliği açıklanır.

Özdeşleşme, sürekli değişim halinde bulunan sosyal kuşanma nedeniyle zaman içerisinde duruma göre farklılıklar gösterebilir. Bireylerin günlük eylemleri, özdeşleşmenin bağlamını oluştururken; sıradan ve değişken çalışma faaliyetleri, bireylerin özdeşleşmelerine farklı düzeylerde yansır (Scott, Corman, Cheney, 1998, 300).

3.4.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirdiği Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Bireyler, örgütün neyi temsil ettiğine dair düşünceleri sonucunda, kendilerini kısmen de olsa buna eş tanımlamaları örgütle özdeşleşmelerinin ifadesidir. Bu özdeşleşme düzeyinin örgüt düzeyinde (“İşimden memnunum”) ya da belirli bir alt düzeyde (“İş arkadaşlarımdan memnunum”) olabileceği ayrıntısı önemlidir. Örneğin bir birey, örgütün bütünüyle (“Saray ile özdeşleşiyorum”) veya örgütün belirli yönleriyle (“Saray’ın zerafetiyle özdeşleşiyorum”) bütünleşebilir. Bu görüşten hareketle, bireyin örgüt ile bağını tanımlamada birden çok özdeşleşme tarzının olduğunu varsayarak, bireylerin kendilerini örgütsel bağlarla tanımlayabilecekleri çeşitli yöntemler içeren “genişletilmiş özdeşleşme modeli” ortaya konulmuştur. Model, bireylerin özdeşleşme seviyelerinin farklılık gösterebileceğini belirten dört boyuttan oluşur: özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Bu dört durum, Şekil 11’de gösterilen Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli’nde özdeşleşmeme ve özdeşleşmenin yüksek ve düşük seviyeleri birlikte verilmiştir (Kreiner, Ashforth, 2004, 7).



Şekil 11: Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

G.E. Kreiner, B.E. Ashforth, 2004, Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, c.25, s.1: 7.

- *Özdeşleşmeme*

Bireyin kendisini tanımladığına inandığı özellik ve ilkelere, örgütünün sahip olmadığına inandığında bireyde özdeşleşmeme durumu meydana gelir. Özdeşleşmede olduğu gibi birey, örgüt ile tüm özellikleri ya da belirli yönleri üzerinden özdeşleşmeyebilir. Özdeşleşmeme, örgütten aktif bir şekilde bilişsel ayrılık durumudur. Bireyin, örgütün misyonunu, kültürünü ya da merkezi olarak tanımlanan özelliklerini sevmemesi ya da bunlardan nefret etmesi dolayısıyla kimliğini bilinçli olarak örgütten ayırması olarak açıklanabilir. Özdeşleşmeme durumu, özdeşleşme durumunun karşıtı değildir; farklı ve benzersiz bir psikolojik durumdur. Özdeşleşme, örgütün kısmi ya da bütünsel olarak pozitif yönlerine bağlılık iken, özdeşleşmeme, örgütün kısmi ya da bütünsel olarak negatif yönleri ile bağlantının tamamen kesilmesidir. Örgüt ile birey arasında derin çatışmalara neden olması gibi örgüte zarar verici sonuçlar içerdiğinden, özdeşleşmeme örgütler için arzu edilen bir durum değildir. Bununla birlikte bilgi uçuşma, inovasyon ve vicdani muhalefet gibi sonuçlar verebileceğinden, bireylerin bazı yararlı davranışlarına da neden olabilir (Kreiner, Ashforth, 2004, 3).

- *Kararsız Özdeşleşme*

Modern örgütlerin karmaşıklığı göz önüne alındığında, bireyin değerleri, hedefleri ve inançları aynı anda örgütün belirli yönleri ile özdeşleşir ve özdeşleşmeyebilir. Örgüt kimliklerinden dolayı örgütleriyle özdeşleşen ve aynı zamanda bir sebepten dolayı ideolojiye bağlı olarak çelişen bireyler, bazı boyutlarda özdeşleşmeye doğru çekilirken, bir başka boyutta da özdeşleşmemeye doğru çekilirler. Birey örneğin, örgütün farklı yönleriyle özdeşleşebilir ve de özdeşleşmeyebilir: “Firmamın müşteri odaklılığını seviyorum ancak maliyet azaltma isteğini onaylamıyorum”. Bununla birlikte örgütün kendisinin de çok yönlü olması bireyde karışık duygulara neden olabilir. Örneğin, firmanın maliyet azaltma vurgusuyla ilgili olarak, birey verimlilik arayışıyla özdeşleşebilir ancak kalitenin ihmali ile özdeşleşmeyebilir. Örgütler olumlu ilişkileri cesaretlendirirken, negatif bileşenler caydırılmaya çalışılacaktır. Bu karışık mesaj, kararsız birey için stres ve baskı algıları oluşturacaktır (Kreiner, Ashforth, 2004, 4).

- *Yansız Özdeşleşme*

Bireyin bir örgütle hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme durumu bulunmadığında yansız ya da nötr özdeşleşme ortaya çıkar. Bu durum psikolojik bir eksiklik ve örgütle bağlantı kurma zayıflığından kaynaklanan bilişsel bir öz tanımlama biçimidir. Çünkü birey bir yandan örgüt ile kendi kimliğinin örtüşmediği, diğer yandan ise örgüt

ile bir kimlik ayrılığı içinde bulunduğu algısındadır (Kreiner, Ashforth, 2004, 4). Bireyler, örgütlerle geçmiş deneyimlerinden (sütten ağzı yanan yoğurdu üfleyerek yer), kendi tanımlarından (asosyalim, başı buyruğum, yalnız çalışırım), aşırı bilinçli ilişkilerden (ne pozitif, ne negatif) veya yönetim stillerinden (taraf tutmam, sadece işimi yaparım) kaçınabilirler. Bu nedenle, özdeşleşme ve özdeşleşmeme eksikliği, bireylerin kendi kendilerini tanımlamasıdır ve çoğu zaman bu, yetersiz bir durum olarak kabul edilir. Kendisini kurumun hedefleri, değerleri ve misyonuna karşı tarafsız olarak tanımlayan bireylerin, örgüte katılımı ve özellikle de ilave rol davranışlarıyla örgüte katkıda bulunma olasılıkları daha düşüktür (Kreiner, Ashforth, 2004, 5).

3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme, bağlamsal ilişkileri, karşılıklı etkileri ve anlamlı sonuçları nedeniyle hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından önemli bir kavramdır (Scott, Corman, Cheney, 1998, 300). Bireyler sosyal dünyaları ve içindeki yerleriyle ilgili belirsizlik duygularını azaltmak ve ait olma gereksinimlerini karşılamak, etkin bir eylem planlaması yapabilmek, güven duygusunu hissetmek ister. Özdeşleşme bireye, bu belirsizliklerini gidermede, sosyal dünya içinde uygun şekilde konumlanmasında ve onun içindeki yerini nispeten öngörülebilir kılmakta yardımcı olur (Hogg ve diğ., 2007, 135).

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel düzeyde, grup ve örgüt düzeyinde önemli etkileri vardır. Özellikle örgütsel özdeşleşmenin, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyeti ve işgören devri ile de negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Güçlü bir örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve örgüte uzun süreli sadakat gibi olumlu tutumlar geliştirilmesini sağlarken; iş tatmini ve işbirliği davranışı gibi örgüt için pozitif sonuçlar doğurur (Aliyev, 2014, 74). Bireyin, örgütü ile özdeşleşme seviyesi arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme seviyesi de artar ve kendisini örgüt varlığının bir parçası olarak algılayan birey, bütünü ifade eden örgüt adına daha fazla çaba sarf eder (Demir, 2015, 135). Örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşen birey, örgüt dışındaki ilişkilerde kendisini örgütün bir temsilcisi olarak algılar ve alınacak kararlarda örgütün çıkarlarına öncelik verir (Aliyev, 2014, 75).

Birey ile örgüt arasındaki özdeşleşme ne kadar güçlü olursa, birey örgüt için daha fazla iyilik sarf eder. Bu durum birey ile grup arasındaki ilişkinin güçlü olması ile birlikte grup içi iyiliğin ve diğer gruplara kötü niyetli davranış sergilemeye istekli olmanın bir sonucudur (taftarı olunan futbol takımının tshirtlerini satın alırken, karşı

takım taraftarlarına bağlamak gibi) (Bartels, 2006, 1). Bireylerin örgütün çıkarlarını, değerlerini ve hedeflerini, kendi çıkar, değer ve hedefleri olarak deneyimlemesi bireyin örgüte katkıda bulunmak için içsel şekilde motive olmasını sağlar. Birey kendisini ne düzeyde örgüt ile birlikte tanımlarsa, onun örgütte kalma olasılığı o kadar yüksek olur ve işgören devri azalır (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 572).

Örgütsel özdeşleşme, bireyler üzerinde bir anlam, aidiyet ve kontrol duygusu geliştirmeye yardımcı olur. Örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşme, bireylerin çalışma yaşamlarını daha anlamlı hale getirir ve bireylerin daha yüksek düzeyde motivasyon kazanmasına sebep olur (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Bireylerin kendilerini tanımlamaya, bu tanımları başkalarına iletmeye ve bu tanımları kendi yaşamlarında, çalışma hayatlarında veya diğer çevrelerde kullanmaya başladıkları bir süreç olduğu için özdeşleşme önemli bir kavramdır. Kavramın asıl önemi aslında tanım gereği kimlikle ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütte özdeşleşmek için öncelikle örgütün üyesi olarak bir kimliğe sahip olunması gerekir çünkü kimlik, bireyi belirli bir bağlamda konumlandırır; bir dizi biliş, duygu ve davranış ile sınırlandırır. Kimlik kavramı, bireylerin kim olduğunu anlamaya ve davranışlarının nedenleri konusunda özü yakalamaya yardımcı olur. Bireylerin neden örgüte katıldıklarını, neden gönüllü olarak ayrıldıklarını, işlerine neden şimdiki yaklaşımı gösterdiklerini ya da çalışma esnasında neden başkalarıyla etkileşime girdiklerini açıklamaya çalışır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 334). Bununla ilgili çarpıcı bir örnek, Jackall (1978) tarafından yapılmış bir araştırma sonucudur. Bir banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada bireylerin çoğunun zımni kimliklerinden uzak durdukları tespit edilmiştir. Örneğin, bazı çalışanların kendi işlerini kurmaya yetecek kadar para biriktirmek için çalıştıkları ve işlerini geçici olarak düşündükleri ifade edilmiştir (Jackall, 1979, 1416).

Bireylerin örgütleri ile olan ilişkilerinde ortaya çıkan “ver” ve “al” durumu, örgüt ile olan özdeşleşme durumundan ziyade, birey-örgüt ilişkisini sürdürmek için ancak bir motiftir. Özdeşleşme gerçekleşmediği durumda, bireyin duruma bağlı tatmin yaşayacağı gibi örgüt tarafından sağlanan faydaların ya da başkalarına kıyasla kendi girdisini düşük algılaması gibi örgüt ile olan ilişkisinden memnun kalmadığında ya işi bırakarak ilişkiden çekilir ya da devamsızlık ve işten geri çekilme davranışları sergileyebilir (Van Knippenberg, Van Dick, Tavares, 2007, 460).

Örgütler, kurum üyelerinin yüksek düzeyde örgütte özdeşleşmesini ve örgütte kalmalarını arzu eder ancak bireylerin örgütteki çalışma süreleri incelendiğinde, geçici, yarı zamanlı ya da tam zamanlı olmak üzere farklı çalışma şekilleri gözlemlenebilir. Dolayısıyla geçici çalışan bireylerin özdeşleşmiş bir kimliğe ulaşmalarında katlanılan maliyetler düşünüldüğünde, çalışanların örgüte faydası

tükendiğinde onları örgütten serbest bırakma güçlüğü ile karşı karşıya kalınacaktır (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 337).

“Yaz aylarında işimi değiştirdim... Birkaç ay sonra her yeni eskidiği gibi, ben de bir kayıp hissi yaşadım. Son yedi yılda yaptığım bazı şeylerin kaybı... Kurduğum ilişkiler. Çalıştığım öğrencilerin bana ihtiyaç duyduğu hissi. Sahip olduğum rol bana, olduğum kişiyle uyumlu olan beni ve beceri ve yeteneklerimin karşılığı bu hediyeleri verdi. Değişim zamanı gelmişti ama dahil olduğum şeyi sevmiştim. Belki de kimliğim benim rolüme sarıldı, böylece yaşamımda yeni bir mevsim geldiğinde, değişen rolüm ile birlikte kim olduğumu sorgulamaya başladım” (S. Moore, 2007, 2’den aktaran Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 325).

Birey, bir örgütle özdeşleştiğinde bireyin o örgütten ayrılması ya da ayrılmaya zorlanması durumunda derin bir varoluşsal kayıp hissi meydana gelir (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Örgütsel özdeşleşme, örgüte özgü bir olgu olması nedeniyle, bireylerin, özdeşleştikleri bir örgütün yeni bir örgütle birleşmesi veya örgütün faaliyetine son vermesi yani kapanması durumunda, bireylerin varoluşsal bir kayıp yaşadıkları belirtilmektedir (Mael, Ashforth, 1992, 103).

Özdeşleşme tipik olarak, hem örgütler hem de bireyler için pozitif sonuçları göz önüne alındığında, bireylerin örgüte olan arzulanan bir bağı olarak görülmektedir. (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Bununla birlikte özdeşleşmenin bir “karanlık tarafı” olduğu da beyan edilmektedir. Bu bakış açısı, özdeşleşmenin hem bireyler hem de kuruluşlar üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri ile ilgilidir. Örneğin, özdeşleşmiş bir birey, örgüt tarafından tamamen tüketilebilir ve böylece bireysel kimlik duygusunu kaybedebilir ya da örgütün hatalarını daha az görmeye başlayabilir veya bunları daha az açıklamaya istekli olabilir (Kreiner, Ashforth, 2004, 2). Birey, örgüt ile artan bir şekilde özdeşleştiğinde bireysel algıları kişiliksizleşme –kendine yabancılaşma (depersonalized) eğilimine girer ve kendisini örgütün değiştirilebilir bir üyesi olarak görmeye başlar (Bergami, Bagozzi, 2000, 557).

3.6. Örgütsel Davranış İçinde Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin diğer kavramlarla olan ilişkisine dair incelemeler, genel hatlarıyla aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

3.6.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık

Teorik bağlamda yapılan incelemelerde en sık rastlanılan karışıklığın, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili olduğu görülmektedir. Bazı

teorisyenler özdeşleşmeyi bağlılık ile eşitlerken, bazıları ise ilk kavramı ikinci kavramın bir bileşeni olarak ifade etmektedir (Ashforth, Mael, 1989, 23). Ancak yapılan araştırmalar, özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın ampirik olarak ayırt edilebilir olduğunu göstermektedir (Mael, Tetrick, 1992, 52; Bergami, Bagozzi, 2000, 555; Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 579).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle olan ilişkisini tanımlar ve örgütteki üyeliğine devam etme ya da örgütten ayrılma kararını belirleyen psikolojik bir durumdur (Meyer, Allen, 1991, 63). Mowday ve diğ. (1979)'ne göre bağlılık, bireyin;

a) örgütün amaç ve değerlerine olan inancı ve kabulü,

b) örgüt adına çaba göstermeye istekli olması,

c) üyeliği sürdürme arzusu ile karakterize edilir (Mael, Ashforth, 1995, 312; Mael, Ashforth, 1992, 105; Ashforth, Mael, 1989, 23).

Örgütsel bağlılık, normatif bağlılık (normative commitment), devamlılık bağlılığı (continuance commitment) ve duygusal bağlılık (affective commitment) olmak üzere üç unsurdan oluşur (Meyer, Allen, 1991, 61). Normatif bağlılık, göreve duyulan sadakat, örgüte duyulan minnet duygusu gibi zorunluluk hislerini ifade eden, örgütte kalma konusundaki içsel baskılar veya sorumluluk duygusundan kaynaklanan bağlılıktır. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın sebep olacağı algılanan maliyetleri ifade eder ve iki sebepten dolayı üyeliğin devamına atıfta bulunur: birincisi, maaş, sosyal güvence veya sosyal / yan haklar gibi alternatif maliyetler; diğeri ise alternatif iş olanaklarının bulunmaması nedeniyle ayrılma maliyetleri. Duygusal bağlılık, bireylerin kendi istekleri ile örgütsel üyeliklerini sürdürmelerini ifade eder. Buchanan (1974), duygusal bağlılığı bir taraftarlık olarak tanımlamıştır. Örgütün hedeflerine ve değerlerine, bu amaç ve değerlerle ilgili rolüne ve örgüte (araçsal değerinden tamamen ayrı tutarak yalnızca örgütün yararına olacak şekilde) duygusal olarak bağlanmadır (Gautam, Van Dick, Wagner, 2004, 134). Özdeşleşme ile yakından ilgili olan yapı, duygusal bağlılık olarak görülmektedir (Bergami, Bagozzi, 2000, 556). Ancak bu tanım özdeşleşmeye atıfta bulunmasına rağmen, sosyal kimlik analizine dayanmamaktadır (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 573).

Bağlılık ile özdeşleşme arasında ayrım yapmaktaki ana argüman, örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin unsurlarını (bireylerin bir örgütle birlik olma duygusunu ifade eden, örgütsel üyenin duygusal, değerlendirici ve bilişsel algısı) içermediği gerçeğine dayanmaktadır. Bağlılık ve özdeşleşmenin farklı kavramlar olarak ele alınmasının başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi, özdeşleşmenin düzeyi ait olunan grubun durumsal olarak belirginliğine ve diğeri gruplarla olan etkileşime

bağlıdır. Belirli bir durumda, bireyin diğer kimlikleri göze çarpar hale gelebilir. Buna karşılık, bireyin bağlılığına ilişkin tutum ve davranışları göreceli olarak istikrarlı ve kalıcı olarak görülmektedir. İkincisi, özdeşleşme ve bağlılık, farklı kaynaklar temelinde gelişir. Özdeşleşme şarta bağlı (örgüt ile olan kader birliği ve algılanan benzerlik) olarak görülürken, bağlılık ise esas olarak değiş tokuşa dayalı faktörler (birey ile örgüt arasındaki maddi ilişki) nedeniyle gelişir (Van Dick ve diğ., 2004b, 185; Humphrey, 2012, 20).

Bağlılık, örgüte karşı olumlu bir tutumun ifadesidir; benlik ve örgüt ayrı varlıklar olmaya devam eder. Buna karşılık özdeşleşme, bireyin benliğinin örgüt ile algılanan birlikteliğidir (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 333). O'Reilly, Chatman (1986, 493) özdeşleşmeyi, üye olma arzusuna dayalı bağlılık, bireyin örgüte olan psikolojik bağlı şeklinde ifade eder. Özdeşleşme, kişilerarası ilişkilerin bir uzantısından çok daha fazladır; öyle ki kişilerarası etkileşim veya uyum yokluğunda bile var olabilir, hatta grup üyelerinin bilgisi ve onayını gerektirmez (Mael, Ashforth, 1995, 313). Özdeşleşme düzeyi arttıkça, bireyin kimliği ve kaderi örgüt ile iç içe geçtikçe, birey örgütün mikro bir evreni haline gelir (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 573).

Örgütsel özdeşleşme bireylerin benlik tanımlarını yansıtır; örgütün kendi benlik kavramına ne ölçüde dahil olduğunu ifade eden bilişsel veya algısal bir yapıdır (Cheung, Law, 2008, 215). Buna karşın bağlılık, örgüte karşı tutumun derecesini göstermektedir (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 573). Özdeşleşme, örgüte özeldir ancak bağlılık transfer edilebilir. Birey, örgüt ile bir kader birliği algıladığı için değil, kişisel kariyer hedeflerinde uygun bir araç olduğu için örgüte bağlı olabilir. Daha cazip fırsatlarla karşılaştığında, bağlılığını kolaylıkla başka bir örgüte devredebilir (Ashforth, Mael, 1989, 23). Bununla birlikte, örgüt ile özdeşleşen birey, örgütten ayrılmak zorunda kaldığında psikik kayıplarla karşılaşır (Mael, Ashforth, 1995, 312).

3.6.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu etkileyen faktörler, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Bunların ağırlıklı olarak örgütsel değişkenlerden müteşekkil olduğu görülmektedir. Bireyin örgüt ile sosyal etkileşim düzeyi, örgüt ile özdeşleşme üzerinde etkilidir ve yapılan bir çalışmada kişiler arası yakın ilişkilerin, bireyin özdeşleşme düzeyi ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Mael, Ashforth, 1992, 116). Smidts ve diğ. (2001, 1056) tarafından yapılan çalışmada iletişim ikliminin ve iletişim içeriğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu bulunmuştur (Aliyev, 2014, 77). Örgütte süregelen yönetim biçimi de özdeşleşme açısından büyük rol oynamaktadır. Yönetim tarzı ile bireyin özdeşleşme

düzeyi arasında bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Buna göre yapılan bir araştırmada, artan yönetsel kontrolün, bireyin örgütsel özdeşleşmesini azalttığı tespit edilmiştir (Knight, Haslam, 2010, 728).

Örgüte bağlılığın sosyal değerini saptamakta, örgütün dış imajı birey için önemli bir veri kaynağıdır. Algılanan örgütsel imaj, örgüt dışındaki kişilerin bireyi örgüt üyeliği aracılığıyla nasıl görebileceği konusundaki inançlarını özetlediğinden, örgütün dış görüntüsü kamuoyunun güçlü bir yansıması olarak kabul edilir ve örgütün imajı ya da prestiji çekici olarak değerlendirildiğinde birey örgütle daha güçlü özdeşleşmektedir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 250; Bergami, Bagozzi, 2000, 570). Bireylerin örgütlerinin kendilerini ve iyi oluşlarını ne ölçüde önemsediklerini ve katkılarına ne kadar değer verdiklerini ifade eden algılanan örgütsel destek de özdeşleşme için önemli bir belirleyicidir. Bireyin örgüte üyeliği ile birlikte, örgüt tarafından sağlanan kaynaklar, bilgiler ve kişiler arası nezaket, örgütsel kimlik geliştirme sürecinin anlaşılmasında ve örgüte psikolojik katılımını sağlamada yardımcı olur (Cheung, Law, 2008, 216). Sluss, Klimchak, Holmes (2008) tarafından yapılan araştırma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu desteklemektedir (Demir, 2015, 135). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. (Çetinkaya, Çimenci, 2014, 273). Okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır (Demir, 2015, 147). Gücün üstler tarafından astlarla paylaşılmasını ifade eden psikolojik güçlendirmenin, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna varılırken (Gün, Turabik, 2017, 898), bireyin örgüt ile karşılıklı ilişkilerinde örgüte olan inanç duygusunu ifade eden örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır (Tokgöz, 2012, 110). Bununla birlikte algılanan örgütsel kimlik de, bireyin özdeşleşmesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 248). Tüzün, Çağlar (2009, 284) tarafından yapılan bir araştırmada algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aliyev, 2014, 77).

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili faktörlerden biri de liderliktir. Ancak bu durum liderlik tarzına göre değişkenlik göstermektedir. Örgütün misyon ve vizyonunu paylaşma ve kabul ettirmekte ayırt edilir bir beceriye sahip olan dönüşümcü liderler ve izleyenlerini gerekli ya da uygun davranışa teşvik etmek ve yerinde olmayan davranışlarını engellemek adına koşullu ödüllerden yararlanan etkileşimci liderler üzerinde yapılan araştırmalar bunun göstergesidir. Elde edilen bulgular neticesinde

dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilirken, etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkinliği tam anlamıyla ortaya konulamadığı ve belirgin bir sonuç elde edilemediği ortaya çıkmıştır (Aliyev, 2014, 77; Eren, Titizoğlu, 2014, 295). Örgütsel özdeşleşme ile kıdem, yaş, iş düzeyi, cinsiyet, eğitim durumu gibi bireyin demografik özelliklerini belirten çeşitli öncüller arasında ilişkilendirilmeler yapılan çalışmalara da rastlanmaktadır (Bartels, 2006, 12). Bazı değişkenler örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde etkilerken, bazıları ise desteklememektedir. Yapılan bir meta-analiz çalışmasında cinsiyet ve eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişkiye rastlanmazken, iş düzeyi, yaş ve kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Riketta 2004, 370). Örgütte kalma süresi yani kıdem, bireylerin örgütlerine karşı hissettiği gurur ve sahiplik derecesinde etkilidir. Bireyin geçen zamanla birlikte örgütsel kimlik ile karşı karşıya kalması, örgütsel özelliklerin bellekte daha erişilebilir hale gelmesini sağlar ve örgütle geçirilen süre ve yoğunluk ne kadar fazla ise, örgütsel özdeşleşmenin gücü de o kadar artar (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 248).

Örgütsel özdeşleşmeyi yordayan bireysel bazı faktörler de bulunmaktadır. İşe yönelik motivasyon, örgüte yönelik bağlılık ve sadakat, benimseme ve memnuniyet örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu öncüller olarak karşımıza çıkarken; aşırı iş yükü ve iş stresi ise olumsuz etkenler olarak yer almaktadır (Aliyev, 2014, 77). Ayrıca yapılan bir çalışmada örgütsel özdeşleşmenin olumlu ruh halinden pozitif yönde etkilendiği, bununla birlikte sinizm ve rol çatışmasının örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde yordadığı tespit edilmiştir (Kreiner, Ashforth, 2004, 19).

3.6.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları

Örgütsel özdeşleşme, bireyin tutum ve davranışları üzerinde etkili sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayan önemli bir değişkendir. Özdeşleşme bireyde, işe katılım, memnuniyet (örgütten gurur duyma) ve sadakat (işte kalma niyeti) gibi tutumsal sonuçlara neden olurken; sosyal aktivitelere katılım, örgütü savunma, örgütte kalma (işe devam etme) gibi davranışların ortaya çıkmasında da belirleyici olabilmektedir (Edwards, 2005, 220). Örgütte güçlü bir şekilde özdeşleşme, bireyin örgüte karşı aidiyet duygusunun güçlenmesinde, örgüt üyelerine karşı sadakatının artmasında, kendisine karşı olan öz-saygısının gelişmesinde önemli bir belirleyicidir. Bununla birlikte, motivasyonun ve örgüte olan bağlılığın artmasına, örgüte dair olumlu duygu ve düşüncelerin geliştirilmesine, pozitif bir ruh halinin ortaya çıkmasına ve bu halin örgütün tüm süreçlerine aktarılabilmesine imkan verir (Aliyev, 2014, 77).

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel düzeyde birçok sonucu vardır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütün bir parçası olarak örgütün diğer üyeleri ile işbirliğini ve bununla birlikte gruba üye olmayan diğer bireyler ile rekabet artışını beraberinde getirir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 254). Güçlü bir özdeşleşme, pozitif bir grup üyeliği ile birlikte örgütün diğer üyelerle daha fazla işbirliğine yol açar (Bartels, 2006, 10; Humphrey 2012, 22) ve bireyleri örgütsel hedefler için çaba göstermeye istekli kılar (Bartels, 2006, 10); böylece bireyler iş arkadaşlarına ve örgüte katkıda bulunan görevlere yönelik ek çaba harcar (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 254). Örgütsel özdeşleşme, bireyde içsel motivasyonu artırarak (Humphrey 2012, 22), örgüte olan memnuniyet düzeyini yükseltir (Riketta, Van Dick, 2005, 505) ve güçlü bir şekilde örgütü ile özdeşleşen birey, örgütün imajını olumlu bir şekilde yaymaya istek gösterir (Bartels, 2006, 10). İşe ve örgüte olan memnuniyet, bireyin örgütün çıkarları adına daha fazla ekstra rol davranışında bulunmasına (Riketta, Van Dick, 2005, 505), işe yönelik performansın (Humphrey 2012, 22) ve müşteri odaklılığının (Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 328) artmasına ve böylece müşteri tatmininin ve sadakatinin sağlanmasına, dolayısıyla da örgütün genel performansının iyileşmesine imkan tanır (Aliyev, 2014, 77).

Özdeşleşme, bireyin kendi çıkarlarını örgütün yararına olan çıkarlar ile bir tutmasına ve buna uygun davranış sergilemesine yol açar. Örgüt adına efor sarfetmek aynı zamanda benlik adına efor sarf etmek anlamına gelir. Örgüte yeni katılım sağlayan üyelere yardım etmek, uzun vadeli projeler üzerinde çalışmak, daha yüksek standartlara ulaşmak için üstleri zorlamak ve örgütü geliştirmek için fikirler sunmak gibi örgüt için yarar sağlama çabaları, örgüte itaat, sadakat ve katılım gibi davranışlarla sonuçlanır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 256). Bireyin rol gereklerinin üzerinde ve ötesinde olan bu davranışlar, örgütsel vatandaşlık olarak tanımlanırken (Tokgöz, 2012, 110), güçlü bir özdeşleşme düzeyine sahip olan bireyin, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği belirtilmektedir (Bartels, 2006, 10; Humphrey 2012, 22). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılmış birçok araştırmaya rastlanmakta olup, genel bir sonuç olarak, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Çetinkaya, Çimenci, 2014, 273; Demir, 2015, 147).

Birey ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkiler birey açısından tatmin edici olduğunda, bu ilişkilerin devamı için birey motive olur (Van Knippenberg, Van Dick, Tavares, 2007, 460). Örgüt ile güçlü bir şekilde özdeşleşen birey, örgütüyle daha fazla iletişim kuracaktır. Örgüt ile daha fazla temas, bireyin benlik kavramının örgüt tarafından

değer görmesinin sürekliliğini sağlamak açısından, örgüte devamlılık duygusu artacaktır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 254). Örgütte güçlü bir şekilde özdeşleşen birey, kendi kimliğinin örgüte bağlı olduğu ve işten ayrılma davranışının örgüte zarar vereceği algısı bireyi yüksek derecede işte kalma niyetine itecektir (Van Knippenberg, Van Dick, Tavares, 2007, 462). Başka bir deyişle örgütü ile özdeşleşen birey, örgütte kalmaya daha yatkın olacak (Bartels, 2006, 10), işten ayrılma niyeti (Riketta, Van Dick, 2005, 505) ve işgören devir oranı da daha düşük olacaktır (Humphrey 2012, 22). Örgütsel değerler ile bireyin değerleri arasındaki güçlü uyum, bireyin memnuniyetini ve örgütte kalma niyetini öngördüreceği gibi, daha düşük işgören devri ve daha fazla içselleşme ile sonuçlanacaktır ve bu durum yapılan çalışma ile de kanıtlanmıştır (O'Reilly , Chatman, 1986, 495). Chatman (1991) tarafından muhasebe uzmanları üzerinde yapılan diğer bir çalışmada da yine aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme ile bireylerin memnuniyet düzeyleri ve örgütte kalma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, 245). Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, yüksek düzeyde işe sarılma ve iş tatmini ile sonuçlanırken, işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde gerçekleşmesine de neden olmaktadır (Humphrey 2012, 22; Aliyev, 2014, 78). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilere, üçüncü bölümün sonunda detaylı bir şekilde değinilecektir.

Bireylerin bir grup ile ya da bir bütün olarak örgütte özdeşleşmelerinin şiddeti, işe karşı zararlı bir bağımlılık durumu geliştirebilir. Kontrol edilemeyen sürekli bir çalışma ihtiyacı olarak tanımlanan işkoliklik (Naktiyok, Karabey, 2005, 180) ile örgütsel özdeşleşme arasında eğrisel U şekilli bir ilişki tespit edilmiş, başlangıçta iki değişken arasında negatif bir ilişki varken daha fazla tanımlama ile ilişki yönünün pozitifte döndüğü görülmüştür. Ancak kimlik belirlemesi çok güçlü hale geldiğinde, etkinin yönü pozitiften negatife doğru değişerek, bireyin iyi oluşunun azaldığı tespit edilmiştir (Avanzi, 2012, 303). İşkoliklik, daha fazla çalışmaya eğilim göstermeye ve mesai dışında bile işi ve görevleri saplantılı olarak düşünmeye ve bunun sonucunda da olumsuz sağlık sonuçları yaşamaya neden olmaktadır. Burada dikkat çeken husus, bu durumun aşırı özdeşleşmeden kaynaklanıyor olmasıdır. Örgütte kendini belirli bir ölçüde tanımlama, bireylerin kişisel hedeflerini örgütün hedeflerine eşit tutmalarına, dolayısıyla örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi hissetmeleri ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışmaya motive olmalarına neden olmaktadır. Bu dinamik normal olarak strese karşı tampon görevi görse de, tanımlamanın çok güçlü hale gelmesi diğer bir ifadeyle aşırı özdeşleşmeye dönüşmesi, örgüte zararlı bir bağımlılık geliştirerek bireyin iyi oluşunu azaltmaktadır (Avanzi, 2012, 294).

Özdeşleşme düzeyinin gereğinden fazla bir şekilde ortaya çıkması başka birçok olumsuz sonuçlara ve konunun görünmeyen bir karanlık yüzüne de işaret etmektedir. Örgütle özdeşleşmenin aşırı düzeyde gerçekleşmesi, örgüte zarar verebilecek sonuçlara ve bireylerin zarar verici davranışlarda bulunmalarına yol açabilir. Bireyin örgütle aşırı özdeşleşmesi, işe kapılarak kişisel kimliğin kaybedilmesi ve örgütün eksikliklerinin görülemez hale gelmesi ya da görülmemiş gibi davranış sergilenmesi gibi sonuçlar doğurabilir (Kreiner , Ashforth, 2004, 2). Aşırı özdeşleşme, örgütsel kuralların etik olmasalar dahi örgüt üyeleri tarafından sadık bir şekilde izlenmesine, başarısızlığa uğrayacak olsa bile projelerin devamında ısrarcı olmaya, sosyal olmayan davranışlar sergilenmesine, inovasyonun bir tehdit olarak algılanmasına ve değişime karşı direnç göstermeye sebep olabilir (Mael, Ashforth, 1992, 119; Ashforth, Harrison, Corley, 2008, 337).

4. İŞ TATMİNİ

Doğada yaşayan bütün canlıların harekete geçmesini sağlayan olguların başında ihtiyaçlar gelmektedir. Tüm canlılar içerisinde insanlar; planlı hareket etmek ve en uygun çözümleri aramak suretiyle ihtiyaçlarını karşılama davranışı geliştirmektedirler. Bireyler bu davranışları ortaya koyarlarken, mevcut koşulları düzenleme eğilimiyle hareket etmektedirler. Bireylerin sosyal yaşamlarını, doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen çalışma yaşamı, bu düzenlemelerin en çok yapıldığı alanların başında gelmektedir. Bireyler, çalıştıkları örgütlerin üretim sürecine katkı sağlarlar. Klasik yönetim anlayışı, ortaya konan çıktılarının niceliği ve niteliğiyle ilgilenirken, bireylerin bu değerlerin ortaya çıkarılması sürecindeki rolünü ve bu çabaların devamlılığına katkı sağlamayı yönelik tutumlarını göz ardı etmektedir. İşte bu noktada ortaya çıkan bu boşluk, neo-klasik yönetim anlayışı ile doldurulmaya başlanmış ve insan “sosyal bir varlık” olarak tanımlanmıştır. Böylece, çalışma ortamında bireylerin ve tutumların davranışlarını anlamlandırmanın önemini kavranmasıyla, başarıya katkı sunan bireylerin çabalarının temelini değerlendirebilecek kavramlar ortaya konmaya başlanmıştır. Araştırmacıların literatüre kazandırdığı ve örgütlerdeki insan faktörünü örgütsel sonuçlarla ilişkilendiren kavramların başında ise, iş tatmini gelmektedir.

4.1. İş Tatmini Kavramı

Araştırmalarda oldukça sık karşılaşılan iş tatmini kavramının, eş anlamlı bir ifadesi olarak “iş doyumu” şeklinde de ele alındığı görülmektedir. İş tatmini kavramını açıklamadan önce, tatmin kavramını tanımlamak gerekmektedir. Tatmin, Arapçadan dilimize giren ve sözlükte “istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, doyum” anlamına gelen bir kelimedir (Güncel Türkçe Sözlük, [27.02.2019]). Tanımlama ışığında tatmin, bireyin belirlenen amaçların gerçekleşmesini sağlamada psikolojik yönden katkısı ve bu katkının bireyin amaçları yönünden ne ölçüde anlamlı olduğuna inandığıyla yakından ilişkilidir.

Kavramın tarihsel gelişiminin başlangıcı 1930’lu yıllardaki Hawthorne araştırmalarına dayanmaktadır. Bu araştırmalarda; çalışanı değerlendirme biçimine ilişkin yargıların değişimi, üretim sürecinde sosyal bir varlığın rolünü belirgin hale getirmesi açısından önemlidir. Sonraki zamanlarda yapılan çalışmalarda

Hawthorne'daki gibi, grup ve örgüt içi dinamiklerin rolü daha da önem kazanmış ve insan ilişkileri temelli bir yaklaşım benimsenmeye başlamıştır. İş tatmini kavramı, 1950'li yıllarda çalışanların yaşları, bulundukları pozisyon, eğitim durumları, iş devamsızlıkları ve verimlilik gibi kavramlarla ilişkilendiren araştırmalar söz konusuysa, 1980'li yıllardan itibaren bu alanlara iş tatmini için belirleyici olabilecek değerler, çalışma koşulları, kişilik ve çalışanlar arası farkları oluşturabilecek sosyal etkiler de kavramın araştırma kapsamına girmeye başlamıştır (Akbaş, Çetin, 2015, 83).

Tatmin kavramı yorumlanırken iki temel bakış açısı benimsenmektedir. Bunlardan ilkinde, tatmin bir süreç olarak, ikincisinde ise bir sonuç olarak görülmektedir. Birinci prensipte, tatmin kavramının kendisinden ziyade, psikolojik süreçler ve tatminin temelinde yatan unsurlar üzerinde durulmaktadır. Süreç bakış açısı, beklenen ve alınan arasında bir değerlendirmenin ortaya konulması esasına dayanır. Sonuç bakış açısında ise tatmin, beklentilerin karşılanması açısından değerlendirilmektedir (Özdemir, 2015, 20). İş tatmininin, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyutta ele alınması mümkündür. İçsel tatmin, işin bağımsızlığı, çeşitliliği, devamlılığı, uygulama fırsatı vermesi, sosyal statü kazandırması, sorumluluk duygusu ve topluma hizmet sunması gibi işin kendisinden doğan tatminin derecesini ifade ederken; dışsal tatmin, çalışma koşulları, örgüt politikaları, takdir edilme ve ücret gibi iş ile direk ilgisi olmayan unsurlardan ortaya çıkan tatminin derecesini belirtmektedir (Mert, 2010, 123).

İş tatmini kavramı, çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. İş tatminine ilişkin tanımlamaların temelinde işe dönük tutumlar yer almaktadır. Locke tarafından yapılan tanımlamada iş tatmini, bireyin işini pozitif ve keyif veren bir duyguyla değerlendirmesi olarak ifade edilmekte (Özkalp, Kirel 2011, 114) ve bireyin meslek ve iş deneyimiyle ilgili zevkli ve pozitif duygusal geri bildirimleri kapsadığı belirtilmektedir (Asunakutlu, Avcı, 2010, 97). Kavramın duygular üzerindeki etkisine odaklanılarak yapılan diğer bir tanımlamaya göre iş tatmini; çalışma ortamına dönük içselleşen deneyimlerin, çalışan üzerinde olumlu etkiler oluşturması, bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanması kaynaklı hislerinin ve değer yargılarının pozitif yönde bulunmasıdır (Erdoğan, 1997, 376). Kazançlar ve mutlu olmaya dönük yapılan başka bir tanıma göre iş tatmini, çalışanların iş arkadaşlarıyla birlikte ürün ve hizmetleri ortaya çıkarmaktan ve bunun sonucunda kazanç elde etmelerinden duyduğu hazzı ifade etmektedir (Eren, 2006, 202). Bilişler ve duygular ilişkisini temel alan bir diğer tanıma göre de iş tatmini; çalışanın genel olarak mevcut işinden ve

burada elde ettiği deneyimleri değerlendirdiğinde pozitif yönde duygulara sahip olması ve hoşnutluk durumudur (Akçay, 2012, 127).

Araştırmacıların yaptığı tanımlarda, iş tatmini içerisinde bazı kavramların vurgulandığı görülmektedir. Bu kavramlar doğrultusunda iş tatmini; çalışanların ihtiyaçlarının, beklentilerinin, deneyimlerinin ve kazançlarının, mevcut üretim sürecinde devamlı olmasını destekleyecek tutumlar ve hoşnutluk derecesidir. İş tatmininin en önemli özelliğinin zihinsel olmaktan daha çok duygusal bir kavram olduğu ve tatminin bireylerin algılarına ilişkin gerçekleşebildiği söylenebilir (İşcan, Timuroğlu, 2007, 125). Farklı bireyler, aynı işi değişik şekilde algılayabilir ve bu bireysel algı farklılığı, iş tatminin ortaya çıkıp çıkmamasında önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (zdemir, 2015, 20). Hoppock (1935) iş tatminini, bireyin işinden memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, bireyin nasıl hissettiği ile ilgili olarak yorumlanır ve tatmin hissine neden olan bir dizi faktör sunar. İş tatmini konusundaki tanımında Vroom (1964), bireyin işyerindeki rolüne odaklanmakta ve iş tatminini, bireylerin mevcut işlerindeki rollerine karşı duygusal yönelimleri şeklinde tanımlamaktadır (Aziri, 2011, 77).

Kavrama ilişkin yukarıda yapılan tanımlamalar, örgütlerde bireylerin ve örgütün elde ettiği başarıların iş tatmininin oluşmasına zemin hazırladığını göstermektedir. İş tatminini açıklamada değerli kabul edilebilecek sonuçlara ulaşmak ve bununla birlikte ortaya çıkan her bulguyu iş tatmini olarak değerlendirilmek, sınırlı bir bakış açısı sunmaktadır. Bu anlamda iş tatmini, genel memnuniyete ve başarma hissine yapılan vurguların bütünü olsa da, yakın ilişki içinde olduğu kavramlarla olan bağlarına değinilmesi yararlı olacaktır. İş tatminine ilişkin kavramsal benzerlikler ve farklılıklar, kısaca şu şekilde ifade edilmektedir (Başaran, 2010, 215-216):

Motivasyon; belirlenen bir amaç için çabaların organize edilmesi anlamına gelirken, iş tatmini ise çalışma ortamına ilişkin olumlu / olumsuz duygular ekseninde değerlendirilmektedir. Motivasyon sadece işe yönelik güdülerin doyurulmasına katkı sağlamanın dışında, bireylerin yaşamlarına ilişkin güdülerin doyurulmasına dönük tutumlarını da içermektedir.

İşin çekici olması; bireyin işe duyduğu ilgidir. Kişinin yaptığı iş, örgütün başarisına ne kadar katkı sağlarsa, o iş o kadar cezbedici olacaktır. Bu anlamda iş tatmini; gelecekteki sonuçlardan ziyade bugünün olgularıyla ilgilendiğinden, işin çekici olması, tatmin duygusunun altındaki etkenlerden yalnızca birini oluşturmaktadır.

Özdeşleşme; bireyin işiyle kopamayacak bir bağ oluşturma hissi halidir. Kişi istediği düzeyde tatmin olmasa bile işiyle güçlü bir bağ kurabilir. Özdeşleşme olumlu ve olumsuz olarak ortaya çıkabilecek bağlanmayı içerirken, iş tatmini ise daha olumlu bir duygulanım içinde olmayı ifade etmektedir.

Moral; bireyin örgüt içindeki duygularının genel durumunu ifade ederken, iş tatmini, kişinin moraline olumlu katkı sağlayabilecek etkenlerden biridir.

4.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar

İş tatmini kavramının, yalnızca bireyin sahip olduğu tutumlar ve mevcut duygu durumunun hoşnutsuzluk derecesi olarak görülmesi, bu kavramın anlaşılabilirliği açısından yeterli gelmemektedir. Literatürde yer alan kapsam ve süreç teorileri, motivasyon ile ilişkilendirilmekle birlikte, iş tatmininin daha detaylı açıklanmasında da yardımcı olmaktadır. Kavramın arka planında bulunan ve bireylerin davranışlarına yön veren teorilerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi*

Bireyin ihtiyaçları, iş tatmini üzerinde belirleyiciliği olan olgulardan birisidir. Bu teorinin temelini oluşturan modele göre ihtiyaçların fizyolojik, güvenlik, sosyalleşme, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş basamakta değerlendirildiği düşünüldüğünde, bireyin iş ortamındaki ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi, iş tatmininin varlığına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2014, 31).

- *Herzberg Çift Faktör Teorisi*

İhtiyaç kavramına fiziksel ve psikolojik olmak üzere iki yönlü bakış açısı sunulmaktadır. Bu modele göre iş tatmini, bireyin kendisi için önemli olan motive edici faktörlerle (başarı, ilerleme, tanınma, sorumluluk, gelişim, işin kendisi) birlikte, örgütün sağladığı hijyen faktörlerin (örgüt politikaları, gözetim, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, ücret, iş-yaşam dengesi, iş güvenliği) değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Aziri, 2011, 82).

- *Eşitlik Teorisi*

Bireyin işteki başarısını ve tatmin olma derecesini, çalışma ortamına yönelik eşitlik ya da eşitsizlik algısı belirlemektedir. Mevcut girdilerin (bilgi, beceri, deneyim, cinsiyet, yaş, vb.) ve elde edilen çıktıların (ücret, terfi, takdir, vb.) diğer çalışanlara ait bilgiler ile karşılaştırıldığında, ortaya çıkan oransal değerlendirmenin eşitlik ve eşitliğe yakın eğilimler göstermesinin, iş tatmini ile sonuçlanacağı belirtilmektedir (Eryücel, 2008, 26).

- *Beklenti Teorisi*

Bireylerin gösterdikleri çabayla elde ettikleri kazanımların, ulaşmak istenilen ödüller ile ne ölçüde tutarlı olduğunun değerlendirilmesi işe yönelik tatmin ya da tatminsizliği meydana getirir. Bu yönü ile iş tatmini, kişinin çaba-beklenti ilişkisinden etkilenme derecesini açıklamaya katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2014, 39).

- *İş Özellikleri Modeli*

Hackham ve Oldham'ın geliştirdiği model; temel iş özellikleri, kritik psikolojik durumlar ve etkiler arasındaki ilişkilerden, iş tatmininin oluştuğu varsayımına dayanmaktadır. Becerilerin çeşitliliği, özerklik, işin önemi ve özellikleri, kritik psikolojik durumlar çerçevesinde iş tatminine yönelik pozitif tutumları desteklemektedir (Yüksel, 2005, 295).

- *Locke'un Değer Teorisi*

Teorinin temelinde iş tatmininin, iş sonuçlarının bireyin istekleriyle uyuma derecesine göre belirlendiği yatmaktadır. Bireyin istekleri ve elde edilen sonuçların örtüşme derecesi arttıkça iş tatmininin arttığı, aksi durumda ise iş tatminsizliğinin ortaya çıktığı iddia edilmektedir (Eryücel, 2008, 27).

İş tatminini, iş ve çalışma ortamı dışındaki bazı belirleyiciler ile açıklayan teoriler de bulunmaktadır (Naz, 2015, 13-14).

- *Sosyal Bilgi İşleme Kuramı*

Çevrenin davranış üzerinde etkisine vurgu yapan bu kurama göre; bireylerin kendilerini iş arkadaşlarıyla karşılaştırdıktan sonra iş tatminleri veya tatminsizliklerinin oluştuğu belirtilmektedir.

- *Rakip Süreç Teorisi*

Bireylerin sinir sistemlerinin işlevlerini temel alarak önerilen modelde, organizmayı denge bulmaya yönelten temel ve bunlara yardımcı destek fonksiyonların varlığıyla iş tatmininin açıklanabileceği düşünülmektedir.

- *Genetik Teorisi*

İş tatmini için belirleyici kabul edilebilecek bu teoriye göre, bireylerin mevcut durumlarından bağımsız bir şekilde, genel olarak memnun veya memnuniyetsiz olabileceklerine vurgu yapılmaktadır.

- Eğilim Kuramı

Bireylerin çalışma ortamlarından bağımsız olarak, doğumlarından bu yana sahip oldukları yaşamsal memnuniyet düzeyinin, iş tatmininin açıklayıcısı olması özelliğine vurgu yapılmaktadır.

İş tatmini ile ilişkili teori ve modeller göz önünde bulundurulduğunda, genel olarak bireylerin ihtiyaçlarının ve isteklerinin çalışma motivasyonları için belirleyici olduğu görülmektedir. Bireylerin motivasyonları ve mevcut koşullar, iş tatmininin oluşmasında güçlü bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, bireyin isteklerinin ve ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde iş tatmininin sağlanabileceği, aksi takdirde işe yönelik tatminsizliğin ortaya çıkabileceği belirtilmektedir.

4.3. İş Tatminin Önemi

Örgütler mevcut kaynaklarını kullanarak, belirledikleri amaçlar ve hedefler doğrultusunda planladıkları sonuçlara ulaşmak istemektedir ve örgütleri bu hedeflere ulaştıracak en etkin kaynakların başında ise insan kaynağı gelmektedir. Bu noktada örgüt tarafından insan faktörüne nasıl yaklaşıldığı oldukça önemlidir. Örgütlerin amaçlarına ulaşmak dışında, çalışma ortamında insan kaynağını memnun kılmak ve bireylerin işlerini daha verimli yapabilecek koşulları oluşturmak, üzerinde emek harcanması gereken bir konudur. Yani çalışanların tatmin olmadan örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinin kolay elde edilebilecek bir şey olmaması, bireyin memnuniyeti için dikkat edilmesini önemli hale getirmektedir. Çalışanların memnun olmadığı bir ortamda, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi imkansız olmasa da, bu başarının sürdürülebilirliği önemli ölçüde risk altındadır.

Örgütlerin rekabet üstünlüğü elde edebilmelerinde, insan kaynağını örgütsel hedefler doğrultusunda yönlendirilebilmeleri ancak bireylerin işe yönelik tatminlerinin, motivasyonlarının ve örgüte bağlılıklarının artırılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirmekle mümkün olabilir. İhtiyaçlarını karşılamak için örgütün bir parçası haline gelen bir bireyin, yalnızca ekonomik beklentilerini karşılamak adına orada bulunmadığı yani ekonomik bir varlıktan ibaret olmadığı, aynı zamanda bir sosyal yönünün de bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla çalışanların iş tatminlerinin sağlanması, örgütler üzerine sosyal bir görev yüklemektedir (Poyraz, Kama, 2008, 147).

İş tatmini, örgütün devamlılığını sağlaması açısından dolayı önemlidir. Bireylerin işten tatmin olmaları, performans ile birlikte etkinliği ve verimliliği artıracak gibi, yapılan işi de nitelikli hale getirecektir. İş ortamında uygun olmayan davranışların

önlenmesinde, nitelikli iş görenlerin örgütte kalmalarının sağlanmasında ve yönetsel sorunların çözümünde belirleyici olacaktır (Erdil, Keskin, 2003, 15). İş tatmini, tamamen bireylerin ihtiyaçları ve buna ilişkin beklentileri ile ilgilidir ve söz konusu ihtiyaçlar, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar şeklinde gruplandırılmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçların, tatmin edildikçe azaldığı bunun aksine psikolojik ihtiyaçların ise tatmin edildikçe arttığı görülmektedir. Bundan dolayı, bireylerin ihtiyaçlarının bu doğrultuda doyurulması ve buna ilişkin motivasyonlarının sürekliliğinin sağlanması, örgüte olan bağlılıklarını da olumlu yönde etkileyebilecektir (Poyraz, Kama, 2008, 148).

Bir örgüt mevcut kaynaklarını en iyi şekilde organize eder ve bunu üretime en doğru şekilde ulaştırırsa, amaçlanan sonuçlara ulaşmak o derece kolaylaşacaktır. Buna karşılık geçmişteki bazı araştırmalarda iş tatmininin verimlilikle ilişkisi sıklıkla araştırılmış; çalışmalarda araştırmacılar, iş tatmininin olduğu bir çalışma ortamında yüksek verimliliğin olduğu varsayımının tam anlamıyla doğru olmadığı; tatmin olmuş çalışanların az ya da çok üretim sürecinde başarılı olabileceği, bu durumu çalışanın elde ettiği ödüller, çalışma koşulları gibi çeşitli değişkenlerden etkilendiği karmaşık bir süreç olarak görülmesi gerektiği şeklinde çıkarımlarda bulunmuşlardır. İş tatmininin örgütsel açıdan önemli olduğu bir konu da yabancılaşma ile olan ilişkisidir. Eğer bireyler tatmin olmadıkları bir iş ortamında çalışmaya devam ederse, çalıştıkları şirkete yabancılaşmaktadırlar. Çalışanların bu sürece girmeleri başlangıçta yalnızca verimliliğe etki ederken, en son aşamada işten ayrılmalara zemin hazırlamaktadır. Bu durumlarla karşı karşıya kalınmaması için, örgüt tarafından iş tatmininin önemi ve getireceği sonuçların neler olacağı hususu dikkatli bir şekilde irdelenmelidir (Kantar, 2010, 25).

İş tatmininin, örgütün amaçlarına ulaştıran sonuçlar ve bu sonuçların bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarıyla uyumluluğu dışında da değerlendirilmesi gereklidir. İş tatminin sağlanması öncelikli olarak, ruhsal ve fiziksel sağlık açısından bireyleri pozitif bir şekilde etkilemekte ve bununla ilişkili olarak yaşam tatminlerinin sağlanmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Sevimli, İşcan, 2005, 55). Bununla birlikte iş tatmininin birey açısından önemli olmasına ilişkin diğer unsurlar, aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kantar, 2010, 22):

- Bireyler içinde oldukları faaliyetlerde becerilerini kullanmak istemektedirler.
- Psikolojik olarak sahip olunan olgunluğun, iş tatminine pozitif ve anlamlı bir katkı yapması muhtemeldir.

- İş tatminsizliği, bireylerin sahip olmaktan hoşnut olmayacağı bir durumdur ve hayal kırıklığı oluşmasına neden olabilir.
- Bireyin yaptığı iş, harcanılan zamanın önemli bir kısmını teşkil eder ve bu yüzden şartların iyi olması bireyler için hayati bir nitelik taşır.
- Ekonomik olarak bir gereksinim olmasa bile, çalışmak ve yararlı işler yapma ihtiyacı bireyler için psikolojik bir gerekliliktir.
- Bir çalışma ortamında üretici yönlerini kullanamayan bireyler, boşa zaman geçirdiklerine inanarak hoşnutsuzluk duyabilirler.
- İşte tatminsizlik duyulması, bireyi yalnızca çalıştığı örgüt temelinde mutsuz yapmaz, aynı zamanda makro düzeyde toplumsal olarak çalışma değerlerini zayıflatarak, bireylerin üretmekten ve başarmaktan uzaklaşmalarına neden olabilir.

Pozitif psikoloji, bireylerin zayıf noktalarına odaklanmak yerine, onların güçlü taraflarını açığa çıkartmaya çalışan ve bu güçlü yönlerin ardında yer alan psikolojik unsurların ölçülmesi, geliştirilmesi ve yönetilmeye çalışması suretiyle bireylerin performanslarının iyileştirilmesini hedefleyen “pozitif örgütsel davranış” yaklaşımını beraberinde getirmiştir. Bu yaklaşımın kurucusu Luthans, bireylerin güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmekte (Akçay, 2012, 124) ve iş tatmininin aşağıdaki nedenlerden dolayı önemli olduğunu dile getirmektedir (Luthans, 1995, 170-172’den aktaran Yazıcıoğlu, 2010, 244):

- İş tatmini çalışanın, mevcut işine verdiği duygusal bir yanıttır. Gözle görülmekten çok, ifade edilebilir belirginlikte bir olgudur.
- Ortaya konması amaçlanan çıktıların (ürün, hizmetler vb.) ihtiyaç ve beklentileri ne ölçüde karşıladığı, iş tatmini açısından değerlendirilmesi gereken bir konudur.
- İş tatmini, birbiriyle yakından ilgili tutumları etkilemesinden dolayı belirleyicidir. Bireyin yaptığı iş, elde ettiği ücret, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ve yönetim tarzı iş tatminini belirgin bir şekilde etkilemektedir.

4.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireylere çalışma ortamında sağlanacak memnuniyet, örgütsel amaçlarla yakından ilişkilidir. Örgütün amaçları ve hedefleri, temel motivasyon kaynaklarından birini oluştursa da, bu süreçte bireylerin rolünün de iş tatmini üzerindeki etkisi oldukça

kritiktir. İş tatmini temelde, örgüt içi faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki temel grupta toplanmaktadır.

4.4.1. İş Tatminini Etkileyen Örgüt İçi Faktörler

Bir çalışanın işini doğru ve etkili bir şekilde yapabilmesi, bulunduğu örgütün sağladığı koşullarla bağlantılıdır. İstenen sonuçlara ulaştıracak etkenler, öncelikli olarak örgüt tarafından oluşturulur. Luthans, bireyin işinde tatmin olması bakımından işin kendisi, ücret, yükselme fırsatı, yönetim anlayışı ve çalışma ortamı olmak üzere işe ilişkin beş boyut olduğunu belirtmektedir (Tutar, 2007, 103). Bu başlıkların, yapılan çalışmalarda kimi zaman genişletilerek ele alındığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak, iş tatminini etkileyen örgüt içindeki faktörleri, işin niteliği, ücret, yönetim tarzı ve çalışma koşulları, terfi olanakları, takdir ve teşvik şeklinde sıralamak mümkündür.

4.4.1.1. İşin Niteliği

İş tatmininin oluşmasındaki önemli faktörlerden biri işin kendisidir. Bireyin yaptığı işe olan duygu ve düşünceleri, bireyin işe yönelik tatminini etkilemede önemli bir unsurdur. Çalışılan işten hoşnut olunması, işin anlamlı bulunması ve işi yaparken zevk alınması, iş tatminini arttıran hususlardır. Mesleğini isteyerek seçen ve/veya mesleğini kendine uygun gören bireylerin iş tatmin düzeylerinin, diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Özdemir, 2015, 27).

Bir örgütün bireye sağladığı tatmin, işin niteliğine ve o işin bireyler tarafından nasıl algılandığı ve kabul gördüğüne bağlı olarak değişebilir. İşin içeriğinin zevkli ve ilginç olması, bireyin bilgi, beceri ve yetenekleriyle uyum sağlaması, iş tatmini üzerinde etkili faktörlerdir. Bu konuda en önemli üç unsur; yetenek ve becerilerin kullanılabilmesi, bağımsızlık ve çeşitliliklerdir. Monoton çalışmayı gerektiren işlerin aksine, özel bilgi ve beceri gerektiren işlerin, bireyde daha fazla tatmin duygusu sağladığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, işin tek bir kişi tarafından yapılabilirliği, orijinal katkılar gerektirmesi, alternatif çalışma programlarının ve esnek çalışma saatlerinin uygulanabilir olması, iş rotasyonu ve iş zenginleştirmeye imkan tanınması, iş tatminini doğrudan etkileyen unsurlardır (İşcan, Timuroğlu, 2007, 125). Birey açısından işin mücadele içermesi yani işlerin karmaşık ve zorlayıcı olması, otonomi gerektirmesi, rutinin dışında olması, sorumluluk almayı ve inisiyatif kullanmaya açık olması da, iş tatminini sağlayabilecek diğer niteliklerdir (Çekmecelioğlu, 2005, 27).

Bireyin yaptığı işi ve sonuçlarına ilişkin bilgilendiriliyor olması, işlerin kolaylaştırıcı bir çalışma ortamında belirli bir serbesti içinde yapılması ve gerektiğinde işlerin eksik

yapıldığında nezaketle uyarı yapılarak, yapıcı bir iletişim kurulması iş tatmini açısından oldukça önemlidir (Özkalp, Kirel, 2011, 115). Bunun dışında, işle ilgili rollerin açık bir şekilde tanımlanması, rol çatışmalarını engelleyerek, bireylerin neyi nasıl yapacakları hakkında bilgili olmalarına yardımcı olur ve pozitif tutumları destekleyerek iş tatmini oluşmasını kolaylaştırır (Erdoğan, 1997, 377). Günümüzdeki çalışma ortamlarında, özellikle üretim ağırlıklı örgütlerde, iş tatmini oluşmasını sağlayabilecek metotlar uygulanmaya çalışılmaktadır. Rutin işler yapan bireylerin işlerini sağlıklı bir şekilde yürütmelerinde ortaya çıkabilecek sakıncaların giderilmesine özen gösterilmekte, işin monotonluğu azaltmaya yönelik olarak esnek çalışma modelleri, işe yönelik rotasyon ve zenginleştirme gibi uygulamalar ile bireyin tatmini amaçlanmaktadır (İşcan, Sayın, 2010, 199).

4.4.1.2. Ücret

Bireyin fikren ve bedenen emeğinin karşılığını ifade eden ücret, güdüleyici ve yönlendirici olması yönüyle iş tatmini oluşturacak faktörlerin başında gelmektedir (Mert, 2010, 123). Örgütler tarafından önemli bir maliyet kalemi olarak görülen ücret, iş tatminin ortaya çıkmasında önemli bir faktördür. Burada dikkat edilmesi gereken başlıca husus, ücretin çalışanın ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği ile ilgili olmasıdır. Eğer ortaya koyulan ürün ve hizmetler karşılığında, alınan ücretin hak ettiği düşünülüyorsa, o zaman kişide tatmin duygusu ortaya çıkacaktır (Bozkurt, Bozkurt, 2008, 5).

Bireyler; ortaya koydukları emek doğrultusunda aldıkları ücreti, hem bulundukları işyerinde benzer düzeyde kazanç elde eden çalışanlarla hem de kendi çalıştıkları işletme dışındaki çalışanların ücretleriyle kıyaslamaktadırlar. Bu yüzden ücretin, çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak güçte olması kadar adil olması da önemlidir. Bireyin, ücretlerle ilgili bir adaletsizlik olduğu kanılarının güçlenmesi, tatminsizlik eğilimini de beraberinde getirecektir (İşcan, Sayın, 2010, 199). Ücretin örgüt içinde tatmin oluşturmasını sağlayacak önemli bir araca dönüşmesini sağlamak, aşağıdaki faktörlerin dikkate alınması ile mümkün olabilir (Kantar, 2010, 66):

- Çalışanın yaşı, mevcut şirketindeki kıdemi, toplam kıdemi, yaşamıyla ilgili bireysel özellikler,
- Çalışanın gösterdiği çaba, ortaya koyduğu ürün ve hizmetlerin niteliği, yenileşmeye verdiği önem, yapıcı yönlerin kullanılması,
- Sorumluluk bilinci, yetkinlikler, bilişsel yükler, görev-ücret dengesi.

Yukarıda ele alınan hususlar ışığında yapılacak bir ücret tayini, bireylerin ihtiyaçlarını doyurmakla beraber, örgüte ilişkin adalet algısı ve güven duygusu da

doğuracağından, iş tatmininin oluşmasında ve pekişmesinde katkıda bulunabilecektir.

4.4.1.3. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları

Örgütler kendilerine özgü değerleri, normları ve uygulamaları çerçevesinde yönetilmektedir. Üst yönetimden başlayarak alt kademelere kadar benimsenen bu farklılıklar, yöneticilerin ve yönetimin üzerinde bir denetim biçimini de içermektedir. Bu denetim biçiminin katı olması, yoğun bir şekilde kontrol ediliyor olması, iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Denetim sıklığının fazla olması, bireysel esnekliği azaltarak olumsuz tutumların yerleşmesine zemin oluşturmaktadır. Bunun yanında, çalışanların kararlara katılım göstermelerinin sağlanması, olumlu tutumların desteklenerek iş tatmininin gelişimine katkı sağlanması muhtemeldir (Erdoğan, 1997, 376). Dolayısıyla yönetim biçiminin bireylere yönelik olması, onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmesi ve alınacak kararlara katılıma imkan vermesi, kişinin yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu duygular geliştirmesini sağlamakta ve iş tatminlerini yükseltmektedir (Eryücel, 2008, 5).

Örgütlerin günlük faaliyetleri içinde kararlar almalarını sağlayan süreç bilgi akışıyla gelişmektedir. Yöneticiler aldıkları bilgilerle kararlar verirken, astlarının çalışma tutumlarını da bu iletişim sürecinde etkileyebilmektedirler. İletişim kurulması, öngörülemeyen birçok maliyetin oluşmasının önüne geçerken; iletişimin bulunmaması ya da sınırlı olması, belirsizlikleri beraberinde getirecektir. Belirsizliğin bulunduğu ortamda tatminsizlik, güvensizlik, stres, sınırlı örgütsel bağımlılık, verimlilikte azalış ve devamsızlık gibi durumların ortaya çıkması söz konusu olacaktır. (Bozkurt, Bozkurt, 2008, 5)

Bireyin iş tatminini etkileyen diğer önemli bir faktör, çalışma arkadaşları ve iş gruplarıdır. Birbirlerini destekleyen bireylerin oluşturduğu bir çalışma ortamında, iş tatmini belirli bir düzeyde oluşmaktadır. Tecrübe gerektiren konularda veya kaygının etkin olabileceği durumlarda çalışma arkadaşlarına danışmak, stresle daha iyi şekilde başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır. Çalışanın işinden çok mutlu olmamasına karşılık, iyi çalışma arkadaşlarına sahip olunması, yaşanan mutsuzluğunu azaltarak belirli bir seviyede iş tatmininin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Eğer birey hem işinden mutsuz hem de birlikte çalışmaktan keyif alabileceği çalışma arkadaşlarından yoksunsa, işten tatminsizlik durumu söz konusu olacaktır (Özkalp, Kirel, 2011, 117).

Bireyin iş grubundaki kişilere olan inancı, onların bilgi ve yeteneklerine olan güveni, ihtiyacı olduğunda çevresinden yardım alabileceğini bilmek, kişinin işe olan tatminini

arttıracaktır. Bazı durumlarda bireyin çalışma arkadaşları ile arasındaki uyumlu ilişkiler, kişinin örgüte olan bağlılığını da olumlu etkileyebilecektir. Örneğin, yeni bir ortama girdiğinde uyum sağlayamayacağı endişesi ve mevcut olumlu ilişkilerin kaybedilmesi düşüncesi, bireyin bulunduğu örgüte bağlılık duymasına neden olabilecektir (Özdemir, 2015, 24). Ayrıca bireylerin takım halinde çalışmaları, bireyler arası ilişkileri güçlendirmesi ve sosyal yönü geliştirmesi bakımından, iş tatmininde önemli bir unsurdur. Takım çalışmalarının yoğun olduğu ortamlarda sosyal ilişkiler hayati bir önem kazanmakta ve doğal olarak, takımları oluşturan kişilerin birbirleriyle uyum gösterebilmeleri için kaynaşmaları gerekmektedir. Örgütler, bireylerin bu psikososyal ihtiyaçlarının farkına varıp, çalışanlar arası sosyal ilişkilerin gelişmesi için önemli çabalar sarf ederlerse, iş tatmininin ve performansın ortaya çıkmasını da kolaylaştırmış olacaklardır (Bozkurt, Bozkurt, 2008, 4).

Son olarak, bireyin çalıştığı ortama ilişkin şartlar ve koşulları ifade eden maddi çevre de, işe yönelik tatmin açısından ele alınması gereken bir konudur. Maddi çevrede işlerin yapılabilmesi için gerekli olan ısıtma, soğutma, havalandırma ve ışıklandırma sistemlerinde bulunan eksiklerin ve aksaklıkların çalışma ortamındaki emeğin kalitesini azaltması ve bu sorunların belirli bir zaman diliminde devamı, çalışanların iş tatmini üzerine olumsuz bir şekilde yansıyacaktır (Kantar, 2010, 65).

4.4.1.4. Terfi Olanakları

Terfi, çalışanların mevcut görevlerinden statü, ücret, karar verme ve yetkilendirme kriterleri nezdinde örgüt içinde görece daha yüksek bir pozisyona yükselmesidir. Örgütteki terfi süreçlerinin iş tatminine önemli ölçüde etki edebileceği görülmektedir. Belirli bir zaman diliminden sonra çalışanlar, mevcut çalıştıkları örgütte kendilerini geliştirebilecek ve tatmin edebilecek görevler, gruplar ve sorumluluklar içerisinde yer alma isteği taşıyabilmektedirler. Bu durum, örgütlerin çalışanların yeteneklerinden en doğru şekilde istifade etmelerine yardımcı olmaktadır. Maslow'un piramidi düşünüldüğünde, daha üst görevlere yükselmek ve bu görevlerin bireyin kendisine saygınlık kazandırabileceği düşüncesi, çalışanlar için önemli bir ihtiyaç olarak belirlenebilmektedir. Bu ihtiyaçlara sahip bireyler, çabalarını düzenleme yoluna gitmekte ve amaçlara dönük gösterdikleri davranışları, terfilerin karşılığı olarak daha motive şekilde gösterebilmektedir (İşcan, Sayın, 2010, 200). Bireyin harcadığı emeğinin, gösterdiği başarının bir karşılığı ve gereği olarak düşünülen terfi, kişi için bir ödül olarak görülmektedir. Bireyler bir başarının ardından takdir görmek ya da bu başarının somut bir görüntüsü olarak terfi edilmeyi beklemektedir. Bir örgüt, çalışanlarına yükselme imkanı sunuyor ve bu sistem objektif verilere dayanıyorsa, bu durumda birey, yapıya güven duyarak işinde güçlü duygular ile çalışacaktır.

Bunun sonucunda elde edilen başarı ile terfi alınması, imkanlarının artırılması ve bu yükselmenin verdiği prestij, bireyde tatmin duygusunu ortaya çıkartacaktır (Özdemir, 2015, 30).

Birey, işinde bilgi kazandıkça ve tecrübesi arttıkça, iş kişi için yeknesak hale gelmekte ve bulunulan mevkideki yetki ve dolayısıyla sorumluluklar yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, kişi daha yüksek yetkiyle ve daha fazla sorumluluklar olarak çalışmayı arzu eder hale gelmektedir. Dolayısıyla ilerleme ya da yükselme yollarının tıkanıdığı bir iş ortamı, bireyin çalışma gayretinin ve şevki kırılmasına, iş tatmininin azalmasına neden olacaktır (Eryücel, 2008, 6). Terfi etme seviyesinde bulunan çalışanların, işlerine gösterdikleri bağlılık ve çalışma istekleri, kariyer yolunun belirsizlikler taşıması ve örgüt içinde çalışanların terfi etmelerini adil bir şekilde gerçekleştiren bir sistemin bulunmaması, iş tatminsizliğin ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Bozkurt, Bozkurt, 2008, 6). Çalışanların, örgüt içinde öncelikli olarak terfi sistemlerini nasıl algıladıkları önem arz etmektedir. Mevcut bir pozisyon için çalışanlar, yapılan terfi ettirme işleminin hak edilmiş bir yükseltme olduğunu düşünüyorlarsa, bu durumu adil olarak değerlendirebilmektedir. Mevcut adaylar içerisinde, terfi eden adayın diğer adaylara göre bu görevi daha az hak ettiği düşünülüyorsa, hem durumun içindeki çalışan hem de diğer çalışanlar olumsuz etkilenmektedir. Örneğin, terfilerde kıdemin esas alındığı bir sistemde, kıdemli çalışanın terfi ettirilmesi çalışanlar için tatmin edici bir unsur olabilirken, aksi durumda gerçekleşen bir yükseltme, çalışanlar genelinde tatminsizliği arttırabilecek bir faktör olabilmektedir (Özkalp, Kirel, 2011, 116). Kıdem kaynaklı terfiler dışında, çalışanın gösterdiği performans da terfi fırsatlarının ortaya çıkmasına önemli ölçüde katkı sağlayabilmekte ve gösterilen performans sonucu yükseltlen birey, örgüte yönelik adalet ve güven duygusu ile işe olan tatminini artırabilmektedir.

4.4.1.5. Takdir ve Teşvik

Takdir, çalışanın belirli bir görev ve sorumluluk karşısında başarılı olmasına yönelik memnuniyetin, farklı görev seviyelerindeki çalışanlarca; maddi, manevi, sözlü veya yazılı şekilde ifade edilmesi hareketidir. Çalışanın yaptığı işte gösterdiği performansın olumlu olarak değerlendirildiğini algılaması, tatmin duygusunun ortaya çıkmasına yardımcı olabilmektedir. Örgütlerin etkin birimleri olan bireyler; sahip oldukları kişilik özellikleri ve ihtiyaç duyulma hissiyle, belirli bir konuda sahip oldukları uzmanlık ve o konuya ilişkin yeterliliklerine dair kanıları ve çevre beklentilerine uyum sağlama refleksiyle, takdir görme beklentisi içine girmektedirler. Bunun en önemli sebebi, bireylerin kendilerini değerli bir varlık olarak görmeyi istemeleri dışında, başkaları tarafından da değerli kabul edilmeyi beklemeleri ya da

en azından değerli görüldüklerini hissetmeyi istemeleridir. Bu nedenle çalışanlar çabalarına değecek bir ücret almayı beklemekle birlikte, aynı zamanda takdir edilmeyi de arzu etmektedir. Korman, takdir edilme isteğinde etkili olan, bireyin üç temel beklentisini şöyle ifade etmektedir (Kantar, 2010, 67):

- Kronik takdir isteği; bireyin kişiliğine bağlı olarak, bireyin kendisine duyulması gereken övülmek ihtiyacı ile ilgilidir.
- Görevle ilişkili takdir ihtiyacı; bireyin belirli bir işte sahip olduğu yeterlilik ve geçmiş deneyimlerin kıymetiyle ilgilidir.
- Çevre etkisiyle ilişkili takdir ihtiyacı; bireyin çevresinde yer alan kişilerin etkisiyle gelişen beklentilerle yakından ilgilidir.

Takdir edilme iş tatmini için önemli bir unsur olmakla birlikte, belirgin bir şekilde sınıflamanın güç olduğu da bir konudur. Takdir etmek, yalnızca örgütler arasında değişkenlik göstermemekle birlikte, ülkeden ülkeye de farklılık gösterebilmektedir. Bireylerin algılarının yalnızca örgütsel değişkenlere göre değil, çalışanın içinde bulunduğu bağlamdan etkilendiğinin göz önünde bulundurulması, takdir edilmeyi önemli kılan durumun iyi analiz edilmesi gerekmektedir (Bozkurt, Bozkurt, 2008, 5).

Örgüt amaçlarına ulaşmak için, takdir edilmek kadar teşvik edilmek de oldukça önemlidir. Yapılan işler, örgüt içinde belirli standartlar ve prosedürler gözetilerek yapılmakta olsa da, işlerin yapılma biçiminde geliştirilebilecek bakış açıları ve uygulamalar, yönetimin çalışanları düşünmeye, oluşturmaya ve yenileşmeye özendirme çabası, iş tatminin oluşmasına katkı sağlayabilmektedir.

4.4.2. İş Tatmini Etkileyen Bireysel Faktörler

Örgütlerin çalışma koşullarını çalışanların en verimli olabilecekleri şekilde organize etmeleri, tatmin edici bir çalışma ortamını garanti etmemektedir. Örgüt amaçlarını gerçekleştirecek olan da çalışanlar olacağından, tatmin ya da tatminsizliklerini etkileyecek bireysel faktörler de bulunmaktadır. Bireyler tarafından bakıldığında; cinsiyet, yaş, eğitim, ihtiyaçlar ve beklentiler, kişilik ve statü gibi faktörler, iş tatmini üzerinde etkili olan değişkenlerin başında gelmektedir.

4.4.2.1. Cinsiyet

İş tatminine belirgin bir şekilde etki eden faktörlerin başında cinsiyet gelmektedir. Cinsiyetin ortaya koyduğu tatmin düzeyi farklılıkları, bazı temel nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bunlar genel olarak kadının toplumda üstlendiği rollerden ve iş hayatında karşılaştığı ayrımcılıktan ileri gelmektedir. Kadının, hem çalışma yaşamında üstlendiği rolü hem de aile yaşamında taşıdığı rolü birlikte yürütüyor

olması, kadının olağandan daha fazla çaba harcamasına neden olmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş tatmini durumunun olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmasının muhtemel olması açısından, kadının iki yaşam arasında dengeyi kurabilmesini sağlayabilecek yönetim bakış açısı oldukça önemlidir. Çalışma hayatında yer alan kadınların iş-yaşam dengelerini kurmaya yardımcı olmak kadar, bu durumu erkek-kadın perspektifinde adalet ve eşitlik çerçevesinde kuşatacak bir örgüt yapısı da bulunmalıdır. Yapılan bir araştırmaya göre kadın çalışanların ortalama elde ettikleri kazançların, erkek çalışanların elde ettikleri ortalama kazancın 3'te 2'si miktarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık bazı araştırmalarda, kadınların çalışma yaşamında "cam tavan sendromunu" aşmaya başladıkları ve kadınların erkeklere göre daha farklı yaklaşımlar getirdiği gibi çıkarımlara da ulaşılmaktadır (Graham, Messner, 1998, 197). Diğer bir araştırma bulgusu; kadınların toplamdaki anne ve eş rollerinin ağırlığından, üst seviye ihtiyaçları gidermek için daha az eğilim gösterdiklerini, bunun yerine maddi ödüllere daha çok odaklandıklarını ve haddinden fazla düşük ücret aldıklarında da tatminsizliğin arttığını ifade etmektedir. Kadınları temel alan araştırmalarda özetlenen bulguların aksine başka bir araştırmada ise, ABD ve İngiltere'de daha kötü şartlarda çalışmakta olan kadınların, erkeklere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ve bunun işin kendisinden çok, sosyal ilişkilerin getirdiği memnuniyetle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kantar, 2010, 59).

Bu durum cinsiyet perspektifinden bakıldığında, kadınların erkeklere göre daha az ücret almaları, işlerinde daha az yükselme imkanına olmaları ve kendilerini daha sınırlı geliştirme imkanlarına sahip olmalarına rağmen, kadınların erkeklere göre daha tatminkar oldukları söylenebilir. Konuyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışmada, kadın işgücünün genel olarak işin kurucu evresine yönelik örgüte daha fazla ilgi gösterdikleri ve işlerinde birinci öncelik olarak uyum ve huzur aradıklarını saptanmıştır. Erkeklerin ise genel olarak işin neticesiyle ilgilendikleri ve tatmin duydukları ifade edilmiştir. Dolayısıyla, iş tatmin düzeyinin kadın ve erkek diye ayrılmasından ziyade, bireylerin işten beklentileri, bu beklentilerin ne kadar ve hangi düzeyde karşılandığına ilişkin yaklaşımların sonucu ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2014, 14). Görüldüğü üzere cinsiyete ilişkin araştırmalarda elde edilmiş bulgular birbirleriyle hem benzeşip hem de farklılaşmaktadır. Çalışma ortamında cinsiyet farklılıklarını zenginliğe dönüştürmek ancak, çalışanın ücretlendirme ve terfi gibi işlemlerinde demokratik ve adil sistemler oluşturulmasıyla mümkün olabilecektir.

4.4.2.2. Yaş

Çalışanların bulundukları yaş dağılımı, olayları yorumlama biçimine önemli şekilde etki edebilecek faktörlerin başında gelmektedir. Bireyler yaş aldıkça, işten duydukları tatmin kendilerinden daha genç olan çalışanlara göre artış göstermektedir. Bunun nedeni, olgunlaştıkça bireylerin işlerinde daha çok tecrübe kazanmaları ve bu tecrübe ile birlikte iş ve kişi arasındaki uyumun artarak, beraberinde tatmini getirmesidir. Yaşın artmasının zamanla olumlu etkisi, deneyimin daha iyi iş çıkarma olasılığını geliştirmesi ve bunun iş tatmininin artmasına sağlayacağı katkı üzerinden etkisini göstermektedir (Kantar, 2010, 62-63). Oysa genç bireyler, işle ilgili şartların iyileştirilmesi ve yükselme imkanlarının sağlanması gibi işe ilişkin farklı beklentiler içinde olabildiklerinden, genç çalışanların tatmin düzeylerinin daha olgun çalışanlara göre farklılık göstermesi normal karşılanabilecek bir durumdur (Yılmaz, 2014, 14). Genç bireylerin, daha olgun meslektaşlarına göre tatmin olma düzeylerinin düşük olması yalnızca iş yerinde karşılanamayabilen yüksek beklentiler ile sınırlı değildir. Birçok genç birey, yeni mezun olmasına rağmen, daha iyi eğitime ve yaptığı iş için daha fazla niteliğe sahip olabilir. Bu yüksek niteliklere rağmen, genç çalışanın düşük statü ve gelir ile çalışmak zorunda kalması, tatminsizliğin ortaya çıkmasında güçlü bir etkidir. Ayrıca, genç çalışanların yaptıkları işte kontrol ve otoriteye sahip olmamalarını da tatminsizlik durumunun diğer bir sebebi olarak gösterilebilir (Özdemir, 2015, 38).

Yaşın tatmin için önemli bir faktör haline gelmesine sebep olan diğer bir faktör, çalışanların doğumu ile birlikte mensubu olduğu kuşağın yapısı ve çalışma yaşamındaki toplam deneyimidir. Herzberg tarafından bu durum, U eğrisiyle açıklanmış; çalışma yaşamının ilk dönemlerinde tatmin düzeyinin yüksek, otuzlu yaşlara doğru düşük ve ilerleyen yaşlarda ise tekrar yükselen bir seyir izlediği öne sürülmüştür. Araştırmacılar, yaşın iş tatmininin artmasına önemli bir katkısı olduğunu, çalışanların ise ilerleyen yaşlarda manevi ödüllerden ziyade, maddi ödüllere daha fazla kıymet verdiğini ifade etmektedirler (Kantar, 2010, 60). Kuşaklara ilişkin farklılıkları anlamak, yaşa ilişkin iş tatmini nezdinde oluşan ayrımları açıklamaya yardımcı olabilmektedir. Kuşakların birbirlerine göre olayları ve durumları farklı yorumlarken, işe dönük tutum ve davranışlarının da tam olarak bu seviyede oluştuğu, unutulmaması gereken önemli bir husustur.

4.4.2.3. Eğitim

Eğitim düzeyi, çalışanların belirli bir örgütte, belirli rolleri yerine getirmelerine ilişkin değerlendirilmesi sürecinde, yeterliliğe ve başarılı olmaya ilişkin veriler sunan önemli

kriterlerin başında gelmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması, yetkinlik düzeyini bütünüyle açıklamasa da, belirli bir ölçüde çıkarımlarda bulunmaya yardımcı olmakta ve işe alım kararlarını gerçekleştirme gibi bir konuda kılavuz rolü üstlenmektedir. İşte bu noktada, eğitim düzeyindeki farklılıkların, çalışanların gösterdikleri tatmin düzeyi ölçüsünde farklılaşabileceği söz konusudur.

Eğitim çalışanların yalnızca mesleki yeterliliklerini ve donanımlarını değil, aynı zamanda bireylerin dünya görüşlerini de dönüştüren bir süreçtir. Bu anlamda eğitimin iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi yadsınamaz bir gerçektir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli konu, sahip olunan bilgi, beceri ve değerler ile örgütten beklentilerin, işin kendisi ve tanıdığı imkanlar arasındaki o hassas dengenin sağlanabilmesidir. Eğer bu denge sağlanamaz ve bir çatışma yaşanırsa, işe olan tatmin düzeyi de bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Bununla birlikte yüksek düzeyde eğitim alan bireylerin, düşük düzeyde eğitim alan bireylere göre, daha az tatmin oldukları bilinen bir gerçektir (Yılmaz, 2014, 15)

Klein ve Meher, bireylerin kazançlarıyla eğitimleri arasındaki ilişkide, eşitlik ve lehine olma durumunu karşısında, diğer çalışanlara göre tatmin ya da olumsuz biçimiyle tatminsizlik olarak nasıl değerlendirilebileceği üzerinden incelemede bulunmuşlardır. Elde ettikleri sonuçlar, eğitim düzeyinin yükseldiği durumda iş tatmininin düştüğü ve bunun nedeninin, görece daha yüksek düzeyde çalışanların karşılaştırma amaçlı seçtikleri referans grupları koşullarından olumsuz etkilendiklerini göstermiştir (Kantar, 2010, 62-63). Eğitim düzeyi düşük olan bireylerin, mevcut işini koruma çabası içinde olmaları ve iş güvencesine daha fazla önem vermeleri, bunun aksine eğitim düzeyi arttıkça bireylerin daha fazla yükselme ve kariyer beklentilerinin ortaya çıkması bu durumu açık bir şekilde izah etmektedir (Keser, 2005, 87).

4.4.2.4. İhtiyaçlar ve Beklentiler

Bireylerin bir örgüte mensup olmalarının temelinde, kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak gelmektedir. Yaşamı idame ettirmesini sağlayabilecek geliri elde eden birey, ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine göre yaptığı işten tatmin olabilir ya da tatminsizlik yaşayabilir. İnsan doğası, ihtiyaçları karşılandığı ölçüde, farklı düzeyde beklentilere sahip olabilmektedir. Bu beklenti-değer ve inançlar bütünü dengesi, iş tatmininin belirlenmesinde, bireyin örgütten beklentileri ve örgütün bireye sağladığı düzey üzerinden tespit edilerek gerçekleştirilir. Bir örgüte farklı beklentiler ile katılan birey, bu beklentilerinin gerçekleştirilebildiği ölçüde işinden ve dahil olduğu örgütten memnuniyet duyacaktır (Yazıcıoğlu, 2010, 245).

Beklentiler, ihtiyaçlar tarafından şekillendirilen ve bireylerin gelecekte sahip olmak istedikleri imkanlar ve içinde bulunmak istedikleri koşulları ifade etmektedir. Araştırmacılar, iş tatmini ya da tatminsizliğini, bireyin işinden neyi beklediğiyle, mevcut çevrenin kendisine bu imkanları ne ölçüde verdiği arasındaki farkın derecelendirmesi üzerinden yapmaktadır. Lock, Aronson ve Smith, beklentilerin duygusal reaksiyonlara etki ettiği sonucuna ilave olarak, çalışanların beklenmedik başarı ve beklenen başarısızlık arasında, beklenmeyen başarısızlığı tercih etme davranışları gösterebilecekleri neticesine ulaşmışlardır (Kantar, 2010, 70). Elde edilen bu araştırma sonucuna göre, bireyin lehine gelişebilecek durumlar dahi olsa, beklentiler içinde gelişmeyen olayların değerlendirme biçiminin farklı olabileceği görülmektedir. Dolayısıyla ihtiyaçlarını giderebilen ve beklentileri karşılanan çalışanların, daha yüksek bir iş tatmini düzeyinde olabilmeleri muhtemeldir.

4.4.2.5. Kişilik ve Statü

İhtiyaçların ve beklentilerin iş tatmini üzerindeki etkisi dışında etken faktörlerden biri de çalışanın sahip olduğu kişilik özelliğidir. Kişilik özelliği, bireylerin davranışlarına doğrudan etki etmektedir. Kişinin sorumluluk özelliğinin gelişmiş olması, bulunduğu örgütte verilen görevlerde başarılı olacağına dair kendine güven duyulmasına katkı sağlayarak iş tatminini olumlu etkileyebilecektir. Duygusal tepkileri tutarsız olan, bulundukları koşullardan çoğunlukla şikayet etme eğilimi olan çalışanların, yaptıkları işten tatmin olmaları örgütler açısından zorlayıcı bir durumdur. Yapılan bir araştırma; çocukların daha iyi bir aile ortamında yetişmesi durumunda, ilerleyen dönemlerde daha tatminkar bir eğilim göstererek meslekleriyle uğraştıkları sonucunu ortaya koymaktadır (Kantar, 2010, 63). Genel olarak çevrelerine uyum sağlayamayan ve nevrotik yapıya sahip olan bireyler, diğerlerine göre daha fazla iş tatminsizliği göstermekte ve işlerini daha olumsuz değerlendirmektedirler. Bu durumun altında yatan en önemli sebep, kişilerin başkalarıyla rahat ilişki kuramamalarından ve hayata karşı negatif bakış açısı sergilemelerinden kaynaklanmaktadır (Sevimli, İşcan, 2005, 56). Duygusal dengeye sahip, dışadönük ve sorumluluk sahibi bir birey, işinde daha mutlu olmaktadır. Bunun nedeni ise bireyin, işte tatmin edici sonuçlar elde etmek için istekli olmaları şeklinde açıklanmaktadır (zdemir, 2015, 40).

Kişilikle bağlantılı olarak, çalışanın sahip olduğu statü de iş tatmini üzerinde etkili olan faktörler arasında değerlendirilmektedir. Porter, st düzey görevlerde bulunan çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bireylerin statü dolayısıyla kendilerine gösterilen saygının, pozisyonun getirdiği yan hakların sağladığı ayrıcalıkların ve sahip olunan itibarın, bireyin çok önemli ihtiyaçlarının giderilmesinde yardımcı olduğu ve duyulan tatmin seviyesini önemli şekilde arttırdığı

ifade edilmektedir (Kantar, 2010, 63). Statü, yaşadığı toplumda bireye, konumu nedeniyle biçilen değeri ifade ettiğinden, toplumda bireye atfedilen bu değerler, kişiyi bütünsel olarak etkilemektedir. Saygın, değerli ve önemli bir statüye sahip birey, sosyal etkileşimde bulunduğu kişilerden tarafından saygı ve takdir görmekte ve bu duygu da bireyde tatmini ortaya çıkartmaktadır. Dolayısıyla örgütte sahip olunan statü, iş tatmininin sağlanması ve devam ettirilmesinde önemli bir unsurdur (Yılmaz, 2014, 16). Burada çalışanın sahip olduğu statü, çalışma yaşamındaki tutumlarını şekillendiren ve tatmin duygusunu oluşturan bir konum olsa da, üst konumda olan çalışan ya da çalışanların, çalışma arkadaşlarının motivasyonu ve çalışma şevkini azaltıcı davranışlar içinde olması durumunda da ortaya çıkacak sonuçlar, örgütün aleyhine gelişebilir. Bu yüzden statüler ile kişilik özellikleri arasında denge bulunan çalışanların bulunduğu bir iş ortamında, daha olumlu sonuçların gözlenebileceği düşünülmektedir.

4.5. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmini, bireyin işe ilişkin ihtiyaç ve beklentileri ile ortaya çıkan sonuçlar arasındaki farkın işe yönelik tutumsal bir yansımasıdır. Bireyin, işi ve iş çevresine karşı geliştirdiği duyguları, düşünceleri ve eğilimlerine ilişkin beklenti düzeyi ile gerçekte oluşan çıktılar arasında yapılan karşılaştırma sonucu, işten tatmin ya da tatminsizlik durumunu ortaya koymaktadır. Beklentiler ile sonuçların aynı doğrultuda gerçekleşmesi, işten tatminini ifade ederken; aksi durumda ise iş tatminsizliğinden bahsedilmektedir.

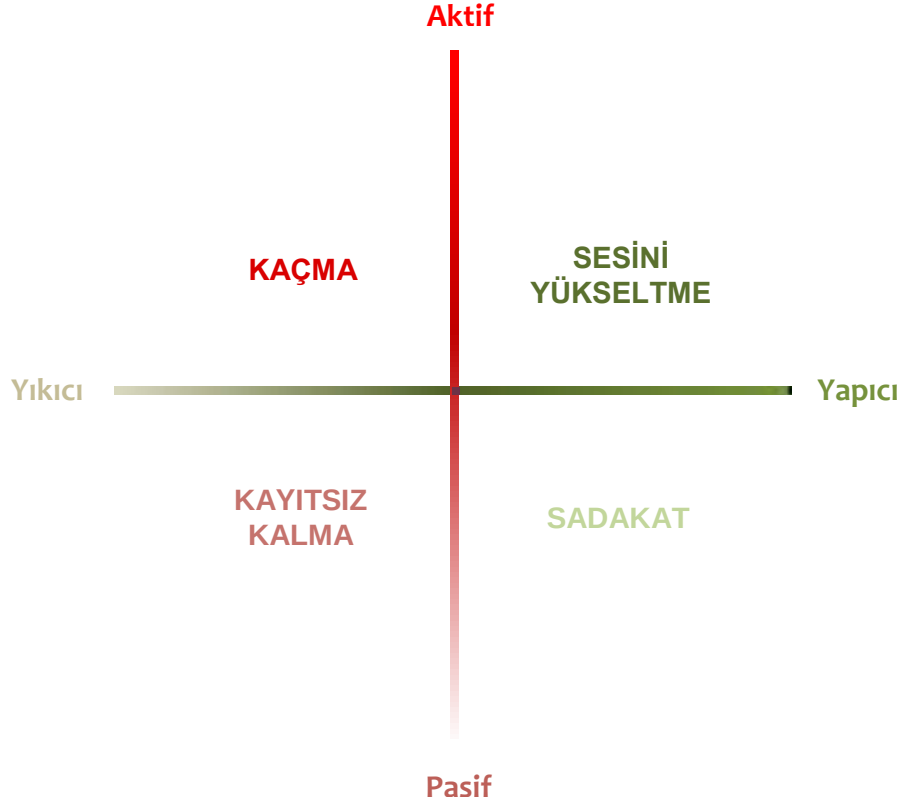
İşten tatmin ya da tatminsizlik karşısında, bireyler bu duruma Şekil 12’de gösterildiği üzere, yapıcı / yıkıcı ; aktif / pasif olmak üzere dört farklı şekilde tepki gösterebilir (Robbins, Judge, 2015, 84).

Kaçma; işten memnuniyetsizliğin bir ifadesi olarak, yeni bir iş aramaya yönelme ve işten ayrılma davranışıdır.

Kayıtsız Kalma; bireyin memnuniyetsizliği karşısında, işe geç kalma, devamsızlık, çabayı azaltma gibi pasif davranışları içerir.

Sadakat; şartların düzelmesi yönünde beklentiyi ifade eden, yapılan eleştiriler karşısında örgütü ve yönetimi savunma gibi iyimserlik içeren davranışlardır.

Sesini Yükseltme; bireyin memnuniyetsizliği karşısında şartları iyileştirmek adına, üstleri ile sorunları tartışma ve gelişmeler önerme gibi koşulların düzeltilmesini hedefleyen aktif ve yapıcı davranışları içerir.



Şekil 12: Tatmin Durumuna Verilen Cevaplar Şeması

Enver Özkalp, Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış** (Bursa: Ekin Yayıncılık, 2011), 120.

4.5.1. İş Tatmininin Birey ve Örgüt Açısından Sonuçları

Bireyin işine yönelik memnuniyet durumu ve işten tatmin duygusu, bireyde hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İşe ilişkin uzun süreli bir memnuniyet, hayata ve geleceğe dair pozitif duygu ve düşünceler kazandırması ile birlikte, kişinin ömrünün uzamasına da sebep olabilecektir (Başaran, 2010, 221). Bireyin işinden duyduğu haz, öncelikle kişinin yaşam doyumuna etki etmektedir. İşe ilişkin doyum aynı zamanda yaşamdan elde edilen doyum ile yakından ilişkilidir (Sevimli, İşcan, 2005, 55). Sosyal bir varlık olan insan, doğası gereği hislerini ve enerjisini bulunduğu alanın dışına taşımaktadır. İşinden memnun olan kişi, doğal olarak bu memnuniyet duygularını özel yaşamına yansıtma eğilimi gösterir ve dolayısıyla işe yönelik pozitif duygularını hayatının farklı alanlarına doğru genellemede bulunur (Başaran, 2010, 221).

Bireyin işteki doyumunun sağlanması, yalnızca kendisi için değil, içinde bulunduğu örgüt açısından da pozitif çıktılar elde edilmesine olanak sağlar. Bireyin gereksinimlerinin karşılanması ve işe yönelik doyumunun sağlanması, örgütsel bir başarı olarak değerlendirilmekle birlikte, bu sürecin devamlılığı da örgütün sürekliliği için artı puan kazandıracaktır (Kök, 2006, 297).

Bireyin işe karşı olan memnuniyet durumu, yüksek moral ve motivasyona, dolayısıyla işini başarma arzusuna dönüşerek, örgütün verimliliğini artıracaktır (Erdoğan, 1997, 380). İş tatmini yüksek olan bireylerin, ruhsal ve fiziksel sağlıklarının iyi olması, beraberinde daha iyi bir öğrenme performansı getirmekte ve yeni işlere kolay adapte olmalarını sağlamaktadır. Tatmin olan birey, iş ortamında destekleyici davranışlar sergileyerek, çatışmalardan kaçınmaktadır (Özkalp, Kirel, 2011, 119).

İş tatmini ile en çok ilişkilendirilen unsur, performans olmaktadır. İş tatmini ve performans ilişkisi, klasik anlayışa göre, mutlu bir çalışanın verimli olduğu, dolayısıyla iş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişki beklendiği yönündedir (Akçay, 2012, 127). Bu konuya ilişkin karmaşa, aslında iş tatmini ile performans arasında birçok değişkenin yer alabileceği ve etkinin dolaylı olarak ortaya çıktığı gerçeğine dayanmaktadır. Bu ilişkide en önemli faktör, örgütün ödül sistemidir. Bireyin ödüle yönelik adalet algısı, tatmin duygusuna neden olacak ve böylece işteki performansı artacaktır (Özkalp, Kirel, 2011, 118).

Bireyin işinden memnuniyet duyması, işe ve örgüte karşı bağlılığını güçlendirmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine neden olabilmektedir (Tutar, 2007, 102). İş tatmini arttıkça, devamsızlık ve işten ayrılmalar azalacak, işgücü devir oranı alt düzeylere inecektir (Erdoğan, 1997, 379). Araştırmalar, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu; iş tatmini derecesi arttıkça, bireyin örgüte olan bağlılığının ve sadakatinin de artacağını göstermektedir (Aziri, 2011, 85).

4.5.2. İş Tatminsizliğinin Birey ve Örgüt Açısından Sonuçları

Bireyin işten tatmin olmaması, bireyde negatif duyguların ortaya çıkmasına, ruh sağlığının bozulmasına, psikosomatik rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. İşten tatminsizlik, işe karşı bıkkınlık durumunun artmasına neden olabilmekte ve bu negatif duygu durumu, iş ortamında gerginliğe sebep olacak davranışlar sergilenmesine yol açabilmektedir (Başaran, 2010, 221). Kişi işinden doyum almadığında, işe ve örgüte karşı soğukluk yaşamakta ve ilgisini kaybetmektedir (Tutar, 2007, 102). Tatmin olmayan birey, işe gitmede isteksizlik, işten uzaklaşma arzusu, işbirliği sağlamada zorlanma, yetersiz hissetme, isabetli olmayan kararlar alma gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Kök, 2006, 297). Bireyin yaşamının büyük bölümünü iş için tüketiyor olması ve karşılığında beklediğini elde edememesi, kişi için oldukça yıpratıcı olmakla birlikte; bu tatminsizlik durumu yalnızca bireyler için değil, örgütler açısından da oldukça zarar verici olabilmektedir.

Tatminsizlik karşısında birey, örgüte karşı kayıtsız kalma, verimliliği önleyici ve sabote edici davranışlarda bulunma gibi tepkiler geliştirebilmekte ve bunlar da örgüt için ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Yüksel, 2005, 295).

İşten duyulan tatminsizlik, bireyi farklı doyum seçenekleri ya da kaynakları aramaya yönlendirebilmekte ve mevcut işte bu arayışa cevap alınamadığı takdirde, bu süreç nihai olarak bireyin işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır (Başaran, 2010, 221). İşten ayrılmalar, işgücü devir oranını yükselteceği gibi örgüt açısından iki önemli maliyetin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bunlardan ilki, yaşanan işgücü kaybı ile, mevcut boşluğun giderilmesi için harcanmak durumunda kalınan ve yeni işgörenlerin örgüte kazandırılması için uygulanan işe alma, eğitim ve geliştirme giderleridir. İkinci maliyet ise, bu olumsuz durumun örgütte devam eden diğer işgörenler üzerindeki negatif etkisidir (İşcan, Timuroğlu, 2007, 124). İlk durum tekrar ele alınacak olursa, yeni işgören maliyetlerinin aslında sadece bunlarla sınırlı kalmadığı söylenebilir. İşe yeni başlayan bireylerin tecrübesizlik ile birlikte iş kalitesinde zafiyete, verim düşüklüğüne ve üretim kaybına yol açmaları ve hatta iş kazalarının ortaya çıkması ile birlikte daha büyük problemler yaşanması, durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. İşgücü, bir örgüte hayat veren ve onun bir parçası haline gelen ayrılmaz bir unsurdur. Nitelikli işgücünün kaybı, örgüt için arzu edilmeyen ve katlanılmak zorunda kalınan bir maliyet artışı demektir. Özellikle vazgeçilmesi zor ve uzun vadeli kıdeme sahip çalışanların, devamsızlık göstermeleri ve işten ayrılmaları ile birlikte yaşanan kayıplar, örgüt açısından önemli bir maliyet yüklenilmesi anlamına gelecektir. Dolayısıyla bu olumsuz durumun önlenmesi adına, işgörenlerin ihtiyaçlarının iyi bir şekilde belirlenmesi, bu ihtiyaçlarının en iyi şekilde giderilmesi ve iş tatminlerinin sağlanması oldukça önemlidir.

4.6. İş Tatminin Ölçülmesi

Örgütlerin, işleyişin yapısındaki dinamikleri anlamada iş tatmininin rolü önemlidir. Örgütün elde ettiği sonuçlarda en büyük etkenlerin başında gelen insan faktörünün, yaşadığı memnuniyet ve memnuniyetsizlik noktalarının belirlenmesi, örgütü bu noktalarda müdahaleler ve iyileştirmeler yapabilmesini mümkün kılmaktadır.

İş tatminin ölçümünde, mülakat ve kritik olay gibi teknikler kullanılmasına karşın, en çok yararlanılan yöntem anket türünde hazırlanan tutum ölçekleridir. Bu tür ölçekler genellikle farklı boyutlar altındaki özellikleri ölçmektedir. Olumlu ve olumsuz tutumları saptamakta kullanılan bu ölçekler, her zaman için durumları tamamen doğru bir şekilde yansıtmayabilmektedir. Bu durum, soruların doğru anlaşılabilmesi, çalışanların gerçek tutumlarını gizlemesi ve iş tatmini dışında aslında başka

tutumları ölçen ifadelerden oluşan araçların kullanılmasından ileri gelebilmektedir. Örneğin çalışanın, işe gelirken trafikten dolayı yaşadığı gecikmelerin, genel tatminsizliğe dönük eğilimlerini arttırması muhtemeldir (Özkalp, Kirel, 2011, 121). Robbins'e göre iş tatmininin ölçümünde yaygın olarak bireylere iki türde sorular yöneltilmektedir. Bireysel tümünden değerlendirme (single global rating) biçiminde; çalışanların genel tatmin düzeylerini ifade etmek için, "Genel olarak işinizden ne ölçüde memnunsunuz?" gibi kapsayıcı bir soru, katılımcı tarafından 1'den 5'e kadar bir derecede yanıtlanabilmektedir. Toplam skor (summation score) yöntemi; ayrıntılı bir biçimde işteki kilit boyutlara (işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları vb.) ilişkin katılımcının düşüncelerinin incelendiği yöntemdir. Kilit boyutlara göre toplanan skorlara göre, bireyin tatmin düzeyi belirlenmektedir (Kök, 2006, 295). İş tatmininin ölçümüne yönelik tutumları baz alan bazı ölçme araçları şu şekildedir (Kaya, 2007, 358-359):

- *İş Tanımlama İndeksi (The Job Descriptive Index)*

Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen ölçek; ücret, işin özellikleri, denetim, yardımcı çalışanlar ve terfi olanakları gibi faktörlerin incelenmesinde kullanılmaktadır. İşin kendisi, ücret, yükselme olanakları, üstler ve çalışma arkadaşlarını temel olarak inceleyen bir yaklaşım içermektedir.

- *İş Tatmini Anketi (The Job Satisfaction Survey)*

Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen ve işin özelliklerine dönük olarak oluşturulan, 36 madde ve 9 boyuttan oluşan ölçek; ücret, yükselme, üstler, ek faydalar, ödüller, prosedürler, çalışma arkadaşları, işin özellikleri ve iletişim gibi unsurları içermektedir.

- *Minnesota Doyum Ölçeği (The Minnesota Satisfaction Questionnaire)*

Weis ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek; uzun formu 100 sorudan, kısa formu 20 sorudan oluşmaktadır. Genel olarak çalışanların içsel ve dışsal iş tatminlerini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır.

- *İş Tatmini Ölçeği (An Index of Job Satisfaction)*

Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5 ifadeyi içermekte ve farklı işlerde çalışan bireylerin işe yönelik doyumlarının ölçümü üzerine odaklanmaktadır.

4.7. Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Literatür Taraması

Araştırmamızın değişkenlerini oluşturan psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin birbirleriyle olan ilişkileri üzerine yapılan araştırmalar ve sonuçlarına ilişkin bilgiler, ikili ilişkiler şeklinde alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

4.7.1. Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Önceki bölümlerde söz edildiği üzere, yapılan çalışmalarda öznel iyi oluş kavramının daha yoğun şekilde ele alınması ve psikolojik iyi oluş ile ilgili çalışmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla yazında yapılan taramalar sonucu, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların da çok az sayıda olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluşun, iş tatmini ve iş performansı ile ilişkileri üzerine birden fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Hizmet çalışanları üzerinde yapılan bir saha araştırmasında, performansın yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin göreceli katkıları incelenmiştir. Buna göre psikolojik iyi oluşun iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı etkiye sahip olduğu, psikolojik iyi oluş ne kadar olumlu olursa, iş tatmini ile iş performansı arasında gözlenen ilişkinin daha güçlü olduğu bulunmuştur (Wright, Cropanzano, 2000, 87). ABD'de faaliyet gösteren büyük çaplı bir işletmenin 112 yöneticisi üzerinde gerçekleştirilen diğer bir çalışmada ise, psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve çalışanların iş performansı ile işgören devri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Araştırma sonuçları bir önceki çalışmayı desteklemekte ve psikolojik iyi oluş, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı rol oynamaktadır. Psikolojik iyi oluş düşük olarak gözlemlendiğinde, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişki güçlü bir şekilde ve olumsuz olarak ortaya çıkmaktadır (Wright, Bonett, 2007, 149). Aynı şekilde ABD'de faaliyet gösteren ve 5000'den fazla çalışanı bulunan büyük bir çaplı bir müşteri hizmetleri işletmesinde yapılan araştırmada, 109 yöneticinin verileri kullanılarak psikolojik iyi oluşun iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkisine etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları yine önceki çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir. Psikolojik iyi oluş ve iş tatmini seviyeleri yüksek olan deneklerin, performans düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin, yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip olduğunda iş performansına neden olacağı; psikolojik iyi oluş seviyesinin düşük olması durumunda iş tatmini ile iş performansı arasında fark edilebilir bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, en memnun çalışanların bile, psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olması durumunda, yüksek iş memnuniyetinin artan iş

performansına yansması olasılığının daha az olduğunu göstermektedir (Wright, Cropanzano, Bonett, 2007, 100).

Psikolojik iyi oluşun, kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkideki rolü üzerine yapılan çalışmada, kişilik ve psikolojik iyi oluş alt boyutları ile incelenmiştir. Schmutte, Ryff (1997) tarafından yapılan araştırmada psikolojik iyi oluşun üç boyutunun üç kişilik özelliği ile güçlü ilişkisinin saptanması üzerine , dışa dönüklük, vicdanlılık ve nevroitiklik kişilik özellikleri ile psikolojik iyi oluşun kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacı boyutları arasındaki ilişkiler ve iş tatmini üzerine etkileri ele alınmıştır (Jones, Hill, Henn, 2015, 297). Güney Afrika'da faaliyet gösteren işletmelerin farklı ırklara mensup (siyahi, beyaz, hintli vb. gibi) 207 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada dışa dönüklük kişilik özelliğinin, psikolojik iyi oluşun kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacı boyutları aracılığıyla iş tatminini tam olarak açıkladığı; vicdanlılık kişilik özelliğinin ise, psikolojik iyi oluşun kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacı boyutları aracılığıyla iş tatminini kısmen açıkladığı görülmektedir. Kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacı ayrıca, nevroitiklik kişilik özelliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı role sahip bulunmaktadır (Jones, Hill, Henn, 2015, 299).

Psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair araştırmalar ile birlikte, psikolojik iyi oluş ile iş tatmininin sonuç değişkenleri olarak ele alındığı ve bu iki değişkeni aynı yönde etkileyen öncüllerin incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır. Hong Kong'da 1109 ilkököl ve ortaokul öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin mesleki özelliklerinin, psikolojik iyi oluş, iş tatmini, benlik kavramı ve işi bırakma niyetlerinin belirleyicileri olarak incelenmiştir. Öğretmenlerin işe yönelik psikolojik iyi oluşları, ilk olarak Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilen ve iyi oluşun beş boyutunu içeren ve her birinin 5 madde ile ölçüldüğü bir ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir (McInerney ve diğ., 2018, 148). İlk boyut olan *kişilerarası uyum*, öğretmenlerin, iş bağlamında kendileri ile etkileşime giren bireylerle olumlu ilişkiler deneyimleme algılarını ifade eder ("Birlikte çalıştığım insanlara değer veriyorum" gibi). İkinci boyut olan iş yerinde *gelişim*, öğretmenlerin birey olarak kendilerini gerçekleştirmelerine izin veren önemli ve ilginç bir iş başarma algılarını açıklar ("İşimi heyecan verici buluyorum" gibi). *Yetkinlik hissi* olarak adlandırılan üçüncü boyut, öğretmenlerin, işlerini verimli bir şekilde yapabilmeleri için gerekli yeteneklere sahip olma ve yapılacak görevlere hakim olma algılarını ifade eder ("İşimi yapabildiğimi biliyorum" gibi). Dördüncü boyut, *takdir edilme algısı*, öğretmenlerin çalışmalarının ve kişiliklerinin örgüt içinde saygı duyulmasına ve takdir edilmesine ilişkin algılarına odaklanır ("İşimin tanındığını

hissediyorum" gibi). Beşinci boyut, *işe katılım arzusu*, öğretmenlerin kendini kuruma dahil etme ve kurumun işleyişine ve başarısına katkıda bulunma isteğini ifade eder ("İşimde inisiyatif almak istiyorum" gibi) (McInerney ve diğ., 2018, 149). Aratırmadan elde sonuçlara göre, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki nitelikler ile psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve benlik kavramları arasında pozitif yönde ve işi bırakma niyetiyle ise negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (McInerney ve diğ., 2018, 145).

Psikolojik iyi oluş ve iş tatmini aynı yönde etkileyen diğer bir değişkenin, dönüşümsel liderlik olduğu görülmektedir. Dönüşümsel liderliğin, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen ve 274 yaşlı bakım çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, psikolojik iyi oluşun, iyi oluşun öz yeterlik ile birlikte ele alınarak ölçümlenmiş olması ilgi çekici bir ayrıntı olarak göze çarpmaktadır. Öz yeterlik, kişinin bir görevi yerine getirme veya çevresel taleplerle başa çıkma kabiliyeti ve kapasitesi hakkındaki inancını ifade eden, iş bağlamında ele alındığında, sahip olunan kaynakların göz önünde bulundurularak, talepler ile başa çıkma yeteneklerinin öz değerlendirmesi olarak ölçülen bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Nielsen ve diğ., 2009, 1238). Buna göre çalışmadan elde edilen sonuçlar, öz yeterliğin, dönüşümsel liderlik ile iş tatmini ve iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, dönüşümsel liderlik ile iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında açık bir ilişki olduğunu göstermektedir (Nielsen ve diğ., 2009, 1241).

Zaman yönetiminin psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerine etkilerini araştırmak üzere yapılan çalışma, alternatif bir yapı modeli sunmaktadır. 111 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada, hedef belirleme ve düzen tercihinin (zaman yönetimi davranışları), zaman yapısı (etkin zaman kullanımı) ve algılanan zaman kontrolü aracılığıyla, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modelde yer alan düzen tercihi, kişinin çalışma alanındaki genel dağınıklığa dair tercihlerini belirtir. "Çalışma alanım dağınık ve dağınık olduğunda işim için ihtiyaç duyduğum şeyleri daha kolay bulabiliyorum" ya da "Çok değişik fikirlerim var ve düzensiz çalışırım " gibi ifadeler içerir (Chang, Nguyen, 2011, 188). Zaman yönetimi, bireylerin davranışlarının aktif ve fiziksel eğitimine odaklanmakta ve bir yönüyle pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Zaman yapısı, bireylerin zaman kullanımını iyi yapılandırılmış, organize ve maksatlı olarak algıladıklarını ifade ederken, algılanan zaman kontrolü, bireyin zamanın nasıl harcandığına ilişkin kontrol algısını tanımlar. Özellikle, kişinin zamanın emrinde olduğu bilgisini elde ederken, kişisel zamanının nasıl harcandığına dair otoritesini sürdürdüğü inancını ifade eder (Chang, Nguyen, 2011, 195). Çalışmadan elde edilen bulgular, hem zaman yapısının hem de algılanan zaman kontrolünün, iki zaman yönetimi davranışı (hedef belirleme ve

düzen tercihi) ile psikolojik sonuçlar (iş tatmini ve psikolojik iyi oluş) arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bireylerin hedeflerini ve önceliklerini belirlemeleri ve düzen tercihleri, zaman yapılarını ve dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeylerini ve iş tatminlerini (daha az ölçüde) artırdığı ve zaman yönetimi davranışları ile iş tatmini ve psikolojik iyi oluş gibi sonuç değişkenleri arasındaki bu ilişkide, zaman yapısının (etkin zaman kullanımı) aracılık etkisinin, algılanan zaman kontrolünden daha güçlü olduğu belirtilmektedir (Chang, Nguyen, 2011, 194).

4.7.2. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Literatürde psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu ve bazı araştırmalarda kullanılan ölçüm modellerinin birbirinden farklılaştığı gözlemlenmektedir. Tayvan / Kaohsiung şehri devlet okullarında gerçekleştirilen ve 607 lise öğretmenin örgütsel özdeşleşmeleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmada, özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki düzeyinin orta seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma şekline göre sonuçlar incelendiğinde, herhangi bir program ya da bölüme bağlı olmayanların diğerlerine göre özdeşleşme düzeylerinin daha düşük olduğu, bekar olan öğretmenlerin evli olanlara göre kurum hedefleriyle daha fazla özdeşleştiği, ancak evli olanların çevresel ustalık ve kendini kabul boyutlarında psikolojik iyi oluş ile ilgili daha yüksek seviyeye sahip oldukları bulunmuştur. Cinsiyetin, kendini kabul ve yaşam amacı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek psikolojik iyi oluş sergiledikleri görülmüştür. Özerklik, kişisel gelişim ve kendini kabul boyutlarında 41 yaş ve üstü öğretmen grubu en yüksek derecede psikolojik iyi oluş gösterirken, iş deneyimi sürelerine bakıldığında kendini kabul ve kişisel gelişim boyutlarında 21 yıl veya daha uzun süredir çalışmakta olan öğretmenlerin, en yüksek derecede psikolojik iyi oluş düzeyine sahip oldukları ve iş deneyimi 5 yıl veya daha az olan öğretmenlerin de bu iki açıdan en düşük dereceyi gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenlerin, yaşam amacı bakımından farklı düzeyde psikolojik iyi oluş sergiledikleri ve buna göre yüksek lisans derecesine sahip olan öğretmenlerin lisans derecesine sahip olanlardan daha fazla psikolojik iyi oluşa sahip oldukları belirlenmiştir (Cheng, 2016, 1).

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın, psikolojik iyi oluş ve bireyin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin tespit edilmesine yönelik küçük bir örgütün 60 çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, her bir yapı birden fazla boyutu ile ele alınarak boyutlar

arasındaki örtüşmeler analiz edilmiş, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak incelenmiştir. Araştırmının dikkat çeken yönü, hem örgütsel özdeşleşme hem de psikolojik iyi oluş değişkenlerinin incelenmesinde farklı modeller ve ölçeklerden yararlanılması ve her iki değişken için üç ayrı boyuttan oluşan yapıların kullanılmasıdır. Örgütsel özdeşleşme, Cameron (2004)'un, *merkezilik, grup içi etki ve grup içi bağlar* olmak üzere üç boyuttan oluşan bir sosyal kimlik modeline göre incelenmiş ve özdeşleşmenin, bilişsel olarak grubun benlik kavramına merkezilik teşkil etmesi, grubun benlik saygısına katkısı (grup içi etki) ve diğer grup üyeleriyle kişilerarası bağların (grup içi bağlar) oluşması ile ortaya çıkacağı belirtilmiştir (Harris, Cameron, 2005, 160). Merkeziyetçilik, grubun kendi içinde bilişsel önemini temsil eder ("Bu organizasyon benim için ne kadar önemli?" gibi). Grup içi etkiler ve grup içi bağlar sosyal özdeşleşmenin duygusal "sıcaklığını" ifade eder. Grubun olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesini ("Bu organizasyonun bir üyesi olmak bana nasıl hissettiriyor?"), benlik ve grup içi üyeler arasındaki yakınlığın derecesini ortaya koyar ("Kendimi iş arkadaşlarıma ait olarak hissediyor muyum? gibi). Bilişsel ve duygusal unsurlar bireyde nispeten bağımsız hatta negatif olarak ilişkili olarak ortaya çıkabilir. Örneğin, bir örgüt çalışanının benliği açısından çok merkezi, ancak aynı zamanda da olumsuz bir duygu kaynağı ve / veya iş arkadaşlarına bağlılık duymadığı bir yer olabilir (Harris, Cameron, 2005, 161). Cameron (1999) tarafından bu üç boyutlu sosyal kimlik modeli kullanılarak, üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, merkezilik boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki tespit edilemediğinden dolayı (Harris, Cameron, 2005, 162), çalışmada sadece grup içi etki ve grup içi bağlar boyutları ele alınmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçümü, *öz saygı, yaşam doyumu* ve *öz yeterlilik* olmak üzere üç boyut üzerinden gerçekleştirilmiştir. Psikolojik iyi oluş değerlerinin tespitinde, öz saygı ve öz yeterlik ile birlikte Diener'in yaşam doyumu ölçeğinin birlikte kullanılması karşımıza çıkan önemli bir ayrıntıdır. Öz saygının analizinde, 10 maddelik Rosenberg (1965) Benlik Saygısı Ölçeği ("Bir takım iyi niteliklere sahip olduğumu hissediyorum" gibi), yaşam doyumu için Diener ve diğ. (1985)'nin 5 maddelik Yaşam Doyumu Ölçeği ("Hayatımın koşulları mükemmel" gibi), iş bağlamında değişiklik üretecek bir güç duygusunu ifade eden öz yeterlik için ise son ikisi ters puanlanan toplam 5 maddelik bir ölçek kullanılmıştır ("Bu örgütte değişim gücüm var", "Bu örgütte bir şeylerin yapılışını değiştirmek istersem yapabilirim", "Bu örgütte işlerin yapılışını değiştirebildiğimi hissediyorum", "Bu örgütte işler bu şekilde ilerliyor ve bunu değiştirmek için yapabileceğim hiçbir şey yok" ve "Burada bir çeşit değişiklik yapmaya çalışabilirim ama bu asla gerçekleşmez") (Harris, Cameron, 2005, 162). Araştırmının sonuçlarına göre hem

örgütsel özdeşleşmenin hem de örgütsel bağlılığın duygusal bileşeni, işten ayrılma niyeti ile negatif bir şekilde ilişkiliyken, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki kısmen destek bulmuş ve sadece öz yeterlik ile grup içi etki arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Harris, Cameron, 2005, 159). Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında grup içi etki ve öz yeterliliği içeren sadece tek bir bağlantıya işaret edilse de, bu etki, beklendiği üzere sosyal kimliğin duygusal boyutunun önemi bakımından tutarlılık arz etmektedir (Harris, Cameron, 2005, 166).

Örgütsel iklimin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelendiği bir araştırma, Avustralya'daki iki okuldan 693 öğrenci ve 113 personel katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. (Bizumic ve diğ., 2009, 177). Uygulamanın öğrenciler ile yapılan bölümünden ziyade, 86'sı öğretmen ve 27'si destek personelinden oluşan 113 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmaya ait bilgiler ve ölçüm metodları oldukça ilgi çekicidir. Özellikle psikolojik iyi oluşa ilişkin ölçümler, birden fazla farklı boyuta odaklanılarak gerçekleştirilmiş ve öz saygı, olumlu duygulanım, işe katılım gibi kişisel işleyişin pozitif yönlerini ve aynı zamanda da depresyon, kaygı, duygusal kontrol kaybı, saldırgan ve yıkıcı davranışlar gibi negatif duygusal yönleri içerecek şekilde ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada örgütle özdeşleşmenin tespiti için, Haslam (2004) tarafından sosyal kimliğin ölçümünde kullanılan ve ters yönlü ifadeler de içeren, 8 maddeden oluşan bir *Okulla Özdeşleşme Ölçeği* geliştirilmiştir ("Bu okuldaki diğer kişilerle özdeşleşiyorum", "Bu okulda öğretmen olduğum için sık sık pişmanlık duyuyorum" gibi). Psikolojik iyi oluşun ölçümü için 3 boyutlu bir modelden yararlanılmıştır. İlk olarak Rosenberg (1956)'in ifadelerinden içinde ters yönlü ifadeler bulunan 4 madde, *öz saygı ölçümü* için kullanılmıştır ("Kendime karşı olumlu bir tutum sergiliyorum", "Kendime daha fazla saygı gösterebilmek isterdim" gibi). İkinci olarak işe katılımı ölçmek adına, Lodahl, Kejner (1965) tarafından geliştirilen 20 maddelik *İşe Katılım Ölçeği*nin ters yönlü ifadeler de içeren 14 maddesinden yararlanılmıştır ("Başıma gelen en önemli şeyler işimi içine alır", "Sık sık kendimi işe gelmek yerine evde kalmışım gibi hissediyorum"). Son olarak ise, klinik psikoloji ölçütlerinin baz alındığı, Brown ve diğ. (1997)'nin *Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği*'nin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçek, depresyon, kaygı ve stres olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Depresyon boyutu "Dört gözle beklediğim hiçbir şeyimin olmadığını hissediyorum", "Bir insan olarak değerli olmadığımı hissediyorum" gibi ifadeleri içeren 7 madde ile, kaygı boyutu "Titremeler yaşıyorum (örneğin ellerimde)", "İyi bir sebep yokken korkmuş hissediyorum" gibi ifadeleri içeren 7 madde ile ve işyerinde stres "Kendimi işyerinde zor dinlenmiş buluyorum", "İş hakkında düşünürken kendimi gittikçe tedirgin

hissediyorum” gibi ifadeleri içeren 7 madde ile ölçülmektedir (Bizumic ve diğ., 2009, 179). Araştırma bulgularına göre, örgüt ile özdeşleşmeyi ifade eden okulla özdeşleşmenin, örgütsel iklim ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde etkilediği ve aracılık ettiği belirlenmiştir. Okulla özdeşleşme ayrıca, öz saygı ve işe katılımı öngörmekte ve aynı zamanda da negatif iyi oluşu anlamlı bir şekilde ve negatif yönde yordamaktadır (Bizumic ve diğ., 2009, 184).

Psikolojik iyi oluş ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesinde ilgi çekici diğer bir araştırma, azınlıkların grup özdeşleşmeleri üzerine yapılan bir çalışmadır. 123 siyahi Amerikalılar üzerinde yapılan araştırmada, sorunlarla başa çıkmanın, grup ile özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Başa çıkmanın, psikolojik iyi oluşun öngördücüsü olma durumuna ve bununla birlikte grupla özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasındaki aracılık rolüne bakılmıştır. Çalışmada ele alınan sorunlarla başa çıkma değişkeni, her biri *duygu odaklı* ve *problem odaklı* alt boyutları ile birlikte, *bireysel*, *grup içi* ve *gruplar arası* başa çıkma şeklinde toplam 6 başlık altında ölçümlenmiştir. Başa çıkmanın iki tarzından ilki olan duygu odaklı başa çıkma, bir stresörün neden olduğu stresli duyguların düzenlenmesini ifade ederken; diğeri problem odaklı başa çıkma ise, stres etkeni ile olan ilişkiyi değiştirmeye yönelik çaba şeklinde tanımlanmaktadır (Outten, 2008, 4). Psikolojik iyi oluşun ölçümünde kullanılan yöntemde, öznel iyi oluş ölçeğinden de yararlanılmış olunması, dikkat çekici bir ayrıntıdır. Psikolojik iyi oluşun ölçümü, küresel öz saygı ölçütü olarak bilinen ve tek bir maddeden (“Yüksek öz saygıya sahibim”) oluşan Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri (1979) ile Diener Yaşam Doyumu Ölçeği (1985)’nden alınan (“Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeyleri aldım” gibi) 4 madde ile gerçekleştirilmiştir (Outten, 2008, 14). Araştırmadan elde edilen bulgular, grupla özdeşleşmenin öz saygı ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu ve psikolojik iyi oluşu pozitif yönde yordadığını, altı tip başa çıkma seçeneğinin tümünü de açıkladığını göstermektedir. Bireysel duygu odaklı ve gruplar arası problem odaklı başa çıkma seçenekleri, grupla özdeşleşme ile öz saygı arasındaki ilişkiye aracılık ederken; bireysel duygu odaklı, gruplar arası duygu odaklı ve gruplar arası problem odaklı başa çıkma seçenekleri, grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı olarak tespit edilmiştir (Outten, 2008, 22).

4.7.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, çok sayıda araştırmaya ulaşmak mümkün olmaktadır. Genellikle örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalara

rastlanmakta olup, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiye ya da iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine değinen çalışmalar da olduğu görülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin farklı yönleriyle ele alındığı araştırmalara, bu bölümde yer vermeye çalışılmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ve iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ve özellikle psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracı rolünün incelenmesine yönelik Çin’de bir araştırma gerçekleştirilmiştir. 2226 polis memuru üzerinde yapılan bu araştırmada, örgütsel özdeşleşme motivatör faktör olarak alınırken, iş stresi hijyen faktör şeklinde analiz edilmiştir (Lu ve diğ., 2015, 15090). Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olmakla beraber, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerinde pozitif etkili olduğu sonucuna varılmıştır. İş stresi ile iş tatmini arasında da negatif bir ilişki saptanmıştır (Lu ve diğ., 2015, 15093). Yüksek performanslı iş sistemleri ve çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini analiz etmek amacıyla, farklı kademelerde yer alan 200’den fazla çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, yüksek performanslı iş sistemlerinin, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu, örgütsel özdeşleşmenin, yüksek performanslı iş sistemleri ve iş tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir (Liu, Ye, Guo, 2016, 4). Örgütsel özdeşleşmenin ılımlaştırıcı etkisinin incelendiğı bir diğer araştırmada, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin moderatör etkisi incelenmiştir. Çin’de büyük ölçekli bir işletmenin 354 personeli üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen bulgular, örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değiştirdiğini göstermektedir. Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisini önemli ölçüde ılımlaştırabileceğı; artan özdeşleşme düzeyi ile örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinin giderek azalacağı, örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini desteklediğı belirtilmiştir (Yuan, Jia, Zhao, 2016, 193). Liderlik tarzları ile, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiğı çalışmada, dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bolu ilinde faaliyet gösteren beş işletmenin 352 çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde, etkileşimci liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin ise iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Eren, Titizoğlu, 2014, 293). Yukarıda ele alınan çalışmalarda, aynı ölçeklerden yararlanıldığı ve ölçümleme yapılırken örgütsel özdeşleşmenin analizinde 6 maddeden oluşan ve Mael, Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin ve iş tatmininin ölçümünde ise, Weiss ve diğ.

(1967) tarafından geliştirilen ve 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği (1977) kısa formunun kullanıldığı görülmektedir (Lu ve diğ., 2015, 15090; Liu, Ye, Guo, 2016, 1; Yuan, Jia, Zhao, 2016, 191; Eren, Titizoğlu, 2014, 287).

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu ilişki üzerinde örgütsel politika algısının ılımlaştırıcı rolünü araştırmak amacıyla, İstanbul'da faaliyet gösteren bir beyaz eşya üretim tesisinde gerçekleştirilen çalışmada 363 işgörenen elde edilen veriler analiz edilmiştir (Başar, Basım, 2015, 670). Araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmininin pozitif bir yordayıcısı olduğu, ayrıca örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki yordayıcı etkisinde, örgütsel politika algısının azaltıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Başar, Basım, 2015, 672). Özdeşleşmenin iş tatmini ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ise, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi ve işe tutkunluk ve boyutlarının (canlılık, özveri, emilimi) örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın hipotezleri, İngiltere'de faaliyet gösteren 3 işletmenin yönetici, profesyonel, destek elemanları ve işçilerinden oluşan 177 çalışandan elde edilen çevrim içi anket sonuçlarına göre test edilmiştir (Karanika-Murray ve diğ., 2015, 1022). Buna göre örgütsel özdeşleşme iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olmasa bile, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki toplam etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İşe tutkunluğun, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği ve örgütsel özdeşleşmenin, işe tutkunluk yoluyla iş tatmini üzerinde dolaylı ve pozitif yönde etkili olduğu bulunmuştur (Karanika-Murray ve diğ., 2015, 1025). Araştırmaların analizlerinde örgütsel özdeşleşme için, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılırken, iş tatmini ölçümü için ise, Hackman and Oldham (1975) tarafından geliştirilen iş tatmin anketi sorularından uyarlanan ifadeler kullanılmıştır (Başar, Basım, 2015, 670; Karanika-Murray ve diğ., 2015, 1025).

Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak incelenmiştir. Almanya'da bulunan iki bankanın 465 çalışanı ve 670 hastane personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin ölçümü için Haslam (2001) tarafından geliştirilen yedi maddelik ölçek kullanılırken, iş tatmini ise, Hackman , Oldham (1980)'ın İş Tanısı Ölçeği'nden iki madde ile ölçümlenmiştir (Van Dick ve diğ., 2004a, 354). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu; örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, iş tatmininin güçlü bir şekilde aracılık ettiği tespit edilmiştir (Van

Dick ve diğ., 2004a, 356). Yapılan bu çalışmada kurulan model, diğer bir araştırmada iki yönlü şekilde test edilmiş ve elde edilen sonuçlar karşılıklı olarak tartışılmıştır. Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin kurulan iki model üzerinde incelendiği çalışma, farklı kültürleri yansıtan Japonya ve İngiltere olmak üzere iki ülkede ve akademi, ticaret, sağlık, posta hizmeti ve hukuk alanında faaliyet gösteren 7 kurumun 1392 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının 1 ve 2. örnekleri, İngiltere ve Japonya'daki üniversitelerde bulunan akademisyenlerden; 3. ve 4. örnekleri İngiltere ve Japonya'da faaliyet gösteren ticari işletmelerden ve diğer örnekler ise, İngiltere'de bulunan hastane, posta hizmeti ve hukuk firması çalışanlarından oluşmaktadır (De Moura ve diğ., 2009, 545). Araştırmacının ilk modelinde, işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatminin aracı rolü incelenirken, diğer modelde, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin ölçümü, Abrams ve diğ. (1998)'nin geliştirdiği ölçeğin 7 maddesi ile gerçekleştirilirken, iş tatmini için ise, Lee, Martin (1991) ve Crosby (1982)'nin araştırmalarında kullandığı ölçekler çerçevesinde 9 maddelik bir iş tatmini ölçütü geliştirilmiştir (De Moura ve diğ., 2009, 547). Örnekler üzerinden yapılan meta-analiz sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı ve orta derecede ilişki olduğu; aynı şekilde hem örgütsel özdeşleşme hem de iş tatmininin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve orta derecede ilişkili bulunduğu ortaya konulmuştur. Her iki değişkenin de işten ayrılma niyeti ile olan doğrudan ilişkisinin, aracı değişken ile birlikte olan etkiden daha güçlü olduğu; örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu ve son olarak aracılık modelleri göz önüne alındığında örgütsel özdeşleşmenin, iş tatminine göre daha fazla aracılık etkisine sahip bulunduğu tespit edilmiştir (De Moura ve diğ., 2009, 550). Mevcut araştırma, Van Dick ve diğ. (2004a) tarafından ortaya konulan modele alternatif olasılıklar getirmektedir. Van Dick ve diğ. (2004a)'nin çalışmasında, iş tatmininin daha olası bir aracı olduğu sonucuna varılırken, mevcut çalışma iki modelde de örgütsel özdeşleşmenin ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğini ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde, iş tatminine göre daha güçlü etkiye sahip olduğunu göstermektedir (De Moura ve diğ., 2009, 553).

Örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini ve yaşam memnuniyeti üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu varsayarak, iş-aile çatışmasının örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki aracılık rolünün incelendiği bir model önerilmiştir. Çin'de 545 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada,

örgütsel özdeşleşme Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik ölçek ile, iş tatmini ise, Tsui, Egan, O'Reilly (1992)'nin 6 maddelik iş tatmini envanteri ile ölçümlenmiştir (Li, Fan, Zhao, 2015, 185). Araştırma bulgularına göre iş-aile çatışmasının iş tatmini ve yaşam doyumunu, negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği; iş-aile çatışmasının, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye kısmi olarak aracılık ettiği; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Li, Fan, Zhao, 2015, 188). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği diğer bir araştırma, Manisa Organize Sanayi bölgesinde endüstriyel üretim yapan ve sektöründe önde gelen bir firmanın 200 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde Van Dick ve diğ. (2004a) tarafından geliştirilen 7 maddelik ölçek kullanılırken, iş tatminini ölçmeye yönelik ise Weiss ve diğ. (1967)'nin geliştirdikleri Minnesota İş Tatmini Ölçeği (1977)'nin 20 maddelik kısa formundan yararlanılmıştır (Çırakoğlu, 2010, 50). Yapılan analizler sonrasında, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkinin % 43' nü açıkladığı ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür (Çırakoğlu, 2010, 57).

Bahsedilen araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği ve sonuçların tutarlılık arz ettiği görülmektedir. Yoğun şekilde araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkinin bu yönlü etkisine bakılmış olsa da, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalar da bulunmaktadır. İş tatmini, kişi-örgüt uyumu düzeyleri ve demografik değişkenlerin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine yönelik bir inceleme için, Kayseri'de mobilya sanayi sektöründe faaliyet gösteren 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Mael, Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek aracılığı ile örgütsel özdeşleşme seviyesi belirlenirken, iş tatmininin ölçümü için, Hackman, Oldham (1980) ve Schwepker (2001)' in geliştirdikleri, işten duyulan tatmin (3 soru), iş arkadaşlarından tatmin (3 soru) ve ücret tatmini (3 soru) boyutlarını içeren bir ölçek kullanılmıştır (Akbaş, Çetin, 2015, 89). Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş tatmini düzeylerinin, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş tatmini düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeylerinde de artış gözlemlenmektedir (Akbaş, Çetin, 2015, 92). İş tatmini ile örgütsel özdeşleşme ilişkisine dair diğer bir çalışmada, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma, Ankara'da bir kamu kurumunda 304 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde Mael, Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeği ve iş

tatmininin ölçülmesinde 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği (1977) kullanılmıştır (Aypar, Sökmen, Ekmekçioğlu, 2018, 118). Araştırmanın sonuçlarına göre, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanırken, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hem iş tatmini hem de örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir (Aypar, Sökmen, Ekmekçioğlu, 2018, 120). Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bir çalışmada, her değişkenin diğer üç değişken ile arasındaki ilişki, karşılıklı bir şekilde ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırma bir bakanlığa ait merkez teşkilatı birimlerinde çalışan 147 bilişim uzmanına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği ile, iş tatmini ise Agho, Price, Müller (1992) tarafından geliştirilen ve yine 6 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği ile ölçümlenmiştir (Sökmen, Bıyık, 2006, 224). Araştırma sonucundan elde edilen bulgular neticesinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu; örgütsel bağlılığın artması durumunda diğer tüm değişkenlerde de artış görüleceğine dair veriler elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki bu anlamlı ve pozitif yönlü ilişki, diğer araştırma sonuçları ile birlikte tutarlılığını korumaktadır (Sökmen, Bıyık, 2006, 225).

Araştırma modelimizde yer alan değişkenlere ilişkin literatürde yer alan çalışmalardan elde edilen ortak bulgulara göre, değişkenlerin birbiri üzerindeki etkilerin pozitif ve anlamlı bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla beraber, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalara daha sık rastlanırken; psikolojik iyi oluş ile örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların oldukça az sayıda olduğu gözlemlenmektedir.

5. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylerin sahip olduğu psikolojik iyi oluşlarının, yapılan işe ilişkin anlamlı duyguların ifadesi olan iş tatminlerini hangi ölçüde etkilediği, günümüz araştırmacılarının merakını uyandıran sorulardan biridir. Kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı ve kişisel gelişimi içine alan bireyin psikolojik iyi olma durumu, örgüt ile bir olma vasıtasıyla, hedeflenen iş tatmini düzeyine ulaşıp ulaşılamayacağına dair çıkarımlar yapılmasında yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde başkaca faktörlerin rolü olup olmadığı sorusu için cevap aranmaktadır. Mevcut çalışma, bireyin psikolojik iyi oluşu ile ilişkili olan örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkideki rolünün ne olduğunun tespitini amaçlamaktadır. Araştırmanın diğer bir amacı ise, araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin, demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

Araştırmanın bazı sebeplere dayalı olarak önem taşıdığı düşünülmektedir. Literatürde böyle çalışma modelinin irdelenmemiş olması, araştırmanın önemine ilişkin nedenlerin başında gelmektedir. Psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü ayrı ayrı ele alınmaktadır. Bu üç kavramın birlikte incelendiği çalışmalara rastlanmaması sebebiyle, araştırmanın literatüre katkı sağlayabileceği beklenmektedir.

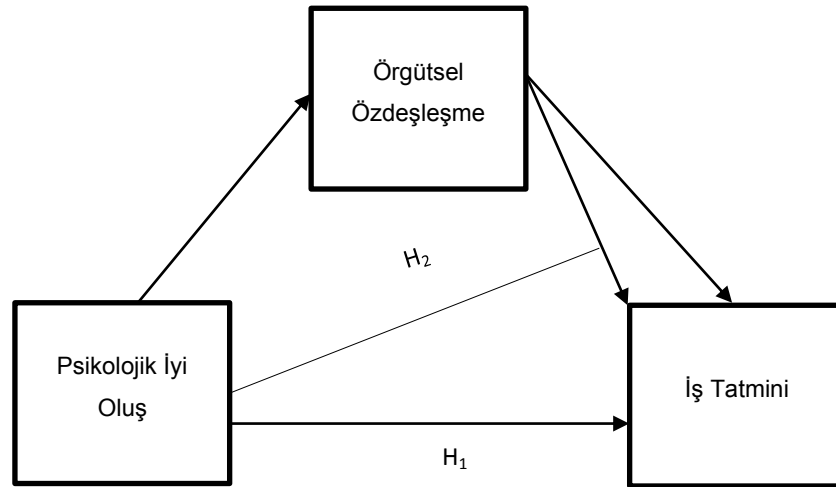
Günümüzde çalışma yaşamının en önemli parçalarından biri olan bireyin, işinde daha etkin performans gösterebilmesi onun iyi olma haline bağlıdır (Erkmen, Bozkurt, Yiğit, 2016, 400). Ancak şehir hayatının günden güne travmatik şekilde bir kaosa döndüğü günümüz çalışma şartlarında, bazı çalışanların iyi olma halini korumaları bir yana, mesleklerinden dolayı ayrıca zor bir iş hayatlarının olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Muhasebenin fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, muhasebecilik mesleğinin özelliği gereği düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi gibi nedenler onun stresli meslekler arasında yer almasına neden olmaktadır (Yıldırım, Tektüfekçi, Çukacı,

2014, 3). Ancak muhasebe meslek mensuplarının gerek iş yaşamlarında gerekse özel yaşamlarında genelde stres altında olmalarına rağmen yapacakları işlerde istekli olabilecekleri görülebilmektedir (Bekçi, Ömürbek, Tekşen, 2007, 155). Bundan dolayı her ne kadar muhasebe mesleğinin nitelikleri bireyleri zorlayıcı olsa da, meslek mensuplarının iş tatminini etkileyen belirleyicilerin araştırılması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkide bir role sahip olup olmadığının muhasebe meslek mensupları açısından incelenmesi, hem bireysel hem de mesleki açıdan oldukça büyük önem arz etmektedir.

Araştırmanın önemine dair son bir nokta ise, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenirken, demografik açıdan farklılıkların da araştırılmasıdır. Bu farklılıklara göre, bireyin hangi değişken açısından ne düzeyde sonuçlar verdiğinin tespit edilebilmesi, o konuda bireyin pozitif yönlü gelişimi için gerekli tedbir ve desteklerin sağlanmasına imkan vereceğinden dolayı, çalışmadan elde edilecek bulgular hem birey hem de örgüt açısından olumlu katkılarda bulunacaktır.

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada; bağımsız değişken olarak psikolojik iyi oluş, bağımlı değişken olarak iş tatmini ve aracı değişken olarak örgütsel özdeşleşme yer almaktadır. Araştırma kapsamında ele anılacak model aşağıdaki gibidir:



Şekil 13: Araştırma Modeli

Araştırmanın ana hipotezinde, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisi irdelenecektir. Etkinin bulunması durumuna göre analizlerin devamında, örgütsel özdeşleşmenin bu etkiye bir aracılık edip edemeyeceği incelenecektir. Daha sonra araştırma değişkenlerine yönelik ortalamaların, demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına alt hipotezlerle karar verilecektir.

Ana Hipotezler

H₁: Çalışanların psikolojik iyi oluş özellikleri, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Çalışanların psikolojik iyi oluş özellikleri, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Alt Hipotezler

H₃: Çalışanların psikolojik iyi oluş özellikleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Çalışanların iş tatminleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

5.3. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın örneklem grubunu, İstanbul'da belirli bir işverene tabi ve kendi bürolarında çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler oluşturmaktadır. Veriler İstanbul'daki serbest muhasebeci mali müşavirleri kapsayan bir evrenden, olasılığa dayalı olmayan bir örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma kapsamında anket 188 kişiye ulaştırılmış, bunlardan 120 anket katılımcılar tarafından başarıyla tamamlanmıştır. Bu bilgi ışığında, anketin başarılı bir şekilde tamamlanma oranı % 63,82 olarak gerçekleşmiştir. Verilerin toplanması aşamasında, anket formundaki soruların katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı, katılımcıların tutumlarını ve davranışlarını yansıttığını ve herhangi bir baskı altında kalınmadan kendileri tarafından formların doldurulduğu varsayılmaktadır.

Araştırma örneklemindeki katılımcıların, İstanbul ilinde serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışanlardan oluşmasından dolayı, hem coğrafi yönden hem de meslek grubu yönünden bir sınırlılık söz konusudur. Örneklem grubu içindeki bireylere, tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılmasından dolayı genellenmesi yönünden bir sınırlılık arz etmektedir. Tamamlanan anket sayısı, evrenin tümüne ulaşmanın zaman yönünde imkansızlık taşıması, çalışma adına diğer bir sınırlılıktır.

5.4. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırma kapsamında verilen toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Dört bölümden oluşan anket formunda; psikolojik iyi oluşu, örgütsel özdeşleşmeyi ve iş tatminini belirlemeye yönelik sorularla birlikte demografik değişkenleri de inceleyen sorulara yer verilmiştir.

Anketin birinci bölümünde araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik iyi oluşun incelenmesinde Tennant ve arkadaşları tarafından geliştirilen, 14 ifadeden oluşan “Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır (Tennant ve diğ., 2007, 7). Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Keldal tarafından 2015 yılında yapılmıştır (Keldal, 2015, 115). Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde araştırmanın aracı değişkeni olan örgütsel özdeşleşmenin incelenmesinde Mael ve Ashforth tarafından 1992 yılında geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır (Mael, Ashforth, 1992, 122). Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Tak ve Aydemir tarafından 2004 yılında yapılmıştır (Tak, Aydemir, 2004). Bu ölçeğe ilişkin sorulara Tokgöz ve Seymen’in 2013 yılında hazırladıkları makaleden ulaşılmıştır (Tokgöz, Seymen, 2013, 68). Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş tatminin incelenmesinde Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır (Brayfield, Rothe, 1951, 309). Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Bilgin tarafından 1995 yılında yapılmıştır (Bilgin 1995’den aktaran Alan, Ehtiyar, Ömüriş, 2010, 29). Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

Anketin dördüncü ve son bölümü, katılımcıların demografik dağılımlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma şekli, mevcut çalışılan işteki deneyim ve toplam deneyimlerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir.

Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü bölümünde ölçeklere ilişkin sorular, katılımcılara 5’li likert yöntemiyle sunulmuştur. Sorulara ilişkin katılımcılar tarafından, “1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4. Katılıyorum ve 5. Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıtlar alınmıştır. Araştırma ölçekleri içerisinde ters puanlama içeren sorular bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Ölçeklerden yalnızca iş tatminine ilişkin 4. ve 5. maddelerin ters işaretli (reverse) olduğu görülmüştür. Bu sorular yeniden kodlamayla benzer yönde dönüştürülerek analize tabi tutulmuşlardır.

5.5. Veri Analiz Teknikleri

Anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak frekans analizinden, değişkenlere ilişkin genel ortalamaların incelenmesinde tanımlayıcı istatistiki analizden, ölçeklerin güvenirlik katsayılarını belirlemek amacıyla güvenirlik analizinden, verilerin normal dağılıma uygunluğunu incelemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testinden, değişkenler arası ilişkilerin saptanmasında Pearson Korelasyon analizinden, değişkenler arası etkilerin incelenmesinde basit ve çoklu regresyon analizinden, gruplar arası farkların incelenmesinde ise bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizinden ve ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

5.6. Bulgu ve Yorumlar

Araştırma analizinden elde edilen sonuçlara, aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

5.6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Tabloları

Araştırmaya katılım gösteren çalışanlara; cinsiyetlerini, medeni durumlarını, yaşlarını, eğitim durumlarını, çalışma biçimlerini, mevcut çalıştıkları iş yerindeki deneyimlerini ve iş hayatındaki toplam iş deneyimlerini belirlemeye dönük sorular yöneltilerek örneklemin demografik bileşenleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı, Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	45	37,5
Erkek	75	62,5
Toplam	120	100,0

Tablo 3'te verildiği üzere ankete katılan çalışanların, % 62,5'ini erkekler, % 37,5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Cinsiyeti erkek olan katılımcıların, kadın olanlara göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni hallerine göre dağılımı, Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Durumların Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Bekar	33	27,5
Evli	87	72,5
Toplam	120	100,0

Ankete katılan çalışanların, % 72,5' inin evli, % 27,5' inin ise bekar olduğu Tablo 4'te görüldüğü gibidir. Araştırma içindeki çalışanların önemli bir bölümünün evli oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına yönelik dağılımlar, Tablo 5'te görülmektedir. Buna göre çalışanların % 4,2' si 20-29 yaş aralığında, % 41,7' si 30-39 yaş aralığında, % 31,7' si 40-49 yaş aralığında, % 15,8' i 50-59 yaş aralığında ve % 6,7' si 60 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcı profili göz önünde bulundurulduğunda, 30-49 yaş aralığındaki çalışanların araştırmaya daha yoğun katıldıkları görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
20-29	5	4,2
30-39	50	41,7
40-49	38	31,7
50-59	19	15,8
60 ve Üzeri	8	6,7
Toplam	120	100,0

Çalışanların tamamladıkları eğitim düzeylerine ilişkin dağılım, Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Lise	2	1,7
Lisans	90	75,0
Lisansüstü	28	23,3
Toplam	120	100,0

Çalışanların % 75' inin lisans eğitimini, % 23,3' ünün lisansüstü eğitimini ve % 1,7' sinin lise eğitimini tamamladıkları görülmektedir. Elde edilen bulgular, katılımcıların ağırlıklı olarak lisans mezunu olduğunu ve neredeyse tamamına yakınının üniversite eğitimi aldığını göstermektedir.

Mesleklerini bir işverene tabi olarak yürütenler bağımlı çalışanlar grubunu oluştururken, belirli bir büroya sahip ve kendi işini yapanlar ise bağımsız çalışanlar grubunu oluşturmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Çalışma Türlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Bağımlı (SGK'lı Çalışan)	56	46,7
Bağımsız (Kendi İş Yeri)	64	53,3
Toplam	120	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma şekillerine göre dağılımı Tablo 7'de görülmektedir. Katılımcıların % 53,3' ü kendi iş yerlerinde bağımsız olarak çalışanlardan oluşurken, % 46,7' si bir işverene tabi olarak bağımlı olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Elde edilen bulgulardan, bağımlı ve bağımsız çalışanların, araştırmada dengeli bir katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Mevcut İşlerindeki Deneyimlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
1 Yıdan Az	8	6,7
1 Yıl-4 Yıdan Az	19	15,8
4 Yıl-7 Yıdan Az	19	15,8
7 Yıl-10 Yıdan Az	14	11,7
10 Yıl ve Üzeri	60	50,0
Toplam	120	100,0

Ankete katılan çalışanların, şu an çalıştıkları şirketteki deneyimleri Tablo 8'de görülmektedir. Çalışanların % 6,7' sinin 1 yıldan az, % 15,8' inin 1 yıl-4 yıldan az, % 15,8' inin 4 yıl-7 yıldan az, % 11,7' sinin 7 yıl-10 yıldan az ve % 50' sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların ağırlıklı olarak deneyimi 10 yılın üzerindeki çalışanlardan oluştuğu ve genel ortalamada deneyimin 7-10 yıl arasında olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların Toplam Deneyimlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
1 Yıl-4 Yıdan Az	1	0,8
4 Yıl-7 Yıdan Az	4	3,3
7 Yıl-10 Yıdan Az	8	6,7
10 Yıl ve Üzeri	107	89,2
Toplam	120	100,0

Çalışanların iş yaşamlarındaki toplam deneyimlerine yönelik dağılım Tablo 9'da görülmektedir. Çalışanların % 0,8' inin 1 yıl-4 yıldan az, % 3,3' ünün 4 yıl-7 yıldan az, % 6,7' sinin 7 yıl-10 yıldan az ve % 89,2' sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma

deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmının, iş yaşamındaki tüm deneyimlerinin 10 yılı aştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca elde edilen bulgular, aynı şirkette 10 yıldan fazla çalışan kişilerin, çalışma yaşamlarındaki tüm deneyimlerini aynı işte elde etmiş olabilecekleri düşüncesini desteklemektedir.

5.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılıma Uygunluk

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve verilerin normal dağılıma uygunluğuna ilişkin sonuçlar, alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

5.6.2.1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında psikolojik iyi oluş 14 madde, örgütsel özdeşleşme 6 madde ve iş tatmini 5 maddeyle incelenmeye çalışılmıştır. Ölçeklere ilişkin minimum değerler, maksimum değerlemeler, ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
Psikolojik İyi Oluş	3,7756	,64484	2,00	5,00
Örgütsel Özdeşleşme	3,5236	,61921	1,33	5,00
İş Tatmini	3,5717	,75562	1,40	5,00

Psikolojik iyi oluş için yöneltilen sorular, katılımcılar tarafından 5'li likert tipinde ölçeğe verilen puanlarla değerlendirilmiştir. Psikolojik iyi oluşa yönelik tüm sorulardaki cevaplarla oluşan ortalama 3,7756 ve standart sapma 0,64484 olmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre, katılımcıların verdikleri cevapların genellikle "Katılıyorum" şeklinde olduğu sonucuna yaklaştığı görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme için yöneltilen sorular, katılımcılar tarafından 5'li likert tipinde ölçeğe verilen puanlarla değerlendirilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik tüm sorulardaki cevaplarla oluşan ortalama 3,5236 ve standart sapma 0,61921 olmuştur. Elde edilen bulgular ışığında, katılımcıların verdikleri cevapların "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" ile "Katılıyorum" ifadeleri arasında olduğu görülmektedir.

İş tatminini incelemek için yöneltilen sorular, katılımcılar tarafından 5'li likert tipinde ölçeğe verilen puanlarla değerlendirilmiştir. İş tatminine yönelik tüm sorulardaki cevaplarla oluşan ortalama 3,5717 ve standart sapma 0,75562 olmuştur. Elde edilen bu bulgular neticesinde, katılımcıların verdikleri cevapların "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" ile "Katılıyorum" ifadeleri arasında olduğu görülmektedir.

5.6.2.2. Verilerin Normal Dağılıma Uygunluğunun İncelenmesi

Araştırmada kullanılacak yöntemlerin seçilebilmesi için, verilerin hangi tipte bir dağılım gösterdiğinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Elde edilen bulgulara göre, verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilirse parametrik yöntemler, aksi durumda ise nonparametrik analiz yöntemleri kullanılacaktır.

Dağılım normallik gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bazı analizlerden faydalanılacaktır. Araştırmamızda da olduğu gibi, örnek sayısının 30'dan büyük olduğu durumlarda, örneklemin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testinden yararlanılmaktadır. % 95 güven aralığında, test sonucunda elde edilen değerin 0,05' ten büyük olması halinde, dağılımın normallik gösterdiği anlamına gelmektedir. Bu test değerlerine ilave olarak, normalliği incelemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi dışında çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılacaktır. Değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 bandında olduğu durumda da verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılabilmektedir (Gürbüz, Şahin, 2017, 214).

Dağılımın şeklini belirlemeye yönelik olarak kurulacak hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Veriler % 95 güven aralığında normal dağılmaktadır.

H_1 : Veriler % 95 güven aralığında normal dağılmamaktadır.

Tablo 11: Tek-Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi

		Psikolojik İyi Oluş	Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	3,7756	3,5236	3,5717
	Std. Sapma	,64484	,61921	,75562
En Uç Noktalar	Keskinlik	,084	,096	,086
	Pozitif	,044	,092	,057
	Negatif	-,084	-,096	-,086
Dağılım Ölçüleri	Çarpıklık	-,596	-,186	-,373
	Basıklık	,337	,877	-,126
Asimptotik Anlamlılık (2-yönlü)		,037	,009	,028

Normalliğin incelendiği anlamlılık düzeyleri, Tablo 11'de görülmektedir. Değişkenler için anlamlılık değerleri, psikolojik iyi oluş için 0,037, örgütsel özdeşleşme için 0,009 ve iş tatmini için 0,028 olduğu görülmektedir. Bu değerlerin 0,05'ten küçük olmasından dolayı, Kolmogorov-Smirnov testine göre verilerin normal dağılmadığı görülmektedir. Buna karşılık değişkenlere ilişkin çarpıklık değerleri psikolojik iyi oluş için -0,596, örgütsel özdeşleşme için -0,186, iş tatmini için -0,373 ve basıklık

değerleri psikolojik iyi oluş için 0,337, örgütsel özdeşleşme için 0,877, iş tatmini için - 0,126'dır. Araştırmada elde edilen değerlerin, -1 ile +1 aralığında olmalarından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilerek, parametrik yöntemlerin tercih edilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

5.6.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Teorik temellerin incelenmesine yardımcı olan ölçekler, değişkenlere ilişkin maddelerin, araştırılmak istenen kavramları ölçmede gösterdikleri performansı değerlendirilmesi açısından güvenilirlik analiziyle incelenmektedir. Kullanılan bir ölçeğin, o araştırma için ne ölçüde güvenilir olduğunu belirlemek maksadıyla, Cronbach Alfa katsayılarının incelenmesi önemlidir. Bir ölçeği güvenilir kabul edilecek katsayı değerleri şu şekilde ifade edilmektedir (Özdamar, 2004, 633):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ Güvenilir Değil
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ Düşük Derecede Güvenilir
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ Oldukça Güvenilir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ Yüksek Derecede Güvenilir

Araştırma değişkenlerini incelemeye yönelik olarak kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 12'de yer almaktadır. Buna göre psikolojik iyi oluş ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,89, örgütsel özdeşleşme güvenilirlik katsayısı 0,63 ve iş tatmini için güvenilirlik katsayısı 0,79 olarak hesaplanmıştır. Özdamar'ın güvenilirlik katsayı aralıkları göz önünde bulundurulduğunda; özellikle psikolojik iyi oluş ve iş tatmini ölçeklerinin iyi derecede güvenilir olduğu; buna karşılık örgütsel özdeşleşme değişkeninin ise orta düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ölçeklere ilişkin maddelerin, ölçeğin tamamıyla olan ilişkisinin tüm sorular için incelendiği durumda, tüm ölçek güvenilirliğini arttırabilecek bir ölçek sorusu bulunmadığından, analizlerde tüm sorulardan yararlanılacaktır.

Tablo 12: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Psikolojik İyi Oluş	14	0,89
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,63
İş Tatmini	5	0,79

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayılarını, ölçekleri oluşturan araştırmacıların ve ölçekleri Türkçe'ye geçerlilik-güvenilirlik çalışmalarını yaparak kazandıran araştırmacıların elde ettikleri bulgularla birlikte karşılaştırmak önemlidir.

Tablo 13'te ölçeklerin, araştırmalar kapsamında elde ettikleri bulgular yer almaktadır.

Tablo 13: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayılarının Karşılaştırılması

	Orijinal Ölçek	Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması Yapılmış Ölçek	Mevcut Çalışmadaki Bulgular
Psikolojik İyi Oluş	0,89-0,91	0,92	0,89
Örgütsel Özdeşleşme	0,87	0,88	0,63
İş Tatmini	0,87	0,73	0,79

Psikolojik iyi oluş ölçeğinde, Tennant ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada iki temel örneklem yer almaktadır. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin güvenilirlik katsayısı, öğrencilerin yer aldığı örneklem için 0,89, evrenden alınan bir diğer örneklem için 0,91 olarak hesaplanmıştır (Tennant ve diğ., 2007, 6). Keldal'ın yaptığı çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur (Keldal, 2015, 110). Bu iki araştırmadaki güvenilirlik katsayılarıyla çalışmamızdaki güvenilirlik katsayısı birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin analizler için benzer bir güvenilirliğe sahip olduğu sonucu elde edilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde, Mael ve Ashforth'un yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır (Mael, Ashforth, 1992, 112). Tak ve Aydemir tarafından yapılan çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır (Tak, Aydemir, 2004, 61). Bu iki araştırmadaki güvenilirlik katsayılarıyla, çalışmamızdaki güvenilirlik katsayısı birlikte değerlendirildiğinde; ölçeğin çalışmamızdaki ölçme performansının, orijinal ve Türkçeleştirilmiş ölçeklere kıyasla kısmen düşük olsa da, analizler için kabul edilebilecek düzeyde olduğu görülmektedir.

İş tatmini ölçeğinde, Brayfield ve Rothe'nin yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır (Brayfield, Rothe, 1951, 310). Bilgin tarafından yapılan çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır (Bilgin 1995'den aktaran Alan, Ehtiyar, Ömüriş, 2010, 28). Bu iki araştırmadaki güvenilirlik katsayılarıyla, çalışmamızdaki güvenilirlik katsayısı birlikte değerlendirildiğinde, orijinal ölçek ve Türkçeleştirilmiş ölçek güvenilirlik katsayıları arasında ortalama bir değerde seyrettiği görülmektedir. Yani elde edilen bulgular, verilerin analiz için güvenilir sonuçlar verebileceğini desteklemektedir.

5.6.4. Ana Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada ölçülmek istenen teorik bağlama dönük ilişkilerin mevcudiyeti, değişkenler arasında etkilerin varlığını destekleyici niteliktedir. Çalışmada kullanılan psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine yönelik değişkenler arası ilişkiler, Tablo 14'te görülmektedir. İlişkinin bulunduğu anlamlılık düzeyine göre, ilişkinin manidar kabul edilebilmesi için, anlamlılık değerinin % 95 güven aralığı için 0,05' ten, % 99 güven aralığı için 0,01' den küçük olması gerekmektedir. Elde edilen bulgulara göre araştırmadaki değişkenlerin, % 99 güven aralığında anlamlılık değerlerinin 0,01' den küçük olmasından dolayı, birbirleriyle pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0,253$) düşük düzeyde, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında ($r=0,272$) düşük düzeyde ve psikolojik iyi oluşla iş tatmini arasında ($r=0,562$) ise orta düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır. Araştırmanın ana hipotezini değişkenler arası etkilerin oluşturmasına karşılık ilişkilerin varlığı, birbirleri üzerlerinde etkili olup olmadıklarının incelenmesini destekleyecektir.

Tablo 14: Değişkenler Arası İlişkileri Gösteren Korelasyon Testi

		Psikolojik İyi Oluş	Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini
Psikolojik İyi Oluş	Pearson Kor.	1	,253**	,562**
	Anl. (2-yönlü)		,005	,000
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Kor.		1	,272**
	Anl. (2-yönlü)			,003
İş Tatmini	Pearson Kor.			1
	Anl. (2-yönlü)			
**. Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır. (2-yönlü).				

Değişkenler arası ilişkilerin anlamlılığını saptayan korelasyon tablosu, regresyon tablosunun incelenmesine geçişin ilk adımı sayılmaktadır. Bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin birbirleri üzerlerindeki etkisi regresyon analiziyle yorumlanacaktır.

Birbirleri üzerindeki etkileri sayısal yöntemlerden yararlanılarak incelenen değişkenlerin, hipotezlerin kurulmasıyla anlamlılığı değerlendirilmektedir. Araştırmanın ana hipotezi incelenirken beklenen, öncelikle psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmasıdır. Eğer bu etki, örneklemden elde edilen bulgular neticesinde doğrulanırsa, sonraki adım örgütsel özdeşleşmenin bu etkiye aracılık edip edemeyeceğini saptamak olacaktır.

Değişkenlerin arasındaki etkiye aracılık etmesi beklenen değişkenin varlığını araştırmada kullanılan modellerin başında Baron ve Kenny aracı değişken modeli gelmektedir. Regresyon analizini esas alan modelde, üç önemli nokta bulunmaktadır (Baron, Kenny, 1986, 1176):

1. Araştırmanın bağımsız değişkeninin, aracı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
2. Araştırmanın aracı değişkeninin, bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
3. Araştırmanın bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması ya da tamamen kaybolması beklenmektedir.

Araştırma modelinin Baron ve Kenny aracı değişken modeli ekseninde incelenmesinde, öncelikle psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenecektir. Daha sonra örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini üzerindeki etkisi incelenecektir. İzleyen aşamada, aynı zamanda H_1 hipotezini oluşturan kısımda, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisi incelenecektir. Araştırmanın temel hipotezi H_2 ise, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün varlığını incelemektir.

Regresyon analizi yapılırken, yorumlanması gereken tablolar; model özeti tablosu, Anova tablosu ve katsayılar tablosudur. Tabloların içindeki bazı değerler, sınamaların yapılmasını sağlayarak, bir sonraki adım geçilmesine karar vermeye yardımcı olacaktır. Yorumlanacak tabloların ilki, regresyon analizine ilişkin ilk sonuçları içeren model özeti tablosudur. Bu tablonun özelliği, bağımsız değişken / değişkenler olarak modele dahil edilen değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki ölçüyü ne düzeyde açıkladığıdır. Bu tabloda bahsedilen açıklama, korelasyon oranının karesiyle ifade edilmektedir. Ayrıca, bu kısımda regresyon varsayımlarından olan otokorelasyon için Durbin-Watson değeri de incelenmekte olup, bu değer 1,5 - 2,5 arasında olduğunda değişkenler arası otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılabacaktır (Karacaoğlu, Yumuk, 2014, 566).

Yorumlanacak tabloların ikincisi, Anova tablosudur. Bu tablonun özelliği, regresyonu incelemeye yönelik kurulan modelin, anlamlı bir model olup olmadığına, buradaki değerler yorumlanarak karar verilecektir. Modelin anlamsız olduğu iddiası H_0 hipoteziyle, modelin anlamlı olduğu iddiası ise H_1 hipoteziyle ifade edilmektedir. Yüzde 95 güven aralığında, anlamlılık değeri 0,05' ten küçükse, modelin anlamlı olduğuna karar verilerek katsayılar tablosunun yorumuna geçilecektir. 0,05' ten

küçük olarak modelin anlamlı olması, değişkenlerin birbirleri üzerinde etkilerinin varlığına işaret etmektedir.

Yorumlanacak tabloların üçüncüsü, katsayılar tablosudur. Bu tablonun özelliği, kurulan regresyon modelindeki katsayıların, etkinin açıklanmasındaki gücüne işaret ederek, anlamlı etki göstermeyen değişkenlerin modelden dışlanması esasına dayanmaktadır. Modeldeki katsayıların anlamsız olduğu iddiası H_0 hipoteziyle, katsayıların anlamlı olduğu iddiası ise H_1 hipoteziyle ifade edilmektedir. Yüzde 95 güven aralığında, değeri 0,05' ten küçükse, katsayıların anlamlı olduğuna karar verilecek, değeri 0,05' ten büyük katsayılar ise istatistiksel olarak anlamsız olduğundan değişkenin modelden dışlanması önerilecektir. Ayrıca, bu kısımda regresyon varsayımlarından olan çoklu doğrusal bağlantı problemi olup olmadığı, VIF ve Tolerans değerleriyle incelenmekte olup, VIF değerinin 10' dan düşük, Tolerans değerinin ise 0,20' den yüksek olduğu durumda, bu problemin olmadığı sonucu elde edilecektir (Can, 2013, 265).

Araştırma kapsamında ele alınacak iki ana hipotez şu şekildedir:

H_1 : Çalışanların psikolojik iyi oluş özellikleri, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_2 : Çalışanların psikolojik iyi oluş özellikleri, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisi dört adımda ele alınarak, sırasıyla model özeti, Anova tablosu ve katsayılar tablosu yorumlanacaktır. Model özetinde etki tespit edilirse Anova'ya geçilecektir. Burada anlamlılık değerinin 0,05' ten küçük olması, modeli doğrulayarak katsayılar tablosuna geçilmeyi sağlayacaktır. Katsayılar tablosundaki anlamlılık değerinin 0,05' ten küçük olmasıyla aşama tamamlanarak, Baron ve Kenny modelindeki sonraki aşamaya geçilecektir. Aşamalar arasında modelin ya da katsayıların reddedilmesi durumunda sonraki aşamaya geçilmeyecektir.

İlk adımda psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmektedir. Baron ve Kenny aracı değişken modelinin ilk adımındaki regresyon sonuçları Tablo 15'de verilmiştir. Birinci aşamada Tablo 15'de yer alan sonuçlar; psikolojik iyi oluşla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin % 25,3 düzeyinde olduğunu, psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşmedeki değişimi % 6,4 oranda açıkladığına işaret etmektedir. Anova tablosundaki değerler göz önüne alındığında, anlamlılık değerinin 0,005 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve katsayılar tablosuna bakıldığında ise, anlamlılık

değerinin 0,005 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı katsayıların anlamlı olduğu ve takip eden aşamaya geçilebileceği görülmüştür. Ayrıca modelde otokorelasyona ilişkin değerin 1,894 olması da, değişkenler arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 15: Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Özdeşleşme Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları

Model Özeti ^b								
Model		Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1		,253 ^a	,064	,056	,60162	1,894		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme								
ANOVA ^a								
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1	Regresyon	2,918	1	2,918	8,063	,005 ^b		
	Hata	42,709	118	,362				
	Toplam	45,628	119					
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş								
Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t.	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
		B	Std. Hata	Beta				Tol.
1	(Sabit)	2,607	,328		7,958	,000		
	Psikolojik İyi Oluş	,243	,086	,253	2,839	,005	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme								

Sonraki adımda örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmektedir. Baron ve Kenny aracı değişken modelinin ikinci adımındaki regresyon sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

İkinci aşamada Tablo 16'da yer alan sonuçlar; örgütsel özdeşleşmeyle iş tatmini arasındaki ilişkinin % 27,2 düzeyinde olduğunu; örgütsel özdeşleşmenin iş tatminindeki değişimi % 7,4 oranda açıkladığına işaret etmektedir. Anova tablosundaki değerler göz önüne alındığında, anlamlılık değerinin 0,003 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve katsayılar tablosuna bakıldığında ise anlamlılık değerinin 0,003 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı katsayıların anlamlı olduğu ve takip eden aşamaya geçilebileceği görülmüştür. Ayrıca modelde otokorelasyona ilişkin değerin 1,926 olması da, değişkenler arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 16: Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları

Model Özeti ^b								
Model		Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1		,272 ^a	,074	,066	,73019	1,926		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Örgütsel Özdeşleşme								
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
ANOVA ^a								
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1	Regresyon	5,028	1	5,028	9,431	,003 ^b		
	Hata	62,915	118	,533				
	Toplam	67,944	119					
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Örgütsel Özdeşleşme								
Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t.	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
		B	Std. Hata	Beta			Tol.	VIF
1	(Sabit)	2,402	,387		6,212	,000		
	Örgütsel Özdeşleşme	,332	,108	,272	3,071	,003	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								

İzleyen adımda psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu adım aynı zamanda araştırmamızın H₁ hipotezini oluşturmaktadır. Baron ve Kenny aracı değişken modelinin üçüncü adımındaki regresyon sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Üçüncü aşamada Tablo 17’de yer alan sonuçlar; psikolojik iyi oluşla iş tatmini arasındaki ilişkinin % 56,2 düzeyinde olduğunu; psikolojik iyi oluşun iş tatminindeki değişimi % 31,6 oranda açıkladığına işaret etmektedir. Anova tablosundaki değerler göz önüne alındığında, anlamlılık değerinin 0,000 ile 0,05’ ten küçük olmasından dolayı kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve katsayılar tablosuna bakıldığında ise anlamlılık değerinin 0,000 ile 0,05’ ten küçük olmasından dolayı katsayıların anlamlı olduğu ve takip eden aşamaya geçilebileceği görülmüştür. Elde edilen bulgularla, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde etkisini araştıran H₁ hipotezinin desteklendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca modelde otokorelasyona ilişkin değerin 1,923 olması da, değişkenler arasında otokorelasyon bulunmadığını desteklemektedir.

Tablo 17: Psikolojik İyi Oluş ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları

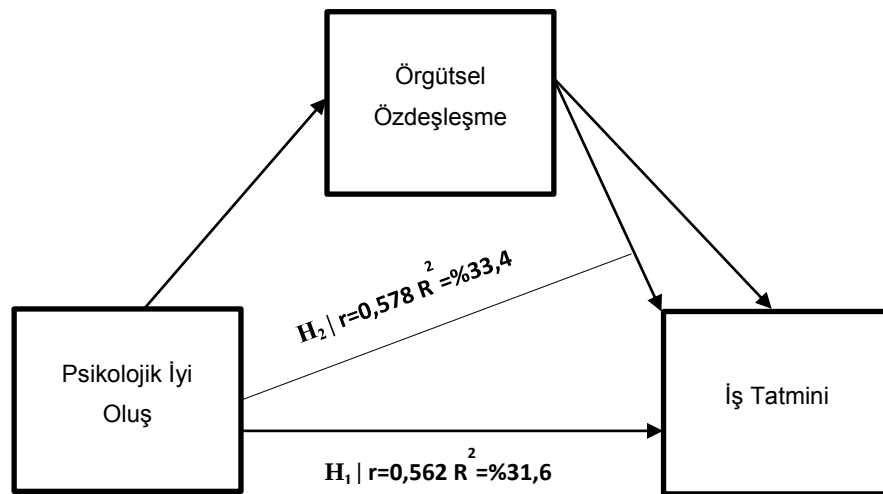
Model Özeti ^b								
Model		Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1		,562 ^a	,316	,310	,62757	1,923		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş								
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
ANOVA ^a								
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1	Regresyon	21,470	1	21,470	54,513	,000 ^b		
	Hata	46,474	118	,394				
	Toplam	67,944	119					
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş								
Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t.	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
		B	Std. Hata	Beta			Tol.	VIF
1	(Sabit)	1,085	,342		3,175	,002		
	Psikolojik İyi Oluş	,659	,089	,562	7,383	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								

Son adımda psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisine örgütsel özdeşleşmenin aracılık edip etmeyeceği incelenmektedir. Bu adım aynı zamanda araştırmamızın H₂ hipotezini oluşturmaktadır. Baron ve Kenny aracı değişken modelinin dördüncü adımındaki regresyon sonuçları Tablo 18'de verilmiştir. Dördüncü aşamada sonuçlar; psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminiyle arasındaki ilişkinin % 57,8 düzeyinde olduğunu; psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş tatminindeki değişimi % 33,4 oranda açıkladığına işaret etmektedir. Anova tablosundaki değerler göz önüne alındığında, anlamlılık değerinin 0,000 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Katsayılar tablosuna bakıldığında; psikolojik iyi oluşa ilişkin katsayının 0,000 ile 0,05' ten küçük olmasına karşılık, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin katsayının ise 0,078 ile 0,05' ten büyük olmasından dolayı, modele ilave edilen aracı değişkenin katsayısının, aracılığın anlamlı olmadığı sonucuna işaret etmektedir.

Tablo 18: Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasında Kurulan Regresyon Modeli Sonuçları

Model Özeti ^b								
Model		Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1		,578 ^a	,334	,323	,62189	1,936		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme								
b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
ANOVA ^a								
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1	Regresyon	22,694	2	11,347	29,340	,000 ^b		
	Hata	45,249	117	,387				
	Toplam	67,944	119					
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme								
Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t.	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
		B	Std. Hata	Beta			Tol.	VIF
1	(Sabit)	,643	,420		1,533	,128		
	Psikolojik İyi Oluş	,618	,091	,527	6,759	,000	,936	1,0688
	Örgütsel Özdeşleşme	,169	,095	,139	1,779	,078	,936	1,068
a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini								

Araştırmadan elde edilen bulgular, Tablo 18'de yer aldığı üzere, kurulan modelin anlamlı olmasına karşın, araştırmacının ana hipotezi olan H₂ hipotezinin istatistikî olarak desteklenmediğini göstermektedir.



Şekil 14: Araştırma Modelinin Ana Hipoteze Göre Test Edilmesi

Araştırma modeli incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun, iş tatmini üzerindeki etkinin yüzde 31,6' sını açıklarken, modele aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme ilave edildiğinde etkinin açıklanma yüzdesi 33,4' e yükselmesine ve modelin anlamlı olmasına karşılık, katsayılar tablosundaki aracı değişkene yönelik katsayının anlamlı olmamasından dolayı aracılık modeli, dolayısıyla araştırmadaki temel iddia H_2 hipotezi reddedilmiştir.

5.6.5. Alt Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışanlara cinsiyetlerini, medeni durumlarını, yaşlarını, eğitim durumlarını, çalışma türlerini, mevcut işlerindeki deneyimlerini ve toplam deneyimlerini incelemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Burada elde edilen veriler; her bir grubun ortalamaları ve karşılaştırmaların yapılmasına imkân veren tablolardaki anlamlılık değerlerinin yorumlanması esasına dayanmaktadır. Çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları ve çalışma türlerine yönelik iki gruba dayanan karşılaştırmalar, bağımsız örneklem t-testi aracılığıyla analiz edilecektir. Çalışanların yaşları, eğitim durumları, mevcut işlerindeki deneyimleri ve toplam deneyimleri gibi ikiden fazla grubun karşılaştırılmasına dayanan değişkenler için Anova testinden yararlanılacaktır.

İki grubun karşılaştırılmasında öncelikli olarak grupların ortalamalarına bakılmaktadır. Buradaki ortalamaların farklarının anlamlılığı, bağımsız örneklem t-testinde incelenmektedir. Bağımsız örneklem t-testinde, öncelikli olarak Levene testi hanesi yorumlanmalıdır. Varyansların eşitliğini temsil eden H_0 hipotezi ve varyans eşit olmadığını temsil eden H_1 hipotezi bulunmaktadır. % 95 anlamlılık düzeyinde Levene testi değeri 0,05' ten büyükse, varyansların eşitliğine dayanan H_0 hipotezinin kabul edildiği birinci satır seçilirken, bu değer 0,05' ten küçükse, varyansların eşit olmadığına dayanan H_1 hipotezinin kabul edildiği ikinci satır seçilmektedir.

Bağımsız örneklem t-testi tablosunda yorumlanan ikinci bölümse anlamlılık değeridir. % 95 güven aralığında, anlamlılık düzeyinin 0,05' ten küçük olduğu durumda, gruplar arasındaki ortalama farklarının anlamlı olduğunu kabul eden H_1 : 0,05' ten büyük olduğu durumda ise ortalama farklarının anlamlı olmadığı sonucunu içeren H_0 hipotezi kabul edilecektir.

Araştırma modeli değişkenlerinden, iki grubun karşılaştırmalarına dayanan cinsiyet, medeni durum ve çalışma türüne göre, gruplar arasında anlamlı farklara ulaşılamamıştır.

İkiden fazla grubun karşılaştırmasında öncelikli olarak grupların ortalamalarına bakılmaktadır. Buradaki ortalamaların farklarının anlamlılığı, Anova (tek yönlü varyans analizi) testinde incelenmektedir. Buradaki karşılaştırmalarda öncelikle değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmekte, daha sonra değişkene ilişkin varyansların homojenliği ve anlamlılık değerleri incelenerek, hangi gruplar arasında farkların anlamlı olduğu da Tukey HSD testiyle araştırılacaktır.

Tabloların yorumlanmasında, belirli bir değişkene ilişkin ortalama farkları öncelikli olarak incelenmektedir. Aralarında farklar olduğu düşünülen gruplar için Anova tablosuna bakılacaktır. % 95 güven aralığında, anlamlılık düzeyinin 0,05' ten küçük olduğu durumda, gruplar arasındaki ortalama farklarının anlamlı olduğunu kabul eden H_1 hipotezi; 0,05' ten büyük olduğu gruplar arasındaki ortalama farklarının anlamlı olmadığını kabul eden H_0 hipotezi kabul edilecektir.

Anova tablosuyla birlikte, varyanslarının homojenliği tablosunun da yorumlanması gerekmektedir. Burada karar verilmesini sağlayan Levene testi anlamlılığıdır. Varyansların homojenliği temsil eden H_0 hipotezi ve varyansların homojen olmadığını temsil eden H_1 hipotezi bulunmaktadır. % 95 anlamlılık düzeyinde Levene anlamlılık değeri 0,05' ten büyükse, H_0 hipotezi kabul edilerek varyansların homojen olduğuna ve hangi grupların arasında fark olduğuna Tukey HSD testiyle karar verilecektir.

Gruplar arasındaki farkların, grupların hangisinin lehine anlamlı olduğunu incelemek amacıyla Tukey HSD karşılaştırma testinden yararlanılmaktadır. % 95 güven aralığında tablodaki iki grubun kesiştiği noktada, anlamlılık değerinin 0,05' ten düşük olması durumunda hangi gruplar arasındaki farklılaşma olduğu belirlenecektir.

Araştırma modeli değişkenlerinin, ikiden fazla grubun karşılaştırmalarına dayanan yaşa, eğitim durumuna ve toplam deneyime göre, gruplar arasında anlamlı farklara ulaşamamıştır.

Çalışanların mevcut çalıştıkları iş yerindeki deneyimleri, ortalamalar anlamında farklılaşabilecek değişkenlerden biridir. Çalışanların bulundukları ortamda geçirdikleri süre, algılamalarını etkileyebilmektedir. Mevcut çalışılan iş yerindeki deneyimlere ilişkin grup ortalamalarını içeren tanımlayıcı istatistikler Tablo 19'da görülmektedir.

Tablo 19: Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistiklerin Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Dağılımı

		Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Gözlem Aralığında Ortalama		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgütsel Özdeşleşme	1 Yıdan Az	8	3,7500	,49602	,19987	3,3353	4,1647	2,83	4,33
	1 Yıl-4 Yıdan Az	19	3,0965	,70122	,06538	2,7585	3,4345	1,33	4,17
	4 Yıl-7 Yıdan Az	19	3,5000	,67128	,08380	3,1765	3,8235	2,50	4,67
	7 Yıl-10 Yıdan Az	14	3,5595	,52137	,10664	3,2585	3,8606	2,50	4,33
	10 Yıl ve Üzeri	60	3,6278	,56529	,09303	3,4817	3,7738	2,33	5,00
	Toplam	120	3,5236	,61921	,04120	3,4117	3,6355	1,33	5,00

Örgütsel özdeşleşmenin, mevcut çalışılan iş yerindeki deneyime göre farklılaşması Tablo 20’de yer almaktadır. Farkların anlamlılığıyla ilgili değerlendirmeler Anova tablosuyla yapılacaktır. % 95 güven aralığında anlamlılığın incelendiği Anova tablosundaki değerin, 0,016 ile 0,05’ ten küçük olmasından dolayı gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Tablonun devamındaki Levene anlamlılık değerinin 0,529 ile 0,05’ ten büyük olmasından dolayı varyansların homojen olduğu, hangi gruplar arasında anlamlı farklar olduğunu belirlemek için Tukey HSD karşılaştırma testine bakılmıştır.

Tablo 20: Örgütsel Özdeşleşmenin Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Farklılığının Anova Tablosu

ANOVA						
		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anl.
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	4,556	4	1,139	3,189	,016
	Grup İçi	41,072	115	,357		
	Toplam	45,628	119			
Varyansların Homojenliği Testi						
		Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anl.	
Örgütsel Özdeşleşme		,798	4	115	,529	

Tablo 21’de örgütsel özdeşleşmeye yönelik ortalama farkları, Tukey HSD karşılaştırma testinde incelenmektedir.

Tablo 21: Örgütsel Özdeşleşme Ortalamalarının Mevcut İş Yerindeki Deneyime Göre Farklılığını İnceleyen Tukey HSD Testi

Tukey HSD							
Bağımlı Değişken	(I) İş Yerindeki Çalışma Süreniz	(J) İş Yerindeki Çalışma Süreniz	Ortalama Farklılığı (I-J)	Std. Hata	Anl.	95% Gözlem Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Özdeşleşme	1 Yıl-4 Yıllan Az	1 Yıllan Az	-,65351	,25187	,078	-1,3516	,0446
		4 Yıl-7 Yıllan Az	-,40351	,19389	,235	-,9409	,1339
		7 Yıl-10 Yıllan Az	-,46303	,21049	,187	-1,0464	,1204
		10 Yıl ve Üzeri	-,53129*	,15732	,009	-,9673	-,0953
*. 0.05 düzeyinde farklılık anlamlıdır.							

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik olarak; mevcut işlerinde deneyimleri 1 yıl-4 yıldan az çalışanlar için ortalama 3,0965, 10 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışanlar için ortalama 3,6278 olmuştur. Anova tablosu, gruplar arasındaki anlamlı farklılığa işaret etmiş ve Tukey HSD testine başvurulmuştur. Tukey HSD testi sonuçları, yüzde 95 güven aralığında anlamlılık düzeyinin 0,009 ile 0,05' ten küçük olmasından dolayı, ortalama farklarının 10 yıl ve üzerinde çalışanlar lehine anlamlı olduğunu göstermektedir. Buradan yapılacak değerlendirmeye göre; mevcut iş yerinde 1 yıl-4 yıl arasında çalışanlar, 10 yıl ve üzerinde çalışanlara göre örgütsel özdeşleşmeye daha uzak olabilecekleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmanın ana hipotezi dışında, alt hipotezler dahilinde değişkenler bazında gruplar arası farklar bulunup bulunmadığı Tablo 22'de özetlenmiştir.

Tablo 22: Demografik Özelliklere Göre Ortalama Farkları Özet Tablosu

	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Eğitim	Çalışma Türü	Deneyim (T)	Deneyim (M)
Psikolojik İyi Oluş	-	-	-	-	-	-	-
Örgütsel Özdeşleşme	-	-	-	-	-	-	+
İş Tatmini	-	-	-	-	-	-	-

Elde edilen bulgulara göre, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini değişkenleri ortalamalarının; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma türü, mevcut iş yerindeki deneyim ve toplam deneyim gibi demografik özelliklere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ortalamalarının, yalnızca mevcut iş yerindeki deneyime göre 10 yıl ve üzerinde çalışanların, 1 yıl-4 yıldan az çalışanlar lehine anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, ana hipotez ve alt hipotezler çerçevesinde incelenmiştir. Hipotezlere ilişkin sonuçlar, Tablo 23'te özetlenmiştir.

Tablo 23: Hipotez Özet Tablosu

	İncelenen Değişkenler	Ret/Kabul
H ₁	Psikolojik İyi Oluş-İş Tatmini	Kabul
H ₂	Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme-İş Tatmini	Ret
H ₃	Psikolojik İyi Oluş- Demografik Özellikler	Ret
H ₄	Örgütsel Özdeşleşme- Demografik Özellikler	Kısmi Kabul
H ₅	İş Tatmini-Demografik Özellikler	Ret

6. SONUÇ

Bireylerin iyi olma hallerinin tespiti, mutluluğun ölçümünde kullanılabilecek bir termometre bulunmadığından araştırmalarda kimi zaman sorun teşkil edebilmektedir. İyi olma hali ve kişinin mutluluk seviyesinin nasıl ölçüleceği, araştırmacılar arasında tartışmalara neden olmakta ve fikir ayrılımları meydana getirmektedir. Bu konudaki çalışmalar incelendiğinde, mevcut araştırmalarda iyi olmanın ve buna bağlı öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramlarının dayandıkları temeller ve içerdikleri prensipler çerçevesinde hala tam olarak oturtulamadığı görülmektedir. Bu nedenle çalışmamızın ilk bölümünde iyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramlarına ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Özellikle öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramları, bilimsel dayanak noktaları, bileşenleri ve alt boyutları ile birlikte ele alınarak, iki kavram arasındaki farklılıklar vurgulanmaya çalışılmıştır.

Araştırmamızın ikinci bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramına yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına ilişkin tarihi bir bakış sunulmuş ve en önemlisi, kavramın açıklanmasında büyük yer tutan sosyal kimlik teorisine değinilmiştir. Devamında ise örgütsel özdeşleşme kavramı, sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde alt boyutları ile birlikte ele alınmış, kavrama ilişkin modellerden ve kavramın bireyler ve örgütler açısından ne denli önem taşıdığına ilişkin bilgiler verilmiştir.

İş tatmini, mevcut çalışmamızın üçüncü bölümünü teşkil etmektedir. Kavram, araştırmamızın modelinde yer alan sonuç değişkeni olması nedeniyle farklı bir öneme sahiptir. Bu bölümde iş tatmini kavramının ne olduğuna dair tanımlamalar ve kavramın açıklanmasında yardımcı olan kuramlardan ve kavramından birey ve örgüt için olan öneminden bahsedilmekle birlikte, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmini ve tatminsizliğin sonuçlarına dair bilgilere yer verilmiştir. Bölümün sonunda araştırma modelimizi oluşturan üç değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalara ve bu çalışmalardan elde edilen bulgulara değinilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise, çalışmanın sorunsalına ilişkin bilgiler ve bu sorunsal için yapılan çalışmaya ait bilgiler ve çalışmadan elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Araştırmanın modeline, metodolojisine ve elde edilen bulgulara bu son bölümde detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Mevcut çalışmada, bireyin psikolojik iyi oluşu ile ilişkili olan örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkideki rolünün ne olduğunun tespiti amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir hedefi ise, araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin, demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi olmuştur. Bu konuda önemli bir ayrıntı, çalışmanın İstanbul ilinde çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Muhasebe mesleği, öncelikle mesleğin toplumdaki imajı ve sonrasında gelir imkanlarının yetersizliği, iş koşullarındaki belirsizlikler, mükelleflerin çelişkili talepleri ve zaman zaman onları memnun etmek adına yapılmak zorunda kalınan önemsiz işler gibi içinde kişinin ferahını olumsuz etkileyebilecek birçok stresör barındırmakta ve meslekten uzaklaşmaya neden olabilmektedir. Dolayısıyla araştırmamızda muhasebe mesleğini icra eden bireylerin psikolojik iyi oluşları ve buna bağlı iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesi konusunda bahsedilen bu faktörler oldukça yönlendirici olmuştur.

Araştırma kapsamında verilen toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Dört bölümden oluşan anket formunda; psikolojik iyi oluşu, örgütsel özdeşleşmeyi ve iş tatminini belirlemeye yönelik sorularla birlikte demografik değişkenleri de inceleyen sorulara yer verilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu, İstanbul'da belirli bir işverene tabi ve kendi bürolarında çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler oluşturmaktadır. Veriler İstanbul'daki serbest muhasebeci mali müşavirleri kapsayan bir evrenden, olasılığa dayalı olmayan bir örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme tekniğiyle toplanmıştır. Örneklemin alındığı evren sayısı ise, 41.871'dir. Araştırma kapsamında anket 188 kişiye ulaştırılmış, 120 anket katılımcılar tarafından başarıyla tamamlanmış ve anketin başarılı bir şekilde tamamlanma oranı % 63,82 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma örneklemindeki katılımcıların, İstanbul ilinde serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışanlardan oluşmasından dolayı, hem coğrafi yönden hem de meslek grubu yönünden bir sınırlılık söz konusudur. Örneklem grubu içindeki bireylere, tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılmasından dolayı genellenmesi yönünden bir sınırlılık arz etmektedir. Tamamlanan anket sayısı, evrenin tümüne ulaşmanın zaman yönünde imkansızlık taşıması, çalışma adına diğer bir sınırlılıktır.

Ankete katılan çalışanlardan cinsiyeti erkek olan katılımcıların, kadın olanlara göre biraz daha fazla olduğu, katılımcıların önemli bir bölümünün evli olduğu ve 30-49 yaş aralığındaki çalışanların araştırmaya daha yoğun katıldıkları görülmüştür. Katılımcıların neredeyse tamamına yakınının üniversite eğitimi aldığı, bağımlı ve bağımsız çalışanların araştırmada dengeli bir katılım gösterdikleri sonucuna

ulaşılmıştır. Katılımcılar, ağırlıklı olarak hem mevcut iş yerindeki deneyimleri hem de iş yaşamlarındaki deneyimleri açısından 10 yılın üzerinde bir iş tecrübesine sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik iyi oluş için yöneltile sorulara, cevapların genellikle “Katılıyorum” şeklinde olduğu; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini için yöneltile sorulara ise katılımcılar tarafından verilen cevapların “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” ile “Katılıyorum” ifadeleri arasında yer aldığı gözlemlenmiştir.

Araştırmada cevap aranan iki sorudan ilki, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisi iken ikincisi ise, psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin olmuştur. Elde edilen bulgular, psikolojik iyi oluşla iş tatmini arasındaki ilişkinin % 56,2 düzeyinde olduğunu, psikolojik iyi oluşun iş tatminindeki değişimi % 31,6 oranda açıkladığını ($r=0,578$ $R^2=\%33,4$) ve dolayısıyla H_1 hipotezinin desteklendiğini göstermiştir.

Psikolojik iyi olma hali ve pozitif bir iş ortamı algısı ile bireylerin iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkili bulunmaktadır. Bireylerin çalışma ortamındaki rahatlık duygusu, iş tatminine olumlu yönde katkıda bulunmaktadır (Knight, Haslam, 2010, 728). Bireylerin ruhsal ve fiziksel iyi oluşları, yaşam doyumu üzerinde olumlu etki etmekte ve iyilik halleri ile yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Sevimli, İşcan, 2005, 55). İş tatmini ile yaşam doyumu arasında ilişkiyi açıklayan saçılma etkisi (Özdemir, 2015, 22), araştırmadan elde edilen bu bulguyu açıklar nitelikte olup, bireylerin psikolojik iyi oluşları ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Bununla birlikte psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği diğer araştırmalarda, pozitif ve anlamlı sonuçlar bulunması, çalışmamızdan elde edilen bu bulgu ile tutarlılık arz etmektedir (Wright, Cropanzano, 2000, 87; Wright, Bonett, 2007, 149; Wright, Cropanzano, Bonett, 2007, 100; McInerney ve diğ., 2018, 145; Nielsen ve diğ., 2009, 1241; Chang, Nguyen, 2011, 194).

Psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminiyle arasındaki ilişkinin % 57,8 düzeyinde olduğu, psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş tatminindeki değişimi % 33,4 oranda açıkladığı ($r=0,562$ $R^2=\%31,6$) gözlemlenmektedir. Katsayılar tablosu incelendiğinde, psikolojik iyi oluşa ilişkin katsayının 0,000 ile 0,05’ ten küçük olmasına karşılık, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin katsayının ise 0,078 ile 0,05’ ten büyük olması, aracılığın anlamlı olmadığı sonucuna işaret etmekte ve dolayısıyla H_2 hipotezinin istatistiki olarak desteklenmediği görülmektedir.

Araştırmamızda psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenlerinin, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenerek, bu ilişkide demografik özelliklerin değişkenler üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bulgular, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini değişkenleri ortalamalarının, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma türü, mevcut iş yerindeki deneyim ve toplam deneyim gibi demografik özelliklere göre farklılaşmadığı sonucunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ortalamalarının, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma türü ve toplam deneyime göre gruplar arasında anlamlı farklar göstermediği, yalnızca mevcut iş yerindeki deneyime göre 10 yıl ve üzerinde çalışanların, diğer gruplara göre daha anlamlı şekilde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Yapılan bir meta analiz, bireylerin özdeşleşme seviyelerinin cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığını, bununla birlikte deneyimin özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu göstermekte ve bulgular araştırmamızın sonucu ile tutarlılık göstermektedir (Riketta, 2005, 366). Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar göstermediği diğer bir çalışma, özdeşleşme düzeylerinin işyerindeki deneyim ile birlikte artış gösterdiğini ve kıdemin özdeşleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmektedir (Akbaş, Çetin, 2015, 93). Bireyin örgütte geçireceği zaman, örgütün daha iyi tanınmasını ve örgüte ilişkin niteliklerin güçlü bir şekilde kavranmasını sağlayacağından, örgütle geçirilen zaman ve yoğunluk, özdeşleşmenin gücünü artıracaktır. Kıdem ile özdeşleşme arasındaki bu güçlü ilişki, yapılan diğer bir çalışma tarafından da desteklenmektedir (O'reilly, 1986, 497).

Araştırmamızda değişkenlerin demografik farklılıklarına ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, belki de en dikkat çeken ayrıntı, çalışma türüne göre değişkenler üzerinde bir farklılık tespit edilememesi olmuştur. Özellikle örgütsel özdeşleşme düzeyinin, çalışma türüne göre katılımcılarda farklılaşmamış olması, mesleki açıdan eleştirel bir durum ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan bireyler, çalışma türü olarak “bağımlı” yani bir işverene bağlı olarak çalışan ve “bağımsız” yani kendi işine sahip olup, bir ofis/büro işleten ve altında kendisine bağlı çalışanlar istihdam eden kişiler olarak incelenmiştir. Burada, işçi vasfına sahip olan bireyler de, işyeri sahibi yani işinin patronu olan bireyler de aynı seviyelerde özdeşleşme düzeyi göstermişlerdir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular ile özdeşleşme düzeylerinin bireyler üzerinde farklılaşmamasına bir açıklama olarak, muhasebe mesleğinin stabil yapısı ve nitelikleri ile bu mesleğe mensup kişilerin mesleki özelliklerden etkilenecek işlerine ve örgüte olan bilişsel ve duygusal bakışları örnek verilebilir.

Literatürde bu şekilde bir çalışma modelinin irdelenmemiş olması, araştırmamızı önemli kılmaktadır. Muhasebe mesleğinin nitelikleri bireyleri iş yaşamlarında zorlayıcı da olsa, meslek mensuplarının iş tatminini etkileyen belirleyicilerin araştırılması gerekliliği ile ortaya konulan bu çalışma, değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi ile birlikte demografik farklılıklara göre de analiz edilmesi bakımından, hem bireysel hem de mesleki açıdan aydınlatıcı olmuştur. Bireyin görünmeyen duygusal durumunu ifade eden iyi olma halini etkileyen çok sayıda değişkenin olması, özellikle bunların başında çalışma ortamının ve hatta işin kendisinin stres oluşturunca faktörler barındırması, hem birey hem de örgüt açısından elde edilecek çıktıları olumsuz yönde etkileyecektir. Muhasebe mesleğinin doğası gereği stresli olmasının, iyi olma halinin negatif bir yordayıcısı olduğu düşünülürse, bireylerin bu süreçte iş tatminlerinin araştırılması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Gelecek çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı etkisinin olup olmadığına dair inceleme yapılması ve psikolojik iyi oluşun alt boyutlar ile ele alınması önerilmektedir. Ayrıca çalışmamızın örneklem ve sektör açısından kısıtlara sahip olması, yapılacak diğer araştırmalarda daha büyük gruplar ile çalışılması, evrene genellenebilmesi açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adaptation - uyum / adaptasyon. [11.08.2018]. Psikoloji Sözlüğü.
<http://www.psikolojisozlugu.com/adaptation-uyum>
- Akbaş, Gülçin. 2010. Social Identity and Intergroup Relations: The Case of Alevis and Sunnis in Amasya. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Akbaş, Türkmen Taşer, Aysun Çetin. 2015. İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, c.16. s.1: 81-101.
- Akçay, Vildan Hilal. 2012. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.2. s.1: 123-140.
- Akdoğan, Asuman, Sema Polatçı. 2013. Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.17. s.1: 273-293.
- Akduman, Gülbeniz, Gönen İlkar Dünder. 2017. Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi. **Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.5. s.2: 29-49.
- Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andrews, Frank M., S.B. Withey. 1976. **Social Indicators of Well-Being**. New York: Plenum Press.
<https://www.springer.com/gp/book/9781468422559> [30.07.2018].
- Aristidou, Andreas, Qiong Zeng, Efstathios Stavarakis, KangKang Yin, Daniel Cohen-Or, Yiorgos Chrysanthou, Baoquan Chen. 2017. Emotion Control of Unstructured Dance Movements. **Eurographics Symposium on Computer Animation (SCA'17), 28-30 July 2017**. Los Angeles, USA.
<https://www.cs.tau.ac.il/~dcor/articles/2017/Emotion%20Control%20of%20Unstructured%20Dance%20Movements.pdf> [27.08.2018].
- Arkonaç, S. A. 2008. **Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak: Deneysel ve Eleştirel Yaklaşımlar**. 1. bs. Ankara: Nobel Yayınevi (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ashforth, Blake E., Fred A. Mael. 1989. Social Identity Theory and the Organization. **Academy of Management Review**. c.14. s.1: 20-39.
- _____. 1996. Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. **Advances in Strategic Management**. s.13: 19-64.

- Ashforth, Blake E., Spencer H. Harrison, Kevin G. Corley. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. **Journal of Management**. c.34. s.3: 325-374.
- Aşkın, Muhittin. 2007. Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.10. s.2: 213-220.
- Avanzi, Lorenzo, Rolf van Dick, Franco Fraccaroli, Guido Sarchielli. 2012. The Downside of Organizational Identification: Relations Between Identification, Workaholism and Well-Being. **Work & Stress**. c.26. s.3: 289-307.
- Aydoğdu, Hüseyin. 2004. Modern Kimlikte Öznenin Ölümü. **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.10: 115-147.
- Aypar, Selin, Alptekin Sökmen, Emre Burak Ekmekçioğlu. 2018. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.5. s.13: 116-124.
- Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. **Management Research and Practice**. c.3. s.4: 77-86.
- Bahadır, Abdülkerim. 2002. Ergenlik Dönemi Kişilik Gelişiminde Temel Kavramlar. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s.8: 57-65.
- Bal, Fatih. 2018. Sosyal Grup Yanlılığının Cinsiyet Farklılığına Göre Belirlenmesi. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c.11. s.58: 431-447.
- Baron, Reuben M., David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.51. s.6: 1173-1182.
- Bartels, Jos. 2006. Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and Its Effect on Identification at Different Organizational Levels. Doktora Tezi. Twente Üniversitesi.
- Başar, Ufuk, Nejat Basım. 2015. Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics. **Yönetim ve Ekonomi**. c.22. s.2: 663-683.
- Başaran, İbrahim Ethem. 2010. **Örgütsel Davranış**. 3.bs. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bauman, Z. 2001. **Parçalanmış Hayat**. çev. İsmail Türkmen. İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Aktaran: Dalbay, Ramazan Saim. 2018. Kimlik ve Toplumsal Kimlik Kavramı. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.2. s.31: 161-176).
- Baumeister, R. F., M. R. Leary. 1995. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. **Psychological Bulletin**. s.117: 497-529.
- Bekçi, İsmail, Vesile Ömürbek, Ömer Tekşen. 2007. Modern Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.12. s.1: 145-161.

- Bergami, Massimo, Richard P. Bagozzi. 2000. Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization. **British Journal of Social Psychology**. s.39: 555-577.
- Bilali, Rezarta, Ayşe Betül Çelik, Ekin Ok. 2014. Psychological Asymmetry in Minority–Majority Relations at Different Stages of Ethnic Conflict. **International Journal of Intercultural Relations**. c.43-B: 253-264.
- Bilgin, Nuri. 1995. **Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar**. 3.bs. İstanbul: Sistem Yayıncılık (Aktaran: Alan, Aylin Aktaş, Vesile Rüya Ehtiyar, Ece Ömürş. 2010. Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hırsızlık Sorunsalı: Antalya, Kundu Örneği. 11. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, 2-5 Aralık 2010. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi: 26-34.
- Billig, Michael, Henri Tajfel. 1973. Social Categorization and Similarity in Intergroup Behaviour. **European Journal of Social Psychology**. c.3. s.1: 27-52.
- Bizumic, Boris, Katherine J. Reynolds, John C. Turner, David Bromhead, Emina Subasic. 2009. The Role of the Group in Individual Functioning: School Identification and the Psychological Well-Being of Staff and Students. **Applied Psychology: An International Review**. c.58. s.1: 171-192.
- Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt. 2008. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.9. s.1: 1-18.
- Brayfield, Arthur H., Harold F. Rothe. 1951. An Index of Job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. c.35. s.5: 307-311.
- Brown, Michael E. 1969. Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. **Administrative Science Quarterly**. c.14. s.3: 346-355.
- Bükün, M. Fatih, Banu Cingöz-Ulu. 2017. Alevilerin İç-grup Yanlılığında Kimlikle Özdeşleşme ve Toplumsal Belleğin Rolü. **Türk Psikoloji Yazıları**. s.20: 45-58.
- Büyük Türkçe Sözlük. [01.07.2018]. Türk Dil Kurumu.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=118613
- Büyük Türkçe Sözlük. [28.08.2018]. Türk Dil Kurumu.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cde8977cc6da3.86193659
- Can, Abdullah. 2013. **SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**. 1.Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canbay, Hidayet. 2010. Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Canbulat, Nergis, Zeynep Cihangir Çankaya. 2014. Evli Bireylerin Öznel İyi Olma Düzeylerinin Yordanması. **Ege Eğitim Dergisi**. c.15. s.2: 556-576.
- Cenkseven, Fulya, Turan Akbaş. 2007. Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.3. s.27:43-65.

- Chang, Artemis, Lynda Thi Nguyen. 2011. The Mediating Effects of Time Structure on the Relationships Between Time Management Behaviour, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. **Australian Journal of Psychology**. s. 63: 187-197.
- Cheney, George. 1982. Organizational Identification as Process and Product: A Field Study. Yüksek Lisans Tezi. Indiana: Purdue University (Aktaran: Liberman, Corey Jay. 2010. Why Organizational Identification 'matters' as a Communication Variable: A State-of-the-Art Review of Past, Present, and Future Trends. Proceedings of the New York State Communication Association. c.1. s.8: 132-151).
- _____. 1983. On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. **Communication Monographs**. c.50. s.4: 342-362.
- Cheney, George, Phillip K. Tompkins. 1987. Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. **Central States Speech Journal**. c.38. s.1: 1-15.
- Cheng, Hui-Ti. 2016. A Study of the Correlation Between Organizational Identification and Psychological Well-Being for Junior High School Teachers in Kaohsiung. Doktora Tezi. National Kaohsiung Normal University.
- Cheung, M.F.Y., M.C.C. Law. 2008. Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong. **Asia Pacific Business Review**. c.14. s.2: 213-231.
- Cole, Kenneth. 2006. Wellbeing, Psychological Capital, and Unemployment: An Integrated Theory. **Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for The Advancement of Behavioural Economics (SABE), 5-8 July 2006**. Paris, France.
<https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/conference-papers-lectures/2006/Paris-Paper-20061.pdf> [02.07.2018].
- Conceição, Pedro, Romina Bandura. 2008. Measuring Subjective Wellbeing: A Summary Review of the Literature, **United Nations Development Programme (UNDP), 18 April 2008**. Oxford University: New York: 1-35.
- Connolly, William E. 1991. **Identity\Difference: Democratic Negotiations of Political Paradox**. London: University of Minnesota Press.
https://butlerphile.files.wordpress.com/2010/06/identity-difference_-democratic-negotiations-of-political-paradox-william-e-connolly.pdf [20.02.2019].
- Costa, Paul T., Robert R. McCrae. 1990. Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Personality Disorders**. c.4. s.4: 362-371.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 2014. **Flow and the Foundations of Positive Psychology**. Berlin: Springer.
https://books.google.com.tr/books?id=cL4_BAAAQBAJ &printsec=frontcover&dq=Flow+and+the+Foundations+of+Positive+Psychology&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjQ9L6fvr3cAhXIZVAKHf3RAAcQ6AEIKjAA#v=snippet&q=anything%20else&f=false [30.07.2018].

- Çankaya, Zeynep Cihangir. 2009. Özerklik Desteği, Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve Öznel İyi Olma: Öz-Belirleme Kuramı. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.4. s.31: 23-31.
- Çekmecelioğlu., Hülya Gündüz. 2005. Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c.6. s.2: 23-39.
- Çelik, Şule. 2008. Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zeka Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, Melek, Sevcan Çimenci. 2014. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. **Yönetim Bilimleri Dergisi**. c.12. s.23: 237-278.
- Çırakoğlu, Hediye. 2010. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalbay, Ramazan Saim. 2018. Kimlik ve Toplumsal Kimlik Kavramı. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.2. s.31: 161-176.
- De Moura, Georgina Randsley, Dominic Abrams, Carina Retter, Sigridur Gunnarsdottir, Kaori Ando. 2009. Identification as an Organizational Anchor: How Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention. **European Journal of Social Psychology**. c.39. s.4: 540-557.
- Deci, Edward L., Richard M. Ryan. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. **Psychological Inquiry**. c. 11. s.4: 227-268.
- _____. 2008. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. **Canadian Psychology**. c.49. s.3: 182-185.
- Demir, Kamile. 2015. The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification. **Eurasian Journal of Educational Research**. s.60: 131-148.
- Demirci, İbrahim, Ali Haydar Şar. 2017. Kendini Bilme ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**. c.6. s.5: 2710-2728.
- Demirtaş, Ayşe Sibel, Kemal Baytemir, Ali Güllü. 2018. Pedagojik Formasyon Öğrencilerinde Umut ve Mental İyi Oluş: Yapılandırmacı Düşünmenin Aracı Rolü. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.14. s.1: 317-331.
- Demirtaş, H.Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. **İletişim Araştırmaları**. c.1. s.1: 123-144.
- Diener, Ed. 1984. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**. c.95. s.3: 542-575.
- _____. 2000. Subjective Well-Being. **American Psychologist**. c.55. s.1: 34-43.

- Diener, Ed, Ed Sandvik, Larry Seidnitz, Marissa Diener. 1993. The Relationship Between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute?. **Social Indicators Research**. c.28. s.3: 195-223.
- Diener, Ed, Eunkook M.Suh, Richard E.Lucas, Heidi L.Smith. 1999. Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. **Psychological Bulletin**. c.125. s.2: 276-302.
- Diener, Ed, Katherine Ryan. 2015. Subjective Well-Being: A General Overview. **South African Journal of Psychology**. c.39. s.4: 391-406.
- Diener, Ed, Richard E. Lucas, Christie Napa Scollon. 2006. Beyond The Hedonic Treadmill Revising The Adaptation Theory of Well-Being. **American Psychologist**. c.61. s.4: 305-314.
- Diener, Ed, Robert A.Emmons, Randy J.Larsen, Sharon Griffin. 1985. The Satisfaction with Life Scale. **Journal of Personality Assessment**. c.49. s.1: 71-75.
- Diener, Ed, Shigehiro Oishi, Richard E. Lucas. 2003. Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. **Annual Review of Psychology**. s.54: 403-425.
- Dirik, Deniz, İnan Eryılmaz, Asena Altın Gülova. 2016. Liderin Güç Kaynakları, İş Tatmini ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Rolü. **IV.Örgütsel Davranış Kongresi Bildirisi, 4-5 Kasım 2016**. Adana: Çukurova Üniversitesi: 23-30.
- Doğan, Tayfun. 2013. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.14. s.1: 56-64.
- Doosje, B., N. Ellemers. 1997. Stereotyping Under Threat: The Role of Group Identification. **The Social Psychology of Stereotyping and Group Life**. der. R. Spears. Oxford: Blackwell: 257-273 (Aktaran: Demirtaş, H.Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- Dutton Jane E., Janet M. Dukerich, Celia V. Harquail. 1994. Organizational Images and Member Identification. **Administrative Science Quarterly**. s.39: 239-263.
- Erdoğan, İlhan. 1997. **İşletmelerde Davranış**. 2.bs. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Eren, Erol. 2006. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 9.bs. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, Müfide Şule, Özlem Çakır Titizoğlu. 2014. Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c.14. s.27: 275-303.
- Erkmen, Turhan, Serdar Bozkurt, Burcu Yiğit. 2016. Çalışanın İyi Olma Hali ve İş Performansı Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Etkisi. **IV.Örgütsel Davranış Kongresi Bildirisi, 4-5 Kasım 2016**. Adana: Çukurova Üniversitesi: 400-404.

- Eryılmaz, Ali. 2009. Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.7. s.4: 975-989.
- Eryılmaz, Ali, Ayşe Aypay. 2011. Ergen Öznel İyi Oluşu ile Kimlik Statüsü İlişkisinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.16: 167-179.
- Eryılmaz, Ali, Selahiddin Öğülmüş. 2010. Ergenlikte Öznel İyi Oluş Ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.11. s.3: 189-203.
- Edwards, Martin R. 2005. Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. **International Journal of Management Reviews**. c.7. s.4: 207-230.
- Ellemers, Naomi, Dick De Gilder, S. Alexander Haslam. 2004. Motivating Individuals and Groups at Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance. **Academy of Management Review**. c.29. s.3: 459-478.
- Ellemers, Naomi, Russell Spears, Bertjan Doosje. 2002. Self and Social Identity. **Annual Review of Psychology**. s.53: 161-186.
- Gautam, Thaneswor, Rolf Van Dick, Ulrich Wagner. 2004. Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. **Asian Journal of Social Psychology**. s.7: 301-315.
- Göcen, Gülüşan. 2013. Pozitif Psikoloji Düzleminde Psikolojik İyi Olma ve Dini Yönelim İlişkisi: Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma. **Toplum Bilimleri**. c.7. s.13: 97-130.
- Graham, Michael W., Philip E. Messner. 1998. Principals and Job Satisfaction. **International Journal of Educational Management**. c.12. s.5: 196-202.
- Güler, Meltem, Ali Dönmez. 2011. İyi Olma Hali Bağlamında Uyum Düzeyi Kuramı ve Hedonik Döngü. **Türk Psikoloji Yazıları**. c.14. s.27: 38-45.
- Gün, Feyza, Tuğba Turabik. 2017. Öğretim Elemanlarının Algılarına göre Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.13. s.3: 886-905.
- Güncel Türkçe Sözlük. [27.02.2019]. Türk Dil Kurumu.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ce1cd91e4d915.34910901
- Gürbüz, Sait, Faruk Şahin. 2017. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem ve Analiz**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürlek, Mert, Muharrem Tuna. 2018. Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri. **Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**. c.2. s.3: 39-48.
- Foot, Nelson N. 1951. Identification As The Basis for A Theory of Motivation. **American Sociological Review**. c.16. s.1: 14-21.

- Fredrickson, Barbara L. 2004. The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. **The Royal Society**. s.359: 1367-1377.
- Frisch, Michael B., Michelle P. Clark, Steven V. Rouse, M. David Rudd, Jennifer K. Paweleck, Andrew Greenstone, David A. Kopplin. 2005. Predictive and Treatment Validity of Life Satisfaction and the Quality of Life Inventory. **Assessment**. c.12. s.1: 66-78.
- Fromm, Erich. 2013. **To Have or To Be?**. London: A&C Black.
https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gZ5OAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=erich+fromm+well-being&ots=zIngFhxij0&sig=TYCMtrVKYZorRqbqOxy0oKsBBZQ&redir_esc=y#v=onepage&q=eudaimonia&f=false [01.07.2018].
- Hall, Douglas T., Benjamin Schneider, Harold T. Nygren. 1970. Personal Factors in Organizational Identification. **Administrative Science Quarterly**. c.15. s.2: 176-190.
- Harris, Gregory E., James E. Cameron. 2005. Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. **Canadian Journal of Behavioural Science**. c.37. s.3: 159-169.
- Hirschman, Albert O. 1970. **Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
https://www.academia.edu/32773890/Exit_Voice_and_Loyalty_Responses_to_Decline_in_Firms_Organizations_and_States [30.07.2018].
- Hogg, Michael A., D. Abrams. 1988. **Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes**. London: Routledge.
- Hogg, Michael A., David K. Sherman, Joel Dierselhuis, Angela T. Maitner, Graham Moffitt. 2007. Uncertainty, Entitativity, and Group Identification. **Journal of Experimental Social Psychology**. s.43: 135-142.
- Hogg, Turner. 1985. Interpersonal Attraction, Social Identification and Psychological Group Formation. **European Journal of Social Psychology**. s.15: 51-66.
- Hornsey, Matthew J. 2008. Social Identity Theory and Self-Categorization Theory: A Historical Review. **Social and Personality Psychology Compass**. c.2. s.1: 204-222.
- Hortaçsu, N. 1998. Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler. Ankara: İmge Yayınları (Aktaran: Demirtaş, H. Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- Humphrey, Amber M. 2012. Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. Yüksek Lisans Tezi. Kansas Emporia State University.
- İşcan, Ömer Faruk, Ufuk Sayın. 2010. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**. c.24. s.4: 195-216.
- Jackall, Robert. 1979. Workers in a Labyrinth: Jobs and Survival in a Bank Bureaucracy a Bank Bureaucracy. **Social Forces**. c.57. s.4: 1415-1416.

- Jones, Natalie, Carin Hill, Carolina Henn. 2015. Personality and Job Satisfaction: Their Role in Work-Related Psychological Well-Being. **Journal of Psychology in Africa**. c.25. s.4: 297-304.
- Kangal, Ayça. 2013. Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c.12. s.44: 214-233.
- Kantar, Hüseyin. 2010. **İşletmede Motivasyon**. 2.bs. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Karabey, C. N. 2005. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karacaoğlu, Korhan, Yurdanur Yumuk. 2014. İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, 13-16 Kasım 2014**. Ankara: Gazi Üniversitesi: 557-572.
- Karanika-Murray, Maria , Nikita Duncan, Halley M. Pontes, Mark D. Griffiths. 2015. Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**. c.30. s.8: 1019-1033.
- Kasapoğlu, Figen, Ali Kış. 2016. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.12. s.3: 770-782
- Kaufman, Debra Renee. 1999. Embedded Categories: Identity Among Jewish Young Adults in the U. S.. **Race, Gender & Class: American Jewish Perspectives**. c.6. s.4: 76-87.
- Kaya, İlke. 2007. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.7. s.2: 355-372.
- Keldal, Gökay. 2015. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **The Journal of Happiness & Well-Being**. c.3. s.1: 103-115.
- Kelman, Herbert C. 1958. Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. **Journal of Conflict Resolution**. c.2. s.1: 51-60.
- Kermen, Umut, Nurcan İlçin Tosun, Uğur Doğan. 2016. Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi**. c.2. s.2: 01-29.
- Keser, Aşkın. 2005. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. **Çalışma ve Toplum**. s.4: 77-96.
- Kesici, Şahin. 2008. Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s.20: 493-500.

- Kimberly, J.R. 1987. The Study of Organization: Toward a Biographical Perspective. **Handbook of Organizational Behavior**. ed. J.W. Lorsch. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall: 223-237 (Aktaran: Ashforth, Blake E., Fred A. Mael. 1996. Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*. s.13: 19-64).
- Kimlik. [27.08.2018]. ileilgili.org. <https://nedir.ileilgili.org/kimlik>
- Kinnunen, Ulla, Sabine Geurts, Saija Mauno. 2004. Work-to-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences. **Work & Stress**. c.18. s.1: 1-22.
- Knight, Craig, S. Alexander Haslam. 2010. Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-Being. **British Journal of Management**. s.21: 717-735.
- Kök, Sabahat Bayrak. 2006. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c.20. s.1: 291-310.
- Kramer, R.M., M.B. Brewer, B. Hanna. 1996. Collective Trust and Collective Action in Organizations: The Decision to Trust As a Social Decision. **Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research**. der. M.R. Kramer, R.T. Tyler. London: Sage Publications (Aktaran: Tüzün, İpek Kalemci, İrfan Çağlar. 2008. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*. c.3. s.9: 1011-1027).
- Kreiner, Glen E., Blake E. Ashforth. 2004. Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identification. **Journal of Organizational Behavior**. c.25. s.1: 1-27.
- Köse, Ceren Gözde. 2009. Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubovy, Michael. 1999. **On the Pleasures of the Mind, Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology**. New York: Russell Sage Foundation. <http://people.virginia.edu/~mk9y/documents/papers/Kubovy1999.pdf> [30.07.2018].
- Kumar, S. Pavan. 2017. Subjective Well-being as a Moderator Between Job Satisfaction and Job Performance: A Conceptual Framework. **International Journal of Economic Research**. c.14. s.17: 429-435.
- Kutanis, Rana Özen, Ebru Yıldız. 2014. Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. **Süleyman Demirel Üniversitesi The Journal of Visionary**. c.5. s.11: 135-154.
- Kutanis, Rana Özen, Emre Oruç. 2014. A Theoretical Investigation on Positive Organizational Behavior and Positive Psychological Capital. **The Journal of Happiness & Well-Being**. c.2. s.2: 145-159.

- Kuyumcu, Behire. 2012. Üniversite Öğrencilerinin Duygularını Fark Etmeleri ve İfade Etmeleri ile Psikolojik İyi Oluşları: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- _____. 2013. Üniversite Öğrencilerinin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Gücü. **Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**. c.6. s.1: 62-76.
- Lee, E. S. 2011. The Dynamics of Employees' Identities in the Organization: Evidence From a Korean Company. Doktora Tezi. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Lee, Sang M. 1969. Organizational Identification of Scientists. **Academy of Management Journal**. c.12. s.3: 327-337 (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- _____. 1971. An Empirical Analysis of Organizational Identification. **The Academy of Management Journal**. c.14. s.2: 213-226.
- Li, Yongxin, Jinyan Fan, Shenran Zhao. 2015. Organizational Identification as a Double-Edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. **Journal of Personnel Psychology**. c.14. s.4:182-191.
- Liberman, Corey Jay. 2010. Why Organizational Identification 'matters' as a Communication Variable: A State-of-the-Art Review of Past, Present, and Future Trends. **Proceedings of the New York State Communication Association**. c.1. s.8: 132-151.
- Liu, Shuzhen, Long Ye, Ming Guo. 2017. High-Performance Work Systems and Job Satisfaction: Mediation Role of Organizational Identification. **International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS), 1-5 July 2016**. Sydney. <https://ieeexplore.ieee.org/document/7854378> [18.02.2019].
- Lloyd, Kathy, Donna E. Little. 2010. Self-Determination Theory as a Framework for Understanding Women's Psychological Well-Being Outcomes from Leisure-Time Physical Activity. **Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal**. c.32. s.4: 369-385.
- Lu, Lu, Li Liu, Guoyuan Sui, Lie Wang. 2015. The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction Among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. **International Journal Environmental Research and Public Health**. s.12: 15088-15099.
- Lucas, R. E., Ed Diener. 2004. Encyclopedia of Applied Psychology. ed. Charles Spielberger. **Elsevier Academic Press**. s.3: 669-676.
- Lyubomirsky, Sonja, Heidi S. Lepper. 1999. A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct. **Social Indicators Research**. c.46. s.2: 137-155.

- Lyubomirsky, Sonja, Laura King, Ed Diener. 2005. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? . **Psychological Bulletin**. c.131. s.6: 803-855.
- Luthans, Fred. 2002. Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. **Academy of Management Executive**. c.16. s.1: 57-72.
- _____. 1995. **Organizational Behavior**. 3.bs. New York: Mc.Graw Hill Publishing (Aktaran: Yazıcıoğlu, İrfan. 2010. Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. **Bilig Dergisi**. s.55: 243-264).
- Madran, H. Andaç Demirtaş. [19.02.2019]. Sosyal Kimlik ve Ayrımcılık. <http://secbir.org/images/haber/2011/01/07-andac-demirtas-madran-2.pdf>
- Mael, Fred A., Blake E.Ashforth. 1992. Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. **Journal of Organizational Behavior**. s.13: 103-123.
- _____. 1995. Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. **Personnel Psychology**. s.48: 309-333.
- Mael, Fred A., Lois Tetrick. 1992. Identifying Organizational Identification. **Educational and Psychological Measurement**. s.52: 813-824.
- Martin, J., M.S. Feldman, M.J. Hatch, S.B. Sitkin. 1983. The Uniqueness Paradox in Organizational Stories. **Administrative Science Quarterly**. s.28: 438-453 (Aktaran: Ashforth, Blake E., Fred A. Mael. 1996. Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. **Advances in Strategic Management**. s.13: 19-64).
- McInerney, Dennis M., Hanke Korpershoek, Hui Wang, Alexandre J.S. Morin. 2018. Teachers' Occupational Attributes and Their Psychological Wellbeing, Job Satisfaction, Occupational Self-Concept and Quitting Intentions. **Teaching and Teacher Education**. s.7: 145-158.
- McKee-Ryan, Frances M., Zhaoli Song, Connie R. Wanberg, Angelo J. Kinicki. 2005. Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. **Journal of Applied Psychology**. c.90. s.1: 53-76.
- Mert, İbrahim Sani. 2010. İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. **Savunma Bilimleri Dergisi**. c.9. s.2: 117-143.
- Meyer, John P., Elyse R. Maltin. 2010. Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. **Journal of Vocational Behavior**. s.77: 323-337.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**. c.1. s.1: 61-89.
- Moore, S. Identity Crisis. [11.12.2007]. <http://soapboxrants.wordpress.com/2007/11/19/identity-crisis/>

- (Aktaran: Ashforth, Blake E., Spencer H. Harrison, Kevin G. Corley. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*. c.34. s.3: 325-374).
- Mroczek, Daniel K., Avron Spiro III. 2015. Change in Life Satisfaction During Adulthood: Findings from the Veterans Affairs Normative Aging Study. ***Journal of Personality and Social Psychology***. c.88. s.1: 189-202.
- Myers, David G., Ed Diener. 1995. Who Is Happy?. ***Psychological Science***. c.6. s.1: 10-19.
- Naktiyok, Atılhan, Canan Nur Karabey. 2005. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. ***Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi***. c.19. s.2: 179-198.
- Naz, Summaira. 2015. Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers. ***İşletme Araştırmaları Dergisi***. c.7. s.1: 7-25.
- Nielsen, Karina, Joanna Yarker, Raymond Randall, Fehmidah Munir. 2009. The Mediating Effects of Team and Self-Efficacy on The Relationship Between Transformational Leadership, and Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. ***International Journal of Nursing Studies***. s.46: 1236-1244.
- O'Reilly Charles, Jennifer Chatman. 1986. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. ***Journal of Applied Psychology***. c.71. s.3: 492-499.
- Oakes, P.J., J.C. Turner. 1980. Social Categorization and Intergroup Behavior: Does Minimal Intergroup Discrimination Make Social Identity More Positive?. ***European Journal of Social Psychology***. s.10: 295-301.
- Outten, H.Robert. 2008. Coping Options: Missing Links Between Minority Group Identification and Psychological Well-Being. Yüksek Lisans Tezi. Simon Fraser University.
- Öner, Mine İlhan. 2015. Sosyal Kimlik Bakış Açısıyla Grup Temelli Duyguların Farklı Boyutlarda İncelenmesi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, Kazım. 2004. ***Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-I***. 5.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel. 2011. ***Örgütsel Davranış***. 5.bs. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Patchen, M. 1970. ***Participation, Achievement and Involvement on The Job***. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
<https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071813062;view=2up;seq=12> [28.07.2018].
- Pratt, M. G., P.O. Foreman. 2000. Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities. ***The Academy of Management Review***. c.25. s.1: 18-42.
- Platon'un Ahlak ve Erdem Anlayışı. [01.07.2018]. Felsefe.

http://www.felsefe.gen.tr/filozoflar/platon_un_mutluluk_ahlaki_ve_erdem_anlasi_nedir_ne_demektir.asp

- Rask, Katja, Paivi Astedt-Kurki, Pekka Laippala. 2002. Adolescent Subjective Well-Being and Realized Values. **Journal of Advanced Nursing**. c.38. s.3: 254-263.
- Ravelo, B. C. L. 2006. Organizational Identification In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution. Doktora Tezi. Marburg, Germany: Philipps-Universität Marburg (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Reade, Carol. 2001. Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization. **The International Journal of Human Resource Management**. c.12. s.8: 1269-1291.
- Riketta, Michael, Rolf Van Dick. 2005. Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment. **Journal of Vocational Behavior**. s.67: 490-510.
- Robbins, Stephen, Timothy A. Judge. 2015. **Örgütsel Davranış**. ed. İnci Erdem. 14.bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Russell, James A. 1980. A Circumplex Model of Affect. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.39. s.6: 1161-1178.
- Ryan, Richard M., Edward L. Deci. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. **American Psychologist**. c.55. s.1: 68-78.
- _____. 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. **Annual Review of Psychology**. s.52: 141-166.
- Ryan, Richard M., Veronika Huta, Edward L. Deci. 2008. Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. **Journal of Happiness Studies**. s.9: 139-170.
- Ryff, Carol D. 1989. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.57. s.6: 1069-1081.
- _____. 1995. Psychological Well-Being in Adult Life. **Current Directions in Psychological Science**. c.4. s.4: 99-104.
- Ryff, Carol D., Burton Singer. 1996. Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. **Psychother Psychosom**. s.65: 14-23.

- Ryff, Carol D., Corey Lee M. Keyes. 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.69. s.4: 719-727.
- Samman, Emma. 2007. Psychological and Subjective Wellbeing: A Proposal for Internationally Comparable Indicators. **Oxford Development Studies**. s.35: 459-486.
- Saygın, Yeliz. 2008. Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scott, Craig R., Steven R. Corman, George Cheney. 1998. Development of Structural Model of Identification in the Organization. **Communication Theory**. c.8. s.3: 298-336.
- Seligman, Martin E.P. 2002. **Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**. New York: Free Press.
- _____. 2011. **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realise Your Potential for Lasting Fulfillment**. London: Nicholas Brealey Publishing.
<https://books.google.com.tr/books?id=WAB9DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Seligman,+happiness&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwi-7dvFho3cAhXGmLQKHdO1CR0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=Seligman%2C%20happiness&f=false> [30.07.2018].
- Seligman, Martin E. P., Mihaly Csikszentmihalyi. 2000. Positive Psychology An Introduction. **American Psychologist**. c.55. s.1: 5-14.
- Sevimli, Hakan. 2015. Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyi Hali Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevindik, Durmuş. 2015. Orta Yaş Dönemi Bireylerde Dindarlık-Mutluluk İlişkisi: Denizli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Sezer, Fahri. 2013. Psikolojik İyi Olma Durumu Üzerine Etkili Faktörler. **NWSA-Education Sciences**. c.8. s.4: 489-504.
- Silva, D. K. 2007. Structural Identification in Groups within Organizations: I, We & Us. Doktora Tezi. St Louis, MO: Washington University (Aktaran: Aliyev, Yussuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sinkovics, Rudolf, Holzmüller Hartmut. 1994. Ethnocentrism - A Key Determinant in International Corporate Strategy Formulation?. **Warsaw: EIBA International Conference, 11-13 December 1994. Warsaw: University of Warsaw: 1-12.**
- Sousa-Poza, Alfonso, Andrés A. Sousa-Poza. 2000. Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. **Journal of Socio-Economics**. s.29: 517-538.

- Sökmen, Alptekin, Yunus Bıyık. 2016. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. **Bilişim Teknolojileri Dergisi**. c.9. s.2: 221-227.
- Sözen, Edibe. 1991. Sosyal Kimlik Kavramı'nın Sosyolojik ve Sosyal Psikolojik Bir İncelemesi. **DergiPark Sosyoloji Konferansları**. s.23: 93-108.
- Spector, Paul E., Cary L.Cooper, Steven Poelmans, Tammy D.Allen, Michael O'driscoll, Juan I.Sanchez, Oi Ling Siu, Phil Dewe, Peter Hart, Luo Lu. 2004. A Cross-National Comparative Study of Work-Family Stressors, Working Hours, and Well-Being: China and Latin America Versus The Anglo World. **Personnel Psychology**. s.57: 119-142.
- Şahin, Gülin Nur. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tak, Bilçin, Başak Aydem Aydemir. 2004. Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. **12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 27-29 Mayıs 2004**. Bursa: Uludağ Üniversitesi: 59-63.
- Tan, Soo Jiuan, Siok Kuan Tambyah, Ah Keng Kau. 2006. The Influence of Value Orientations and Demographics on Quality-of-Life Perceptions: Evidence from a National Survey of Singaporeans. **Social Indicators Research**. s.78: 33-59.
- Tatlılıoğlu, Kasım. 2014. Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Tarih Okulu Dergisi (TOD)**. c.7. s.17: 939-971.
- Tavşancıl, Ezel. 2010. **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**. 4.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Telef, Bülent Baki. 2013. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.28. s.3: 374-384.
- Tennant, Ruth, Louise Hiller, Ruth Fishwick, Stephen Platt, Stephen Joseph, Scott Weich, Jane Parkinson, Jenny Secker, Sarah Stewart-Brown. 2007. The Warwick-Dinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Development and UK Validation. **Health and Quality of Life Outcomes**. c.5. s.63: 1-13.
- Tokgöz, Emrah. 2012. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokgöz, Emrah, Oya Aytemiz Seymen. 2013. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. **Öneri Dergisi**. c.10. s.39: 61-76.
- Tolman, Edward Chace. 1943. Identification and The Post-War World. **Psychological Review**. s.38 (Aktaran: Köse, Ceren Gözde. 2009. Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Tajfel, Henri. 1978a. The Achievement of Group Differentiation. *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. der. H. Tajfel. London: Academic Press: 77-101 (Aktaran: Demirtaş, H. Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- Tajfel, Henri. 1982. Social Psychology of Intergroup Relations. **Annual Review of Psychology**. s.33: 1-39.
- Tajfel, Henri., John C. Turner. 1979. An Integrative Theory of Intergroup Conflict. **The Social Psychology of Intergroup Relations**. ed. W. G. Austin, S. Worchel. Monterey, CA: Brooks-Cole: 33-47 (Aktaran: Gürlek, Mert, Muharrem Tuna. 2018. Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri. Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi. c.2. s.3: 39-48).
- _____. 1986. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. ed.S. Worchel & L. W. Austin. **Psychology of Intergroup Relations**. Chicago: Nelson-Hall Publishers: 276-293.
https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/%CE%92310/Tajfel%20&%20Turner%2086_SIT_xs.pdf [20.02.2019].
- Tajfel, Henri., J.P. Forgas. 1981. Social Categorization: Cognitions, Values, and Groups. *Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding*. der. J. P. Forgas. London: Academic Press: 113-141 (Aktaran: Demirtaş, H. Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- Tajfel, Henri, M.G. Billig, R.P. Bundy, Claude Flament. 1971. Social Categorization and Intergroup Behavior. **European Journal of Social Psychology**. c.1. s.2:149-178.
- The Circumplex. [27.08.2018]. Humansynergistics.
<http://www1.humansynergistics.com/ca/our-approach/the-circumplex>
- Turan, Esra Yıldız. 2015. İlkçağ Felsefesinde Faydacılığın Temelleri. **Atatürk İletişim Dergisi**. s.8: 249-258.
- Turner, John C. 1975. Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour, **European Journal of Social Psychology**. c.5. s.1: 5-34.
- Turner, John C., M.A. Hogg, P.J. Oakes, S.D. Reicher, M.S. Wetherell. 1987. **Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory**. Oxford, UK: Blackwell (Aktaran: Hogg, M.A., D. Abrams. 1988. Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes. London: Routledge).
- Turner, John C., Penelope J. Oakes, S. Alexander Haslam, Craig McGarty. 1992. Self and Collective: Cognition and Social Context. **Conference on The Self and the Collective, 7-10 May 1992**. Princeton, NJ: Princeton University: 1-25.
- Turner, John C., R.J. Brown, H. Tajfel. 1979. Social Comparison and Group Interest in Ingroup Favouritism. **European Journal of Social Psychology**. s.9: 187-204.

- Türkmen, Mustafa. 2012. Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı Ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması. **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.5. s.1: 41-73.
- Tüzün, İpek Kalemci, İrfan Çağlar. 2008. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. **Journal of Yasar University**. c.3. s.9: 1011-1027.
- Ünal, Ayşe Özlem, Mustafa Şahin. 2013. Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. **Cumhuriyet International Journal of Education**. c.2. s.3: 46-63.
- Van Dick, Rolf. 2001. Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. **International Journal of Management Reviews**. c.3. s.4: 265-283.
- Van Dick, Rolf, Oliver Christ, Jost Stellmacher, Ulrich Wagner, Oliver Ahlswede, Cornelia Grubba, Martin Hauptmeier, Corinna Höhfeld, Kai Moltzen, Patrick A. Tissington. 2004a. Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. **British Journal of Management**. c.15. s.4: 351-360.
- Van Dick, Rolf, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher, Oliver Christ. 2004b. The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. s.77: 171-191.
- Van Knippenberg, Daan., B. Van Knippenberg, D. De Cremer, M.A. Hogg. 2004. Leadership, Self, and Identity: A Review and Research Agenda. **The Leadership Quarterly**. c.15. s.6: 825-856.
- Van Knippenberg, Daan, Ed Sleebos. 2006. Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. **Journal of Organizational Behavior**. s.11: 571-584.
- Van Knippenberg, Daan., M.A. Hogg. 2003. A Social Identity Model of Leadership Effectiveness in Organizations. **Research in Organizational Behavior**. s.25: 243-295.
- Van Knippenberg, Daan, Rolf van Dick, Susana Tavares. 2007. Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal from the Job. **Journal of Applied Social Psychology**. c.37. s.3: 457-477.
- Van Lange, Paul A.M., Arie W. Kruglanski, E. Tory Higgins. 2012. **Handbook of Theories of Social Psychology: Volume One**. Sage Publications: 416-437. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=SePipgh2z7kC&oi=fnd&pg=PA416&dq=self+determination+theory&ots=_NipukJ-AL&sig=FLQpnrgRbbdrzcdly0b0KKkigxQ&redir_esc=y#v=onepage&q=self%20determination%20theory&f=false [18.08.2018].
- Waterman, Alan S. 1993. Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.64. s.4: 678-691.

- Wetherell, M. 1996. **Identities, Groups and Social Issues**. (der.) London: Sage Publications (Aktaran: Demirtaş, H. Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- What is the Hedonic Treadmill?. [20.07.2018]. Gostrengths.
<https://www.gostrengths.com/what-is-the-hedonic-treadmill/>
- Whetten, David A. 2006. Strengthening the Concept of Organizational Identity. **Journal of Management Inquiry**. c.15. s.3: 219-234.
- Wilson, Mark G., David M. DeJoy, Robert J. Vandenberg, Hettie A. Richardson, Allison L. McGrath. 2004. Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. s.77: 565-588.
- Wolf, Viktor. 2017. Authentic Leadership and Well-Being and The Mediating Role of Organizational Identification: A Study across German and Dutch Employees. Yüksek Lisans Tezi. Tilburg University Department of Social Psychology.
- Worchel, S., H. Rothgerber. 1997. Changing the Stereotype of the Stereotype. **The Social Psychology of Stereotyping and Group Life**. der. R. Spears. Oxford: Blackwell: 72-94 (Aktaran: Demirtaş, H. Andaç. 2003. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. c.1. s.1: 123-144).
- Wright, Thomas A. 2006. To Be Or Not To Be [Happy]: The Role of Employee Well-Being. **Academy of Management Perspectives**. s.8: 118-120.
- Wright, Thomas A., Douglas G. Bonett. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. **Journal of Management**. c.33. s.2: 141-160.
- Wright, Thomas A., Russell Cropanzano. 2000. Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. **Journal of Occupational Health Psychology**. c.5. s.1: 84-94.
- _____. 2004. The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. **Organizational Dynamics**. c.33. s.4: 338-351.
- Wright, Thomas A., Russell Cropanzano, Douglas G. Bonett. 2007. The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. **Journal of Occupational Health Psychology**. c.12. s.2: 93-104.
- Yalçın, İlhan. 2015. İyi Oluş ve Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler: Türkiye’de Yapılmış Çalışmaların Meta Analizi. **Türk Psikiyatri Dergisi**. c.26. s.1: 21-32.
- Yazıcıoğlu, İrfan. 2010. Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. **Bilig Dergisi**. s.55: 243-264.
- Yıldırım, Oya, Fatma Tektüfekçi, Yusuf Cahit Çukacı. 2014. Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.9. s.2: 1-20.
- Yılmaz, Hanzade Aslan. 2016. Bir Derleme: Benlik Kavramına İlişkin Bazı Yaklaşımlar ve Tanımlamalar. **Sosyal Bilimler Dergisi**. s.48: 79-89.

- Yılmaz, Muzaffer Ercan. 2014. Social Identity and Social Conflicts. **Tesam Akademi Dergisi**. c.1. s.2: 137-151.
- Yiğit, Ruhi. 2013. Examination of Relationship Between Well-Being of Teacher Candidates and Levels of Social Problem Solving Skill. **Elementary Education Online**. c.12. s.2: 550-560.
- Yuan, Guo, Libin Jia, Jian Zhao. 2016. Organizational Identification Moderates the Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction. **Work**. c.54. s.1: 189-195.
- Yurcu, Gülseren. 2014. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi. Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, İhsan. 2005. İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.6. s.2: 291-306.
- Zhao, Hao, Scott E. Seibert. 2006. The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. **Journal of Applied Psychology**. c.91. s.2: 259-271.

EKLER

Ek 1. İstanbul SMMM Oda Üye Sayısı Bilgi Metni

Bilgi Edinme Otomatik E-Posta

Bilgi Edinme habercisi <bilgiedinme@ismmmo.org.tr>

4.07.2018 Çar 14:37

Kime: nur.beder@hotmail.com <nur.beder@hotmail.com>

Bilgi: ecea@ismmmo.org.tr <ecea@ismmmo.org.tr>

- 02.07.2018 00:22:24 - tarihinde tarafımıza göndermiş olduğunuz - Yüksek Lisans Tezim ile ilgili araştırmam için tarafınızdan bilgi almak istiyorum. "Odanıza kayıtlı olan serbest muhasebeci mali müşavirlerin; bağımlı ve bağımsız çalışan olarak 2018 e ait belirli bir tarihteki kişi sayısı" nedir? Çalışmamda yapacağım anket için tespit edilecek sayı nedeniyle tarafıma ileteceğiniz bu bilginin önemini arz eder, gereğini acilen rica ederim. - konulu bilgi edinme isteğiniz cevaplanmıştır. **** Açıklama: Sayın Beder, 30.06.2018 tarihi itibarıyla toplam üye sayısı 41871 dir. Bağımlı 26633, bağımsız 15238 dir.Bilgilerinizi rica ederiz. Genel İdare Müdürlüğü

Bu e-posta SPAM ve ANTIVIRUS programlarında taranmıştır.

Bu e-posta mesajı ve ekleri sadece gönderildiği kişi veya kuruma özeldir. Doğru alıcıya ulaşmamış olması halinde , bu mesajın başka bir alıcıya yönlendirilmesi , kopyalanması veya kullanılması yasaktır.

Bu e-postanın içeriği İSMMMO'nun görüşlerini yansıtmadığı gibi, İSMMMO'yu bağlayıcı da değildir.

Ek 2. Anket Bilgilendirme Formu

Değerli Katılımcı,

Bu form, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında devam etmekte olan yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel etiğe uygun ve gizlilik içerisinde değerlendirilecektir. Araştırmanın güvenilirliği açısından İstanbul ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olmanız, tüm soruları eksiksiz ve samimiyetle cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırma verileri toplu olarak değerlendirileceğinden isminizi yazmanız gerekmemektedir.

Değerli vaktinizi ayırarak anketi cevapladığınız ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Nur BEDER – Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Serdar BOZKURT – Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü

Ek 3. Demografik Bilgiler Anketi

Size en uygun seçeneği kutucuğa işaretleyiniz.					
Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek			
Medeni Durumunuz	☐ Bekar	☐ Evli			
Yaşınız	☐ 20-29	☐ 30-39	☐ 40-49	☐ 50-59	☐ 60 ve üzeri
Eğitim Durumunuz	☐ İlköğretim	☐ Lise	☐ Önlisans	☐ Lisans	☐ Lisansüstü
Çalışma Türünüz	☐ Bağımlı (SGK'lı çalışan)		☐ Bağımsız (Kendi İşyerim)		
Mevcut Şirketteki Deneyiminiz	☐ 1 Yıldan Az		☐ 1-4 Yıldan Az		☐ 4-7 Yıldan Az
	☐ 7-10 Yıldan Az		☐ 10 Yıl ve üzeri		
Toplam Çalışma Deneyiminiz	☐ 1 Yıldan Az		☐ 1-4 Yıldan Az		☐ 4-7 Yıldan Az
	☐ 7-10 Yıldan Az		☐ 10 Yıl ve üzeri		

Ek 4. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

Size en uygun seçeneği kutucuğa işaretleyiniz. 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum		
Ben,		
1	Gelecekle ilgili iyimserim.	
2	Kendimi işe yararlı hissediyorum.	
3	Kendimi rahatlamış hissediyorum.	
4	Diğer insanlara karşı ilgiliyim.	
5	Farklı işlere zaman ayırabilecek enerjim var.	
6	Sorunlarla iyi bir şekilde başa çıkabilirim.	
7	Açık ve net bir biçimde düşünebiliyorum.	
8	Kendimden memnunum.	
9	Kendimi diğer insanlara yakın hissediyorum.	
10	Kendime güveniyorum.	
11	Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.	
12	Sevildiğimi hissediyorum.	
13	Yeni şeylere karşı ilgiliyim.	
14	Neşeli hissediyorum.	

Ek 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Size en uygun seçeneği kutucuğa işaretleyiniz. 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum		
Ben,		
1	Biri işyerimi eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algılarıım.	
2	İnsanların işyerim hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir.	
3	İşyerim hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.	
4	İşyerimin başarısını kendi başarıım gibi hissedirim.	
5	Biri işyerimi övdüğünde bunu kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim.	
6	Medyada işyerime yönelik bir eleştiri olursa bundan rahatsızlık duyarım.	

Ek 6. İş Tatmini Ölçeği

Size en uygun seçeneği kutucuğa işaretleyiniz. 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum		
Ben,		
1	İşimi severek yaparım.	
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	
3	Mevcut işimden çok memnunum.	
4	İşimi tatsız buluyorum. (T)	
5	İşyerinde zaman geçmek bilmiyor. (T)	

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Ad Soyad : Nur Beder
İletişim Adresi : nur.beder@gmail.com

Eğitim Durumu

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı	2016 - ..
Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı	2013-2014
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Lisans Eğitimi	1995-1999
Eskişehir İmam Hatip Lisesi Orta ve Lise Eğitimi	1988-1994

Çalışma Deneyimi

Qnr Müşavirlik ve Danışmanlık Muhasebe Uzmanı	Kasım 2016-Aralık 2017
Çetinler Dayanıklı Tük.Mal.A.Ş. Muhasebe Md.Yrd.	Haziran 2015-Ekim 2016
Intra Turizm A.Ş. Finans Md.Yrd.	Haziran 2014-Mayıs 2015
Pars Akelsan Group Finans Md.Yrd.	Aralık 2012-Nisan 2014
Ankara Büy.Bld.Bas.Yay.ve Halk.İliş.Dai.Bşk. Şef	Eylül 2009-Nisan 2011
Özel İrem Öğrenci Yurtları Genel Md.Yrd.	Eylül 2003-Şubat 2009

Yayınlar

Beder, Nur, Serdar Bozkurt. 2019. Psikolojik İyi Oluşun İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerinde Bir Araştırma. **Uluslararası Marmara Fen ve Sosyal Bilimler Kongresi Bildirisi, 26-28 Nisan 2019.** Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi: 149-155.