

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ*

Ahmet Alpay DİKMEN**

Çalışmamızda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki çeşitli boyutlarıyla incelenmeye çalışılacaktır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirinin içerisine giren, birbirini tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavram olarak düşünülmektedir. İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte; burada karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini işi dışında sürdürdüğü yaşamına, ailesine, arkadaşlarına taşımaktadır. Benzer biçimde ailesiyle veya arkadaşlarıyla yaşadığı hoş ve hoş olmayan anların izlerini de işine taşımaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir yap-boz oyunu gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini anlamlandırmaktadır.

Günümüzde çalışmaya büyük anlamlar yüklenmekte, sanki çalışma 'kutsanmakta'dır. Öyle ki insanlar işleriyle tanımlanmakta, hatta yaşamlarının bütün boyutlarında işlerindeki kimliklerini benimsemektedirler. Bir asker karısıyla ve çocuğuyla ilişkilerinde asker kimliğini kullanabilmekte; bir cerrah, işindeki kimliğini ve bu kimliğin ona verdiği bakış açılarını yaşamının kalan alanlarına da taşımaktadır. Sanki artık insanlar "kendilerini" insan olarak üretmekten vaz geçmiş, işlerindeki kimliklerini üretme çabasına girmişlerdir.

İş ve yaşam arasındaki böylesi yoğun bir iç içe geçmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki var mıdır, varsa ne düzeydedir şeklinde soruları akla getirmektedir. Kanımca iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki şeklinde düşünmeye başlamak yolundaki çalışmalar yönetim yazını açısından büyük önem taşımaktadır. İş ve yaşam -kabaca- bir durumu gösterirken, iş doyumunu ve yaşam doyumunu bir sonucu göstermektedir. Kişilerin işleri ve mevcut yaşamları görece sabit bir durumdur. Kişinin işini değiştirmek, örneğin doktorken, mühendis yapmak veya mevcut yaşamını değiştirmek, örneğin eşinden ayırıp başka biriyle evlenmesini sağlamak ya da A kentinden B kentine taşınması için zorlamak pek

*Bu çalışma, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi (Yönetim Bilimi) Anabilim Dalı tarafından 1995 yılında kabul edilen "Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu" başlıklı Yüksek lisans tezinin bazı bölümleri kullanılarak hazırlanmıştır.

**A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Araştırma Görevlisi.

olanaklı değildir. Ama kişilerin mevcut işleri üzerinde belirli değişiklikler yaparak iş sonuçlarını (iş doyumlarını) değiştirmek olanaklıdır.

İŞ DOYUMU

İş doyumunu çalışma psikolojisi alanında yaygın biçimde kullanılan bir kavramdır. İş doyumunun üretkenlikle, güdülenmeyle, işe devamsızlıkla ve işe gecikmeyle (tardiness), iş kazalarıyla, psikolojik sağlıkla ve genel yaşam doyumuyla ilişkileri incelenmiş; iş doyumuna bağımlı, bağımsız, birlikte etkileşen değişken olarak çeşitli çözümlenmeler uygulanmıştır.

Kişilerin duygusal durumları zaman içerisinde olumlu bir durumdan, çok olumsuz bir duruma kadar değişebilmektedir. Bu değişimde etkili olan öğeler kişilere has (içsel) bazı değişkenler olabileceği gibi, kişilerin dışında (dışsal) değişkenler de olabilmektedir. Örneğin kişinin kendini kötü bir duygusal durum içerisinde görmesinin nedeni gece gördüğü kabus olabileceği gibi, arkadaşının söylediği kötü bir söz de olabilir. İşle ilgili değişkenler de kişilerin yaşamlarındaki duygusal değişimleri etkileyen önemli dışsal etmenler arasındadır. Buradan yola çıkarak, kişilerin duygusal durumlarının işin kendisi veya işin çevresi tarafından etkileneceği varsayımı iş doyumunu araştırmalarının da temelini oluşturmaktadır.

Konuyu inceleyenlerin çoğu, iş doyumunu düşünsel bir tepki olmaktan çok, işe karşı duygusal bir tepki olarak tanımlamaktadır. Öyleyse akla şu soru gelmektedir: "Bu duygusal tepkiler hangi koşullarda olumlu, hangi koşullarda olumsuz olmaktadır?" Çok kaba hatlarıyla bir belirleme yaparsak, araştırmaların çoğu dikkatleri işe ilişkin ve dışsal öğelere yöneltirken, son zamanlarda yapılan bazı çözümlenmelerde çalışanların kişilik özelliklerinin (huylarının) de içsel değişiklikler olarak etkili olduğu savunulmaktadır.

Bilimsel yönetim anlayışına göre çalışanlarda olumlu duygusal tepki (iş doyumunu) yaratmanın tek yolu parasal ödüllerdir. Çalışanlar işyerlerini para kazanmak için doldurmaktadır; öyleyse en iyi özendirici de paradır. Kişi ne kadar iyi para kazanırsa, 'iş doyumunu' o kadar yüksek olacaktır. Hawthorne araştırmacıları parasal özendiricilerin yerine bir başka dışsal öğeyi, sosyal ödülleri ve özendiricileri geçirmişlerdir. Farklı bir temel çerçeve içerisinde gereksinimler hiyerarşisi yaklaşımının yönetim alanına uyarlanmış şekli doyum ve doyumсуuzluğa yol açan beş farklı kaynak önermektedir ki bu kaynakların bir kısmı parasal, bir kısmı da sosyal özendiricileri içermektedir. Herzberg, Mausner ve Synderman ise bunun yerine iki dışsal kaynak önermektedir. Devinim yaklaşımı ve işin nitelikleri yaklaşımı iş doyumunun kaynağını iş zenginleştirmesinde bulmaktadır. Sosyal bilgilenme yaklaşımına göre ise iş doyumunu veya doyumсуuzluğunun nedeni küme kurallarıdır.¹

Beklenti (expectancy) yaklaşımı güdülenme kuramları arasında en önemli olanlarından biridir ve iş doyumunu da güdülenme aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadır.

¹Bu yaklaşımların ayrıntılı tartışması için bakınız: A.A. Dikmen (1995). Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).

Beklenti kuramı kişileri harekete geçiren gücün kaynağı olarak kişilerin işlerinden beklentileri ve işlerinden elde ettikleri ödülün değerliliğini (Valence) görmektedir.²

Beklenti kuramı çok yaygın bir biçimde kullanılmasına karşın, davranış üzerinde bir değişiklik yaratma etkisi % 10 olarak ölçülmüştür.³ Bu sonuç başka araştırmalar tarafından desteklenmektedir.⁴ Bu sorun iki ayrı yolla çözülmeye çalışılmaktadır. Birinci yol, mevcut kuramsal yapının daha iyi ölçülebilmesi için yeni ölçekler geliştirmek; ikinci yol ise yeni değişkenler ekleyerek kuramsal yapıyı yeniden kurmaya çalışmaktır. Bu nedenle aslında beklenti kuramını burada bizim söylediklerimiz kadarıyla sınırlamak doğru değildir ve bir tek beklenti kuramı yerine beklenti kuramlarından söz etmek gerekmektedir.

Locke⁵, beklenti kuramını da kullanarak iş doyumunu, kişilerin işten beledikleri ile aldıkları şeyleri algılayış biçimleri arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır. Böylece iş doyumunu işten beklenenlerin, işin nesnel koşullarının ve kişinin bu koşulları algılama biçiminin bir fonksiyonu olarak, hem dışsal olarak, hem dışsal öğeleri hem de içsel öğeleri kapsayacak biçimde kavramlaştırmıştır.

J.A. Adams⁶ tarafından geliştirilen denkserlik (equity) yaklaşıma göre ise kişi işteki çabasının eksik veya fazla ödüllendirildiğini hissettiği durumlarda doyumsuz olacaktır ve çabasına uygun bir ödül düzeyine ulaşabilmek için güdülenecektir.

Uygunluk (consistency) yaklaşımı olarak bilinen bir başka yaklaşımda⁷ ise iş doyumunu kişilerin kendileri için seçtikleri imajla ilişkilendirilmektedir. Buna göre, kişiler kendi imajlarına uygun gördükleri işleri yapmaktan daha çok doyum sağlamaktadırlar ve bu tip işler kişilerde daha fazla güdülenme yaratmaktadır.

YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumunu kavramını tanımlamadan, öncelikle yaşamı tanımlamaya çalışmalıyız. Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. Yani, Yaşam = İş (Work) + İşdışı (Nonwork), şeklinde gösterilebilir. Kişi için işin ne olduğunu

² Ayrıntılı bilgi için bakınız: V.V. Vroom (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York.

³ Ayrıntılı bilgi için bakınız: M.A. Wahba ve R. J. House (1974). Expectancy theory in work motivation: Some logical and methodological issues. *Human Relations*, 27, 121-147.

⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız: L. E. Miller ve J.S. Grush (1988). Improving predictions in expectancy theory research: Effect of personality, expectancies, and norms. *Academy of Management Journal*, 31, 107-122.

⁵ E.A. Locke (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

⁶ J.S. Adams (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436'den aktaran L.S. Baird, J.E. Post ve J.F. Mahon (1990). *Management: Function and responsibilities*. Harper and Row Publishers. s. 395.

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz: A. K. Komman (January 1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1-51.

tanımlamaya gerek yok çünkü günün belli bir zamanını (örneğin 8 saat) geçirdiği ve belli bir ücret için kendisinden istenen şeyleri yaptığı ortamdır. İş dışını ise ikiye ayırmakta fayda vardır: boş zaman ve diğer iş dışı zaman. Boş zaman kişinin sadece kendisi için ve kendi sevdiği şeyleri yapmak için ayırabildiği zamandır. Kişi -genellikle- iş dışı zamanının tamamını boş zaman şeklinde geçiremez. Karısı için, çocukları için, arkadaşları için bir şeyler yapmak zorunda kalır, fatura yatırır, evde tamirat yapar v.b. Böylece diğer iş dışı zaman da evlilik ve toplumsal uyum (social orientation) için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir. Yaşam doyumu ise, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepkidir (ya da tutumdur).

Yukarıda tanımlandığı şekliyle çok açık ve basit gibi görünen yaşam doyumu aslında bu kadar açık değildir. Yazına bakıldığında, yaşam doyumunun tanımlanmasına ve bu tanımların sınanmasına yönelik birçok güçlükle karşılaşıldığı görülür. Örneğin 1974 yılında ve 1976 yılında yapılan iki ayrı çalışmayla⁸ yaşam doyumuna ait olduğu varsayılan 800 ayrı öğe sınanmış, ilk aşamada bu öğeler ancak 100 taneye indirgenebilmiş, ikincisinde ise 30 öğeye indirgenmiştir. 30 ayrı öğeyi ölçen ve değerlendiren bir ölçeğin ne kadar zor olacağı açıktır. Bir başka çalışmada⁹ ise 6500 öğe sınanmış ve 15 temel öğeye indirgenebilmiştir. Bu öğeler; 1) araçsal rahatlık, 2) sağlık ve kişisel güven, 3) ana, baba, kardeşler ve diğer akrabalarla ilişkiler, 4) bir çocuğa sahip olma ve onu büyüme, 5) karı koca ilişkisinde yakınlık, 6) yakın arkadaşlara sahip olma, 7) başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme, 8) devletin yerel ve ulusal etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma, 9) öğreniyor olma, 10) kendini anlayabilme, 11) bir işte çalışıyor olma, 12) kendini tanımlayabilme, 13) toplumsallaşma, 14) kitap okuma, müzik dinleme, sinema maç v.b. seyretme ve 15) eğlenceli etkinliklere katılma.

Görüldüğü gibi yaşam doyumunu çeşitli öğeler yardımıyla tanımlamak çok güçtür, çünkü yaşam zaten herşeyi kapsayacak kadar geniştir. Bu karışıklıktan kurtulmak için, yaşam doyumunun bütüncül (global) yaşam doyumu soruları yardımıyla ölçülmesi tercih edilmektedir.¹⁰ Bununla birlikte birçok araştırma örneğin, evli olup olmama, kendine güven, denetim alanı, yaş, cinsiyet, sağlık gibi değişkenlerin yaşam doyumuna etkilerini inceleyerek yaşam doyumunun öğe yapısını tanımlamayı hedeflemektedir.¹¹

⁸F.M. Andrews ve S.B. Withey (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1, s. 1-26.

F.M. Andres ve R. Crandall (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 3, 1-19.

⁹J.C. Flanagan (1978). A research approach to improving our life quality. *American Psychologist*, 33, 138-147.

¹⁰Ayrıntılı bilgi için bakınız: R.P. Quinn ve L.G. Shepard (1974). The 1972-1973 quality of employment survey. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.

¹¹N.Schmitt ve A.G. Bedian (1982) A comparison level of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-817.

T.A. Judge ve S. Watanabe (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

Yaşam Doyumunun Mutluluk ve Öznel Gönencen (Subjective Wellbeing) Farkı

Yaşam doyumunun çoğu zaman başka kavramlarla karıştığı görülmektedir. Bunlardan birisi mutluluk (happiness), bir diğeri de öznel gönencen (subjektive well-being). Yaşam doyumunu, son zamanlarda ve doğrudan yaşanan yaşama bağlı olarak tanımlanan kavramlardır. Yaşamakta olan yaşamın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılır. Mutluluk ise yaşamın somut koşullarına daha az dayanan ve bu anlamda ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belli bir hedefe, ileride ulaşılmaması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin son nokta yaklaşımına göre¹² mutluluk, kişi bir amaç veya hedefe ulaştığında veya bir gereksinimini doyurduğunda gerçekleşir. Amaç veya hedefine ulaşamazsa veya gereksinimini doyuramazsa mutsuz olur. Bir başka yaklaşıma göre ise -haz ve acı yaklaşımı-¹³ haz ve acı birbirleriyle yakından ilişkilidir. Eğer bir kişinin bütün gereksinimleri sağlanırsa çok büyük bir mutluluğa ulaşabilmesi olanaklı değildir. Bu yüzden kişi bazı gereksinimlerinin yoksunluğunu çok fazla hissetmelidir. Kişi bir gereksiniminin yoksunluğunu ne kadar çok hissederse ve o gereksinimini doyurabilmek için ne kadar çok çalışırsa, o gereksinimini doyurduğunda o kadar mutlu olur. Böylece başlangıçta bir gereksinimin yarattığı yoksunluk ve acı, sonradan gereksinimin yarattığı sahiplik ve haz duygusuna yol açar. Yoksunluğunu hissetmediğimiz bir gereksinimi doyurmamız veya ulaşmayı çılgınca arzuladığımız bir hedefe ulaşmamız bizi çok da mutlu etmeyecektir. Bir başka yaklaşıma göre¹⁴ ise, esas olan hedefe ulaşmak değil, hedefe ulaşmak için savaşım vermektir (eylemliliktir) ve insanı mutlu eden de bu savaşımdır. Haz veren dağa tırmanmaktır, dağa tırmanmış olmak hazzın sona ermesi demektir. Eylemlilik kişinin beceri düzeyiyle uyumlu olduğu oranda haz doğurur. Eğer eylemlilik çok basitse, kişi çabalayıp durduğu işten sıkılabilir veya iş kendi becerilerini aşacak kadar çetinse kişi sinirliliğe, kendinden hoşnutsuzluğa ve yılgınlığa düşebilir.

Bu yaklaşımlardan da görüleceği gibi mutluluk hep geleceğe yönelik olarak tanımlanan eylemliliklerden kaynaklanmaktadır. Yani insan çok kötü bir yaşam sürüyor olabilir, bu anlamda yaşam doyumunu çok düşüktür, bu kötü yaşam koşulları ilerideki güzel günlerinin garantisi olacağı için veya bu sayede bir zafer kazanacağı için mutludur. Mutluluk ve yaşam doyumunu kavramları arasındaki farka iyi bir örnek olarak dindar insanlar verilebilir. Öbür dünyaya hizmet etmek için bugünkü yaşamlarını (yaşam doyumlarını) neredeyse sıfırlamalarına karşın öldükten sonra kavuşacakları hayat düşü onları mutlu etmeye yetmektedir.

Öznel gönencen kavramı ise daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır.¹⁵ Yani insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin

¹² Ayrıntılı bilgi için bakınız: W. Wilson (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

¹³ Ayrıntılı bilgi için bakınız: R.L. Solomon (1980). The opponent-process theory of acquired motivation: The cost of pleasure and benefits of pain, *American Psychologist*, 35, 691-712.

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız: M. Csikszentmihalyi ve T.J. Figurski (1982). Self-awareness and aversive experience in everyday life. *Journal of Personality*, 50, 15-24.

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bakınız: E. Diener (1984). Subjektive well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

olup olmaması v.b. dışında fiziksel olarak ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Bu yönüyle sanki yaşam doyumunun nesnel zemininin, yani yaşama ilişkin koşulların (evlilik, iş, boş zaman faaliyetleri, arkadaş çevresi v.b.)¹⁶ ortadan kaldırılmış halini işaret etmektedir. Hatta bazı yazarlar tarafından bu kavram "erdem" olarak da tanımlanmıştır.¹⁷

Sonuç olarak, yaşam doyumu kavramı öğeleriyle birlikte tam olarak tanımlandığı için başka kavramlarla çok karıştırılabilmektedir. Bu yüzden çalışmamızda, yaşam doyumu kavramını öğeler temelinde değil, bireyin farklı roller üstlendiği yaşam konularına (iş, ev hayatı, boş zaman v.b.) bağlı olarak genel yaşam doyumu temelinde tanımlamayı yeğleyeceğiz.

YÖNETİM KURAMLARINDA İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ¹⁸

Bilindiği gibi bilimsel yönetim, işin daha verimli yapılması için gerekli koşulları tanımlamaya çalışırken işyerindeki insan unsurunu göz ardı etmiş ve davranışçı yaklaşım bu anlayışa bir tepki olarak işyerinde insan davranışlarına etki eden öğelere dikkatleri çekmiştir. Davranışçı yaklaşım insan davranışlarına etki eden öğeleri kişinin işiyle ve işyeriyle ilişkilerine bağlamıştır.

Davranışçı yaklaşım bu bakımdan, soyut bir insan modeli üzerinde*, bir insanın işi aracılığıyla hangi gereksinimlerini doyumak isteyeceğini düşünmektedir. Bu bakış açısıyla, gereksinimler hiyerarşisi yaklaşımı** bu gereksinimleri beş ayrı aşamada tanımlamış; Herzberg beşli gereksinimler setini ikiye indirmiş; devinim kuramcıları, işbölümünün insanın doğasına aykırı olduğunu, işi rutinleştirip sıkıcı hale getirdiğini, oysa insanın farklılığı, renkliliği özlediğini, dolayısıyla rutin olmayan bir işte çalışmaya gereksinim duyduğunu ve kişinin yeteneklerini ortaya koyma gereksinimini ancak böyle bir işte doyurabileceğini savunmuş; Hackman ve Oldham ise kişinin işinden iş zenginleştirilmesi yanında, özerklik, geribildirim v.b. bekleyeceğini söylemiştir. Böylece bu yaklaşımlar, işyerindeki tutum ve davranışların, kişilerin nasıl bir işte çalışmak istediklerine göre belirleneceği varsayımını yapacaklardır.

¹⁶Gerçi bu öğelerin gizli olarak bir etkisinin olabileceği söylenmekle birlikte, zorunlu ve gerekli unsurları olmadıkları kabul edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: E. Diener (1984).

¹⁷R.W. Coan (1977). *Hero, artist, sage, or saint?* New York: Columbia University'den aktaran E. Diener (1984).

¹⁸Bu bölümde bahsedilen yaklaşımların ayrıntıları için bakınız: A.A. Dikmen (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).

* Genellikle klasik örgüt kuramının temsilcileri için "işin evrensel kurallarını bulmaya çalıştılar" şeklinde bir yorum yapılır. Kanımca davranışçı yaklaşımın yazarları da iş ve insan arasındaki ilişkinin evrensel bazı kurallarını bulmaya çalışmışlardır.

** Maslow'un kendi kuramında insanın işi aracılığıyla hangi gereksinimlerini doyuracağı gibi bir sorunsalı olduğunu söylemek çok doğru değildir. Maslow yaklaşımında insanın gereksinimlerinden söz etmiş, fakat daha sonra bu gereksinimler yönetim yazınına uyarlanmaya çalışılmıştır.

Davranışçı yaklaşımlar, işlerin çoğunluğunun, kişilerin çeşitli gereksinim setlerini kısmen veya genellikle karşılayamadığı için çalışanda doyumuzluk yarattığını savunmaktadırlar. Bu savunuya yeterince bulgusal destek de sağlanmıştır. Buna göre davranışçı yaklaşımlar nesnel iş koşullarının çalışana 'doğrudan' etkileyeceğini savunmaktadırlar*. Nesnel iş koşulları çalışana bir etkide bulunmaktadır, çalışan da bu etkiye tepkiyle karşılık verir; ilişkinin kabaca bu boyutta gerçekleştiği savunulmaktadır.

Sosyal bilgilenme yaklaşımı ise bunun pek de böyle olmadığını; iki farklı işyerinin çalışanlarının aynı işi yapıp aynı iş koşullarında çalışmalarına rağmen aynı iş tutumlarını geliştirmediklerini; kişilerin, tutumlarını ya kendi deneyimleriyle veya çevrelerinden öğrenerek geliştirdiklerini, böylece tutumların duygusal (emotional) değil, bilişsel (cognitive) süreçlerde ortaya çıktığını savunmaktadır. Sosyal bilgilenme yaklaşımına göre kişiler işyerinde hangi tutum ve davranışlar içerisinde olacaklarını sosyal bilgilenme süreçleri yardımıyla öğreneceklerdir ve bu öğrenmeyi, işyerindeki öğelerden duygusal bir etkilenim şeklinde tanımlamak çok da doğru değildir. İşin veya işyerinin dışında, öğrenme süreci üzerine etki eden bazı bilişsel öğeler de bu süreç üzerinde etkili olabilecektir. Öyleyse sosyal bilgilenme yaklaşımında, tutumun ortaya çıkması, tutum ögesiyle, kurulan bir ilişkinin sonucu olmaktan çok, tutumun ortaya çıkmasını etkileyen -ve belki de tutum ögesiyle hiç bir ilişkisi olmayan- bilişsel öğelerin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır.

Genel olarak bakıldığında iş tutumu çalışmalarının odağını davranışçı yaklaşımla, sosyal bilgilenme yaklaşımı arasındaki tartışma oluşturmaktadır. Davranışçı yaklaşımın temelinde, "insan davranışlarını belirleyen şey kişilerin gereksinimleridir" varsayımı yatmaktadır; oysa sosyal bilgilenme yaklaşımına göre kişilerin davranışları, dahil oldukları sosyal süreçlerde bilişsel yollarla edindikleri bilgiler aracılığıyla ortaya çıkar.

Sosyal bilgilenme yaklaşımı kişilerin tutumlarının, derinlemesine hissedilen gereksinimlerin bir fonksiyonu olmadığını; çoğu zaman kişilerin kendilerini çevreleyen sosyal dünyayla kurdukları ilişkinin bir sonucu olduğunu savunmaktadır. Bu bakış, kişiler görevlerini, kendi eylemliliklerinin anlamını veya kendi koşullarının zorunluluklarını kabul etmek yoluyla mı yorumlamaktadırlar, sorusunu akla getirmektedir. Yani davranışçı yaklaşımların söylediği gibi, bir işe karşı sorumluluk hissedip, o iş için olumlu veya olumsuz davranış sergilemek tamamen 'bireysel yargının' bir sonucu mudur? Sosyal bilgilenme kuramcıları bu soruyu, bir işin ilginç olduğu yolundaki bir bilgi (bu bilgi başkalarından edinilmiş olabileceği gibi, kişinin kendi deneyimleri yardımıyla da edinilmiş olabilir) işin nesnel özellikleri kadar iş tutumunu belirleyen sosyal süreçler yardımıyla da elde edilebilir, şeklinde yanıtlanmaktadır. Böyle olunca kişiler ile ilgili tutumlarını doğrudan veya dolaylı olarak işle ilgili öğeler aracılığıyla ve kendi özgür iradeleri yardımıyla belirlemek zorunda değillerdir; işle yakından veya uzaktan bir ilgisi olmayan öğeler de (örneğin kişinin mahalledeki bir arkadaşının kişinin işi hakkındaki görüşleri veya kişi çocukken babasının, kişinin sahip olduğu iş hakkında kullandığı bir sözcük) etkili olabilir.

*Bu yaklaşımların hepsinin kullandığı yöntem kendi kendini değerlendirmedir (self report measures). Böyle olunca çalışanın nesnel iş koşullarını algılayışı ile nesnel iş koşullarının kendisi arasındaki bir fark ortaya çıkabilmektedir. Bu da nesnel iş koşullarının çalışana gerçek etkisinin, bu çalışmalar aracılığıyla ne derece ölçülebileceği konusunda soru işaretleri bırakmaktadır.

Sosyal bilgilenme kuramcılarının davranışçı yaklaşımlara iki temel eleştiride bulunmaktadır. Birincisi, davranışçı yaklaşımların iş tutumlarına şüpheli ve yetersiz bir tanım getirmektedir. İkincisi ise kişilerin, gereksinimlerinin doyurulmasının ne kadarını işlerinden beklediklerinin tam olarak belli olmamasıdır.¹⁹ İkinci eleştiri "çalışanlar 'genellikle' işlerinden şunları beklemektedir" şeklindeki bütün çalışanlar için yapılan bazı evrensel yorumların anlamlılığını azaltmaktadır.

Davranışçı yaklaşımlar ve sosyal bilgilenme kuramı kişilerin iş koşullarına nasıl tepki gösterecekleri konusunda önemli belirlemeler yapmışlardır. Çalışanların tepkilerindeki değişiklikler büyük ölçüde öznel ve bilişsel öğelere bağlıdır ve iş koşullarının yorumlanması nesnel gerçekler kadar önemlidir. Ancak davranışçı yaklaşımlar (özellikle iki öğe yaklaşımı ve devinim kuramı) görevin niteliğini belirlerken yoğun biçimde algısal öğeler kullanmalarına rağmen, kişilerin bilişlerini önemli bir nedensel etmen olarak agılamamışlardır. Sorunu tam da bu boyuttan yakalayan sosyal bilgilenme yaklaşımı, bilişsel öğelerin dışarıda bırakabilecek etmenler olamayacağını, çalışanların doyum düzeylerini belirleyen temel etmenler olduğunu ileri sürmüştür.

Gerek davranışçı, gerekse sosyal bilgilenme yaklaşımları iş doyumunu konusundaki bilgi birikimini önemli ölçüde arturmasına rağmen iş tutumu açısından bireysel düzeydeki değişkenleri büyük oranda gözardı etmektedir. Bu eleştiriyle yeni bir yaklaşım ortaya çıkmaktadır: kişilik özellikleri yaklaşımı (dispositional approach). Bu yaklaşıma göre, kişinin işyerindeki tutumlarını, daha çok işyerine beraberinde getirdiği davranışsal alışkanlıkları, huyu ve özellikleri belirlemektedir. Olumsuz duygulanımlar içerisinde bulunma olasılığı yüksek bir kişi, işinde olumlu nitelikler ne kadar çok olursa olsun işinden olumsuz yönde etkilenecektir. Kişinin, kişilik özelliklerini doğuştan getirebileceği gibi, sonradan da geliştirmiş olabileceği savunulmaktadır. Davranışçı yaklaşımlarda iş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunun düzeyinin değişimi işyerindeki koşulların değişimine bağlanmıştır; sosyal bilgilenme yaklaşımı da kişiye etki eden bilişsel öğeler üzerinde durularak kişilerin tutumlarının değiştirilebileceğini ve bu yolla iş doyumunun ve yaşam doyumunun artırılabileceğini savunmaktadır; kişilik özellikleri yaklaşımı ise kişilerin iş doyumlarının ve yaşam doyumlarının onların kişiliklerine bağlı olarak ortaya çıktığını ve insanların kişilik özelliklerini değiştirmek ne kadar güçse, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyini değiştirmek de o kadar güçtür yaklaşımını benimsemektedir.

Görüldüğü gibi iş tutumları konusunda her biri diğerinin eksik bir yönünü tamamlar nitelikte olan birbirinden farklı birçok yaklaşım bulunmaktadır. Böyle olmasının nedeni genel anlamda tutumların ortaya çıkmasının çok karmaşık süreçlerle belirlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu karmaşıklık da ister istemez yönetim yazınına yansımakta ve yönetim yazınının temel tartışma odaklarını oluşturmaktadır. Kanımca yukarıda altı çizilmeye çalışılan yaklaşımların hepsinin belirli ölçülerde doğruluk payı bulunmaktadır ve her bir yaklaşımla ilgili daha çok araştırma yapmak gerekmektedir.

¹⁹G.R. Salancik ve J. Pfeffer (1977). An examination of need satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.

İŞ DOYUMU YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN BOYUTLARI

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa, yaşama ilişkin herhangi bir alandaki doyum düzeyi, başka yaşam alanlarında da belli etkilerde bulunacaktır. Belki de, bu sezgisel kavrayış, bazı araştırmalar yapmak için temel bir başlangıç noktası olmuştur, şeklinde bir saptama pek de haksız sayılmaz.²⁰ Daha sonra yapılan çalışmalarda²¹, yaşam doyumunu iş alanının olası bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde kurgulanmıştır. Yapılan bir öte-çözümleme (meta-analysis) çalışmasında²² iş doyumunu yaşam doyumunu alanında yaklaşık on yıllık yazın kapsanmış ve iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Çalışma sınırlı bir alanı incelemesine rağmen, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin gücü üzerinde durulmaktadır.

Bu alandaki araştırmalar genellikle iki farklı yol izlemektedir. Birinci gruptaki araştırmalar ulusal temelde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerden yararlanılarak iki değişken arasındaki iç ilişkinin basit şekliyle incelenmesidir.²³ İkinci tip araştırmalar²⁴ ise iş doyumunu yaşam doyumunu ilişkisine yönelik belirli bazı varsayımların sınanmasıdır.

1980'e kadar olan yazında kuramsal boyutlar çok geniş bir çeşitlilikle tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yönelinmiş, araştırmalar daha çok iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin derecesini ölçmüştür. 1980 öncesi dönemde kuramsal boyutlar dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir, bunlar; taşma (spillover), dengeleme (compensation), ayırıştırma (segmentation) ve dağılma (disaggregation) varsayımlarıdır.²⁵ 1980 sonrası

²⁰Bu konuya ilk olarak: J.A. Weitz (1952). A Neglected concept in the study of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 52, 129-148, değinmektedir.

²¹J.A. Drexler ve E.E. Lawler (1977). A union-management cooperative project to improve the quality of worklife. *Journal of Behavioral Science*, 13, 373-387.

²²M. Tait, M.Y. Padgett ve T.T. Baldwin (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effect as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.

²³Ayrıntılı bilgi için bakınız: F.M. Andrews ve S.B. Withey (1974).

J.P. Near, J. Near ve R. Hunt (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 63, 530-532.

R.R. Rice, J. Near ve R. Hunt (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work related and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32, 605-623.

²⁴Örneğin: B. Iris ve G. Barrett (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56, 303-311.

A.W. Komhauser (1965) *Mental health of the industrial worker*. New York, New York: Wiley.

M. London, R. Crandal ve G. Seals (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62, 328-334.

C. Orpen (1978). Relationship of work and nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63, 513-517.

²⁵J.W. Lounsbury ve L.L. Hoopes (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 71, 392-401.

yazında ise bu dört varsayıma iki tane daha eklenmiştir; bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) varsayımlarıdır.

Taşma varsayımına göre, iş doyumunu ve yaşam doyumundan birisi diğerini aşmaktadır ve bu fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Böylece, sosyal etkileşimi yasaklayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışı hayatında da çok az sosyal beceri gerektirecek etkinliklerde bulunmayı yeğleyecektir. Buna göre, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır. Yaşamın bir aşamasında geliştirilen tutum ve etkinlikler diğer aşamalarına taşacak ve işte zaman öldürmeye alışmak, evde zaman öldürmeye; işyerine ilgisiz olma, politikaya ilgisiz olmaya; birşeye yabancılaşma, diğerine de yabancılaşmaya yol açacaktır.

Dengeleme varsayımında ise, yaşam doyumunu veya iş doyumundan birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceği düşünülmektedir. Örneğin kişi, işinde bir etkinlikten yoksun olduğu zaman, bu yoksun olma halini iş dışındaki yaşamıyla dengelemeye çalışacaktır. Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere girmeye çalışacaktır. Buna göre dengeleyici kişi şöyle tanımlanacaktır²⁶:

"... Detroit oto işçisi, montaj hattında 8 saat boyunca, rutin, az beceri gerektiren, makinaya bağımlı bir biçimde çalışır. İş bitince fabrika kapısına koşar adımlarla ulaşır, otobanda sekizinci el Cadillac Eldorado'su ile saatte 80 mil yapar, bir bira içmek için durur ve barda kavgaya karışır, eve gider, karısını döver ve kalan zamanında da evinin önünden geçmekte olan zenci komşusunun kafasına bir taş fırlatır."

Kısacası, öldürücü fabrika yaşamının ritmi, boş zamanının ritmiyle dengelenmeye çalışılacaktır.

Ayrıştırma varsayımına göre ise iş doyumunu ve yaşam doyumunun işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımda, iki doyum düzeyi arasında herhangi bir bağıntı (correlation) söz konusu değildir.

Bir bütün olarak, yazında taşma varsayımı en çok desteklenen varsayım olmuştur. Bu dönemde bu varsayım yerine tutarlı başka bir kuram önerilememiştir. Taşma varsayımının geçerli olduğuna ilişkin bulunabilecek en güçlü destek, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir bağıntı elde etmek olacaktır. Ancak elde edilen olumlu bağıntı düzeyi bile, bu varsayımın doğru olduğunun tek başına bir kanıtı olamaz. Bunun için boylamsal (longitudinal) araştırmalara yönelmek gerekmektedir ki bu yöntem iş doyumunu ve yaşam doyumunu yazısında hiç kullanılmamıştır. Bu yüzden taşma varsayımına bulgusal (empirical) olarak tam bir desteğin sağlanabildiğini söylemek oldukça güçtür.

²⁶H.L. Wilensky (1960). Work, careers, and social interaction. *International Social Science Journal*'dan aktaran T.L. Keon ve B. McDonald (1983). Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of their interrelationship. *Human Relations* 36, 157-170.

Bazı çalışmalar²⁷ da çoklu bir iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Buradan yola çıkarak dağılma varsayımı önerilmiştir. Buna göre bir işin, kişi için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki bulabilme olasılığı etkilenmektedir.²⁸

Dengeleme varsayımına da bazı çalışmalar yardımıyla destek sağlanmıştır.²⁹ Ayrışma varsayımı ise sadece bir tek çalışmada³⁰ incelenmiştir. 1980 sonrası dönemde de 'taşma varsayımı için bile' ayrıntılı bir kuramsal destek geliştirme çabasına rastlanmamaktadır.

Bir grup araştırmacı üç varsayımın da çok basit (sığ) olduğunu ileri sürmüşlerdir.³¹ Gerçekten, insanlar iş ve iş dışı yaşamın çok çeşitli yönleriyle çok çeşitli bağlantılar içerisine girmekte ve her bir bağlantı çok çeşitli ilişki düzeylerini ortaya koymaktadır.³² Bu bakış açısıyla, yaşam doyumunu olarak adlandırılan bir kavramı, çeşitli düzeydeki tutumların birbiriyle toplanıp, çıkarılıp, ortalamasını alarak elde edilecek bir tek düzeye (rakama) indirgemek pek de doğru olmasa gerektir. Buradan yola çıkarak bazı yazarlar³³ iki farklı varsayım daha ileri sürmüşlerdir, bunlar; "çatışma" (conflict) ve "araçsallık" (instrumentality) varsayımlarıdır. Bu iki varsayım 1980 öncesi üç varsayımın kısırlığını gidermeyi amaçlamıştır. Çatışma varsayımına göre, iş doyumunu elde etme gereksinimi ve yaşam doyumunu elde etme gereksinimi birbiriyle rekabet içerisindedir ve bu iki gereksinim kolay kolay birbirleriyle uzlaşmaz. Her iki gereksinim de kişiye kendisini en yoğun biçimde hissettirmektedir. Araçsallık ise, kişinin -örneğin- özel yaşamında doyum sağlayabilmesi için bilinçli bir kararlar içindeki becerilerini, başarı düzeyini v.b. geliştirmesi olarak tanımlanabilir. Yani, bir alanda bir şeyin elde edilmesi için diğer alan araç olarak kullanılıyorsa, araçsallık ortaya

²⁷B. Kabanoff ve G.E. O'Brein (1980). Work and leisure: A task analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65, 596-609.

²⁸J.P.NHear, R.W. Rice ve R.G. Hunt (1980).

G.L. Staines (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.

²⁹T.I. Chacko (1980). Job and life satisfaction: A causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26, 163-169.

P. Evans ve F. Bartolome (1986). The changing pictures of relationship between career and family. *International Review of Applied Psychology*, 5, 9-21.

J.A. Schlenker ve B.A. Futek (1987). Effects of role loss of work related attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 72, 287-293.

³⁰N. Gupta ve T. Beehr (1981). Relationship among employee's work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 203-209.

³¹Ayrıntılı bilgi için bakınız: J.E. Champoux (1980). The world of nonwork: Some implications of job redesign. *Personnel Psychology*, 33, 61-75.

J.E. Champoux (1981). An exploratory study of the role of job scope, need for achievement, and social status in the relationship between work and nonwork. *Sociology and Social Research*, 65, 153-176.

B. Kabanoff ve G.E. O'Brein (1980).

J.W. Lounsbury ve L.L. Hoopes (1986).

³²J.E. Champoux (1981).

³³P. Evans ve F. Bartolome (1986).

çıkılmaktadır. İlk veriler³⁴ bu iki varsayımı destekleyici nitelikte çıkmamıştır. Laboratuarda yapılan bir ön görüşmede³⁵, yöneticilerden beş ayrı tanımlayıcı cümle seçerek işleri ve özel yaşamları arasındaki ilişkiyi tanımlamaları istenmiştir. Bu cümleler taşma, dengeleme, ayrıştırma, çelişme ve araçsallık yaklaşımlarına karşılık gelen cümlelerdir. Büyük çoğunluk taşma varsayımını onaylarken sonradan eklenen iki varsayımın onaylanma düzeyi sadece birkaç tanede kalmıştır.

İlk çağlarda reddedilen bir bakış olmasına rağmen 1980 sonrasındaki önemli bir gelişme ise, dikkatlerin, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında nedensel bir ilişkinin olabileceği üzerine yoğunlaştırılmasıdır. Son çalışmalarda birçok yazar³⁶ iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin çok anlamlı nedensel yapısını işaret etmektedirler. Çalışmaların çoğunluğunda³⁷ yaşam doyumu bağımlı değişken olarak alınmaktadır. (Genellikle 'regresyon' çözümlerinde bağımlı değişken öngörülen değişkendir. Zaten böyle bir kurguya yönelmek bile bir gizilgüç (potential) olarak nedensel bir yapıyı kabullenmek anlamına gelmektedir.) İki araştırmada³⁸ ise iş doyumu bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte asıl olarak iş doyumunun bağımlı bir değişken biçiminde almasına rağmen, bunun yanında hem iş doyumu ve hem de yaşam doyumu bağımlı değişken olarak ele alındığında sonucun nasıl değiştiğini görmek isteyen bir çalışmada³⁹, iş doyumu ve yaşam doyumunun her ikisinin de birlikte belirlendiği bulunmuştur. Bu araştırmada öncelikle iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki aranmış ve iş doyumu yaşam doyumunun bir ögesi olarak bulunmuştur. Daha sonra veriler 'iş değişkenliği (job mobility)' gibi bir başka öge de katılarak tekrar çözümlenmiş ve hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun iş değişkenliği tarafından belirlendiği bulunmuştur. Böylece bu çalışma, iş doyumu, yaşam doyumunun veya yaşam doyumu iş doyumunun basit bir ögesidir şeklinde yapılan tanımlamalar üzerinde tekrar düşünme gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaların örneklem hacminin çok geniş tutulması hatta farklı ülkelerde de çalışmaların yapılmış olması konunun kültürlerarası niteliğini pekiştirmekte ve çalışmaların yüksek geçerlilik düzeyini korumaktadır. Bulgusal sonuçlardaki bu

³⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız: J.R. Burke (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.

Ayrıca bakınız: P. Evans ve F. Bartolome (1986).

³⁵ J.R. Burke (1986)

³⁶ Ayrıntılı bilgi için bakınız: A.S. Crouter (1984). Spillover from family to work: The neglected side of work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.

Ayrıca bakınız: J.W. Lounsbury ve L.L. Hoopes (1986).

³⁷ Örneğin: T.I. Chacko (1980).

P. Evans ve F. Bartolome (1986).

R.W. Rice, D.B. McFarlin, R.G. Hunt ve J. P. Near (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6, 297-316.

N. Schmitte ve A.G. Bedian (1982).

N. Schmitt ve P.M. Mellon (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16, 51-58.

³⁸ A.S. Crouter (1984) ve L. Keon ve B. McDonald (1983).

³⁹ L. Keon ve B. McDonald (1938).

tutarlılığın yanında, şartırcı olan şey, taşma yaklaşımı için bile, tutarlı bir kuramsal zemin hazırlamak için önemli bir çabanın harcanmamış olmasıdır. Kuramsal zayıflık, iş doyumunu/yaşam doyumunu araştırmalarının önemli bir niteliği olarak günümüzde de çalışmaları olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı özellikle kuramsal çalışmalara yönelmesi ve kuramsal temellerin test edilmesi çok önemli görünmektedir.

Yöntemsel olarak⁴⁰ fark çözümlenmelerinin sonuçları birçok yazarca tartışılmaktadır. Ayrıca hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu açısından çalışmaların, denegin kendi kendini değerlendirmesi (self report) şeklinde olması araştırmaların nesnelliliğine gölge düşürücü bir niteliktedir. Özellikle bu son söylenen durumun ortadan kaldırılabilmesi için, iş doyumunu/yaşam doyumunu çalışmalarının kuramsal temellerinin güçlendirilmesinin ve ilişkinin, bu kuramsal temeller çerçevesinde tanımlanan durumları ölçen ölçekler yardımıyla değerlendirilmesinin bir zorunluluk olduğu kanısındayım.

Araştırma tasarımını da kapsayacak biçimde, nedenselliğin ve güvenilirliğin kurulmasına yardım edecek yeni özel yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakımdan boylamsal (longitudinal) araştırmaların yapılmıyor olması önemli bir eksiklik. Bazı durumlarda nedensel modelleştirmelere gidilmesi değerlendirme yeteneğini artırmakla birlikte, bu gelişmelerin boylamsal çalışmalar yardımıyla güçlendirilmesinin gerekli olduğu kanısındayım.

'İş dışının' kavramsallaştırılması için de ek bir çalışmanın gerekli olduğu kanısındayım. Şu andaki iş doyumunu/yaşam doyumunu yazınının kullandığı yaşam doyumunu ölçekleri, psikometrik olarak yeterli ölçülerin pek mevcut olmadığını göstermektedir. Son zamanlarda araştırmacılar yaşam doyumunu ölçeklerinin yetersizliğine dikkatleri sıkça çekmektedirler.⁴¹ 1980 yılında yapılan bir çalışmada⁴² bir ölçeğin dört farklı bileşeni içermesi gerektiği ileri sürülmüştür. Buna göre: a) konu mümkün olduğunca davranışsal olarak tanımlanabilmelidir; b) konu nesnel ölçülere kolayca uydurulabilmelidir; c) ilk ikisinden temellenecek, konu doğrudan ilişkilendirilebilen öğelere sahip olmalıdır ve d) konunun kavramsal yapısı açık olmalıdır. Ne yazık ki, iş doyumunu/yaşam doyumunu yazınında bu sayılan noktaların hemen hemen tamamı yetersiz kalmaktadır. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta, iş doyumunu/yaşam doyumunu araştırma alanındaki her iki değişkenin de bir tutum ögesi olması bakımından, oldukça zor bir alan olduğudur. Bundan dolayı bazı yazarlar⁴³, tutum ölçümlerinde ve özellikle de iş doyumunu/yaşam doyumunu alanında kendi kendini değerlendirme (self report) tekniği dışında herhangi bir teknik kullanılamayacağını savunmaktadırlar. Doğrusu, doğrudan ölçümlerin yöntem

⁴⁰ Ayrıntılı bilgi için bakınız: P.J. Bamundo ve R.E. Kopelman (1980). The moderating effect of occupation, age and urbanization on the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 106-123 ve ayrıca bakınız: R.W. Rice, D. B. McFarlin, R.G. Hunt ve J.P. Near (1985).

⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız: D.D. Steiner ve D.M. Truxillo (1989). An improved test of disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 62, 126-138. Bu çalışmada C.T. Viet ve J.E. Ware (1983). The structure of psychological distress and well-being in general population. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 5, 730-742'de geliştirilen ölçeğin eksiklikleri giderilmeye çalışılmaktadır.

⁴² B. Kabanoff ve G.E. O'Brein (1980).

⁴³ P.J. Bamundo ve R.E. Kopelman (1980)

farklılığı sorunlarını ortadan kaldırarak, daha nesnel ölçümler sağlayacağını savunan yazarlar⁴⁴ bile iş doyumunu/yaşam doyumunu alanında nesnel ölçüm tekniklerinin geliştirilmiş herhangi bir biçimini henüz önerememişlerdir.

KAMU ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

A. YÖNTEM

1. Örneklem

Anketimiz 88'i öğretmen, 85'i de çeşitli devlet dairelerinde görev yapan memurlardan olmak üzere toplam 173 kişiye uygulanmıştır. Öğretmenlerin 26'sı erkek ve 62'si kadındır. Memurların ise 37'si erkek 67'si kadındır. Öğretmenlerin 42 tanesi orta büyüklükte iki ayrı ilçede (Turhal ve Yalova) görev yapmakta kalan 46 tanesi ise Ankara içerisinde çeşitli okullarda çalışmaktadır. Memurların tamamı Ankara içerisinde çeşitli bakanlıklarda (45'i İçişleri Bakanlığında, 23'ü Sağlık Bakanlığında, 17'si Ulaştırma Bakanlığında) çalışmaktadır.

2. Uygulama

Anket, iki farklı çalışmadan sorular alınarak oluşturulmuştur. İş doyumunu soruları Minnesota Doyum Ölçeği'nden; genel yaşam doyumunu soruları ve boş zamana ilişkin sorular ise 1972-1973 Çalışma Yaşamının Niteliği Araştırması'ndan alınmıştır.

Anket öncelikle Ankara Milli Kütüphanesi ve Bağkur'da çalışan 31 kişiye çalışmanın güvenilirliğine bakabilmek amacıyla 15 gün ara ile iki kez uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda anket sorularının ilk ölçümü ve ikinci ölçümü arasında anlamlı bir fark bulunmadığı için testin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Kullandığımız anket kültürlerarası (cross-cultural) bir anket olduğundan geçerlidir.)* Anketimizin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra yukarıda içeriği belirtilen örnek grubuna uygulanmıştır.

⁴⁴R.W. Rice, D.B. McFarlin, R.G. Hunt ve J.P. Near (1985)

* A.B.D.'de yapılan çalışmalar dışında 1986 yılında Hindistan'a yapılan bir çalışmada (Ayrıntılı bilgi için bakınız: J.B.P. Sinha, (1986). Work related values and climate factors. *International Review of Applied Psychology*, 35, 63-78.) ve 1987 yılında Fransa'da yapılan bir çalışmada (ayrıntılı bilgi için bakınız: D.D. Steiner ve D. M. Truxillo (1987). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship: A test of the disaggregation hypothesis. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 71-77.) bizim kullandığımız iş doyumunu ve yaşam doyumunu anket soruları kullanılmıştır. Ayrıca Türkiye'de de 1989 ve 1991 yıllarında yapılan iki ayrı çalışma (ayrıntılı bilgi için bakınız: T. Erkmen (1991) The impact of organizational changes on workers' perception of organizational climate: An analysis of two hotels in Turkey. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul ve ayrıca bakınız: N. Başkaya-Oran (1989). Job satisfaction of a group of academic staff in Marmara University. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul) bizim kullandığımız iş doyumunu anket soruları kullanılmıştır. Bizim çalışmamızda iş doyumunu için N. Başkaya-Oran (1989)'ın çevirisinden yararlanılmıştır.

3. Değişkenler ve Çözümleme Düzeyi

Çalışma, salt kamu çalışanlarının iş doyum ve yaşam doyumları arasında bağlantı olup olmadığını sorgulamanın ötesinde, kamu çalışanları arasında nitelik olarak farklı iş koşullarında çalışan ve farklı işleri yapan iki ayrı kesimi; öğretmenlerin ve masa başı memurlarının iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini karşılaştırmayı da amaçlamaktadırlar. Böylece işin niteliklerinde ortaya çıkan değişikliklerin çalışanların iş doyum ve yaşam doyum üzerinde etkili olup olmadığı sorusuna da yanıt aramayı amaçlamaktadır. Bu soruya verilen yanıt iş doyum ve yaşam doyum bağlantısını etkileyen bir değişken olarak işin niteliğinin kullanılıp kullanılmayacağına da ışık tutacaktır kanısındayım.

Ayrıca cinsiyetin, iş doyum ve yaşam doyum düzeyleriyle ilişkili bir değişken olup olmadığına bakılacaktır. Bilindiği gibi kadın ve erkek arasındaki ayrım sadece fizyolojik olmanın ötesindedir. Kadın ve erkek toplumsal roller bakımından da bazı farklı niteliklere sahiptir. Hatta aynı işi yapan kadınlarla erkeklerin işyerlerindeki rollerinde bile bilinçli veya bilinçsiz olarak bazı ayrımlara gidildiği rahatlıkla söylenebilir. Böyle olunca cinsiyetin iş doyum ve yaşam doyum üzerinde bazı etkilerinin olması beklenmektedir.

İşyerinde ne kadar süredir çalıştığının, çalışanın o işyeri hakkındaki görüşlerini etkileyeceği düşünülmektedir. İşe yeni giren bir memurun işinden sağladığı doyumla uzun yıllardır çalışan veya emekliliği yaklaşmış bir memurun sağladığı doyum bir olmasa gerekir. İşyerinde çalışma süresi ile iş doyum ve yaşam doyum arasında bir ilişki olup olmadığına bu çalışmada bakılmaya çalışılacaktır.

Çalışanların kendilerini nasıl gördüklerinin, fiziksel olarak güzel veya çirkin olmalarının, zeka düzeylerini değerlendirme şekillerinin de özellikle yaşam doyum üzerinde etkili olması beklenir. Çalışmamızda, çalışanların kendilerine bakışları ile hem yaşam doyum hem de iş doyum arasında bir ilişki olup olmadığına bakılması amaçlanmaktadır.

Evlilik de insan yaşamını etkileyen en önemli olaylardan birisidir. Kişilerin evli oldukları süre (ne kadar süredir evli oldukları) ile yaşam doyum ve iş doyum arasında bir ilişki olup olmadığı da çalışmamızda incelenecek bir başka konudur.

Başkalarıyla işbirliği içinde çalışan insanlar mı işlerinden ve yaşamdan daha çok doyum sağlamaktadırlar, yoksa işbirliği içerisinde çalışmayı sevmeyen insanlar mı? İşbirliğine yakınlık düzeyi ile iş doyum arasında bir ilişki olup olmadığı da bu çalışmanın araştırma soruları arasında yer almaktadır.

İnsanların boş zaman etkinlikleri için ayırdıkları süre ve bu süreden sağladıkları doyum da hem işlerine hem de yaşamın kalan alanlarına daha canlı, umutlu ve güvenli yönelmelerinin ön koşulu olarak düşünülebilir. Bu çalışmada hem boş zaman etkinliklerine ayrılan sürenin miktarı ile iş doyum ve yaşam doyum arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılacak hem de boş zaman etkinliklerinden sağlanan doyum ile iş doyum ve yaşam doyum arasında bir ilişki olup olmadığına bakılacaktır.

İş doyum yaşam doyum ilişkisi araştırmalarında sınınan taşma, dengeleme, ayrıştırma, çözülme, çatışma ve araçsallık gibi varsayımların sınılanması bu çalışmanın hedefleri arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, belli bir hedef kitle olarak kamu

çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki bağılaşımaya bakılacak ve bir bağılaşım söz konusu ise, bu bağılaşımın öğeleri olabileceği düşünölen (yukarıda sıraladığımız) bazı değışkenlerle iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında bir bağılaşım olup olmadığı incelenecektir. Bu çalışmanın, çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleriyle ilişkisi incelenen bağımsız değışkenlerin, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin temel öğeleri olduğu veya en önemli öğeleri olduğu şekilde bir iddiası bulunmadığı gibi; bu değışkenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirleyen temel öğeler olduğu şekilde bir iddiası da yoktur. İş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri veya iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi bu çalışmanın konusu olan değışkenler dışında başka birçok değışkenle de ilişkili olabilir.

B. SONUÇLAR

1. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Toplam 173 memura iş doyumunu ve yaşam doyumunu soruları uygulanmıştır. Bu uygulamada elde edilen değerlerin bağıntı (correlation) çözümlenmesi şu şekildedir:

sayı	Covariance	Bağıntı	R ²
173	.185	.401	.161

Tablodan da görüldüğü gibi iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında 0.401 düzeyinde olumlu (pozitive) bir bağıntı bulunmuştur. Bulunan bağıntı düzeyi anlamlıdır*. Bu bağıntı -genellikle- ılımlı (orta düzeyde) bir bağıntı olarak yorumlanmaktadır. Yazında iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini ölçen çalışmalara bakıldığında bu oranın 1980 sonrası yapılan çalışmalarda bulunan oranlara benzer bir nitelik gösterdiği gözlenmektedir. Sonuç olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır.

2. Fark Çözümlenmeleri

Öğretmenler ve masa başı memurlarının iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile kadınlar ve erkeklerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki farklılığı saptamak için yapılan çözümlenmenin sonuçları şu şekildedir:

*Students Test tablosundan 171 serbestlik derecesi ve 0.05 güven aralığında test edilen bağıntı çözümlenmelerinin anlamlılığını saptayabilmek için kritik değer 0.1499 olarak verilmiştir. Buna göre 0.1499'un üzerindeki bütün bağıntı düzeyleri çalışmamız açısında anlamlı bağıntı düzeyleridir. Bu değer daha sonra, çalışmamızdaki diğer bağıntı çözümlenmelerinin anlamlılığını saptamak için de kullanılacaktır.

	SD	Ortalamaların Farkı	t Değeri
Öğretmenler ile Memurlar arasında:			
İş Doymu Farkı	84	.578	5.85*
Yaşam Doymu Farkı	84	.469	4.438*
Kadınlar ve Erkekler Arasında:			
İş Doymu Farkı	63	.452	3.935*
Yaşam Doymu Farkı	63	.427	3.415*

(*) işareti ile belirtilmiş değerler t tablosunda $p < .05$ düzeyine karşılık geldiğinden, $t_{göz.} < t_{krit.}$ şeklindedir ve iki değişken arasında anlamlı bir fark ortaya çıktığını göstermektedir.

Yukarıdaki sonuçlara göre öğretmenlerin iş doymu ve yaşam doymu düzeyleri masa başı memurlarınıninkinden ve kadınların iş doymu ve yaşam doymu düzeyleri erkeklerinkinden anlamlı bir biçimde fazladır.

3. İlişki Çözümlemeleri

Çalışanların işinde ne kadar süredir çalıştıkları, çalışanların kendilerine bakışı, ne kadar süredir evli oldukları, işbirliğine yatkınlık düzeyleri, çalışanların boş zaman etkinliklerine ayırdıkları süre ve boş zaman etkinliklerinden doymu düzeyleri ile iş doymu yaşam doymu arasındaki ilişkinin boyutları şu şekildedir:

	Sayı	Covariance	Bağıntı	R2
Ne Kadar süredir Çalıştığı ile				
İş Doymu Bağıntısı,	173	1.451	.26*	.68
Yaşam Doymu Bağıntısı	173	1.099	.195*	.38
Çalışanların Kendilerine Bakışı ile				
İş Doymu Bağıntısı,	173	.0002003	.001	4.289E-7
Yaşam Doymu Bağıntısı	173	-.015	-.049	.002
Ne Kadar Süredir Evli Olduğu ile				
İş Doymu Bağıntısı,	146	1.353	.266*	.71
Yaşam Doymu Bağıntısı	146	1.042	.21*	.044
İşbirliğine Yatkınlık Düzeyi ile				
İş Doymu Bağıntısı,	172	.09	.153*	.023
Yaşam Doymu Bağıntısı	172	.033	.055	.003
Boş Zaman Etkinliklerine Ayrılan Süre ile				
İş Doymu Bağıntısı,	173	.066	.173*	.03
Yaşam Doymu Bağıntısı	173	.048	.125	.016
Boş Zaman Etkinliklerinden Doymu ile				
İş Doymu Bağıntısı,	173	.132	.26*	.06
Yaşam Doymu Bağıntısı	173	.205	.375*	.14

(*) işareti ile belirtilen değerler anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir.

Bağıntı çözümlemesi sonuçlarına göre, çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile iş doymu ve yaşam doymu arasında; çalışanın ne kadar süredir evli olduğu ile iş doymu ve yaşam doymu arasında; işbirliğine yatkınlık düzeyi ile iş doymu arasında; boş

zaman etkinliklerine ayrılan süre ile iş doyumu arasında ve boş zaman etkinliklerinden doyum ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir bağıntı düzeyi bulunmuştur.

4. Bağımsız Değişkenler Arasındaki Bağıntı Düzeylerinin Saptanması

Yukarıda bazı bağımsız değişkenlerle iş doyumu ve yaşam doyumu arasında çeşitli bağıntılar bulunmuştur. Bu bağıntılar, gerçekten bağımsız değişkenlerimiz ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki bir bağıntıdan kaynaklanabileceği gibi, kullandığımız bağımsız değişkenlerin kendi aralarındaki bir bağıntının sonucu olarak da ortaya çıkmış olabilir. Bu bölümde, kullandığımız değişkenler arasında bir bağıntı olup olmadığı araştırılmaya çalışılacaktır.

Önceki çözümlerimizde iş doyumu ve yaşam doyumu ile bağıntılı çıkan bağımsız değişkenlerimiz arasındaki bağıntı düzeylerini bir tablo aracılığıyla göstermeye çalışırsak;

	Sayı	Covariance	Bağıntı	R2
Çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile işbirliğine yatkınlık düzeyi bağıntısı	172	-0.227	-0.031	-0.001
Çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile kaç yıldır evli olduğu bağıntısı	146	43.777	0.711	0.505*
Çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile boş zaman etkinliklerine ayırdığı süre bağıntısı	173	0.723	0.124	0.24
Çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile boş zamandan doyum bağıntısı	173	0.904	0.143	0.231
Çalışanın işbirliğine yatkınlık düzeyi ile kaç yıldır evli olduğu bağıntısı	145	0.307	0.044	0.002
Çalışanın işbirliğine yatkınlık düzeyi ile boş zaman etkinliklerine ayırdığı süre bağıntısı	172	0.041	0.083	0.007
Çalışanın işbirliğine yatkınlık düzeyi ile boş zamandan doyum bağıntısı	172	0.102	0.145	0.021
Çalışanın kaç yıldır evli olduğu ile boş zaman etkinliklerine ayırdığı süre bağıntısı	146	0.428	0.103	0.011
Çalışanın kaç yıldır evli olduğu ile boş zamandan doyum bağıntısı	146	0.673	0.138	0.026
Çalışanın boş zaman etkinliklerine ayırdığı süre ile boş zamandan doyum bağıntısı	173	0.166	0.366	0.134*

(*) işareti ile belirtilen değerler anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir.

Tablodan da görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerimiz arasında sadece iki bağıntı söz konusudur; çalışanların işyerlerinde ne kadar süredir çalıştıkları ile evlilik süreleri arasındaki bağıntı ve çalışanların boş zaman etkinliklerine ayırdıkları süre ile boş zaman etkinliklerinden elde ettikleri doyum arasındaki bağıntı.

Daha önceki çözümlerimizden de hatırlanacağı gibi çalışanların işyerlerinde ne kadar süredir çalıştıkları sadece iş doyumunu ile bağıntılı bulunmuş; evlilik süresi ise hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu ile bağıntılı bulunmuştur. Ayrıca evlilik süresiyle iş doyumunu arasındaki bağıntı düzeyiyle (0.26), çalışanın ne kadar süredir çalıştığı ile iş doyumunu arasındaki bağıntı düzeyi (0.266) hemen hemen birbirine eşittir. Buradan, bulduğumuz birinci bağıntıyla (çalışanların işyerlerinde ne kadar süredir çalıştıkları ile evlilik süreleri arasındaki bağıntı) ilgili olarak iki farklı sonuç çıkarılabilir:

1. Daha önce bulduğumuz evlilik süresiyle-iş doyumunu bağıntısıyla, çalışanın ne kadar süredir çalıştığı-iş doyumunu bağıntısını, evlilik süresi-çalışanın ne kadar süredir çalıştığı bağıntısı etkilemiş olabilir. (Burada iki değişkenin de iş doyumuyla bağıntıları hemen hemen eşit olduğundan birinin bağıntı düzeyi diğerinden daha yüksektir öyleyse yüksek olan diğerini etkilemiştir, şeklinde bir çıkarsama yapamıyoruz.)

2. Evlilik süresi ve çalışanın ne kadar süredir çalıştığı değişkenlerinin iş doyumuyla ilişkili çıkmalarında örneğin, "çalışanların yaşları" gibi bir üçüncü değişken de etkili olmuş olabilir.

Bulduğumuz ikinci bağıntı (boş zaman etkinliklerine ayrılan süre-boş zaman etkinliklerinden doyum bağıntısı) ise aynı kavrama yönelik iki farklı boyuttaki ölçümü ifade etmektedir. Daha önceki incelemelerimizde boş zaman etkinliklerine ayrılan süre ile iş doyumunu arasında (0.173 düzeyinde) bir bağıntı bulunurken; boş zamandan doyum ile iş doyumunu arasında 0.245 düzeyinde ve yaşam doyumunu arasında da 0.375 düzeyinde bağıntı bulunmuştur. Buradan, temel bağımlılık ilişkisi boş zamandan doyum-iş doyumunu arasındadır ve boş zaman etkinliklerine ayrılan süre-iş doyumunu bağıntısı, boş zamandan doyum-iş doyumunu bağıntısından etkilenerek ortaya çıkmıştır, şeklinde bir çıkarsama yapılabilir. (Elbette bu iki bağıntı düzeyi çözümlerimizde hiç yer vermediğimiz değişkenlere bağlı olarak da ortaya çıkmış olabilir.)

Çalışanların işbirliğine yatkınlık düzeyi ile diğer bağımsız değişkenlerimiz arasında bir bağıntı düzeyine rastlanamamıştır. Hatırlanacağı gibi, daha önce çalışanların işbirliğine yatkınlık düzeyleri ile iş doyumunu arasında anlamlı fakat düşük bir bağıntı bulmuştuk. Burada, iş doyumunu-çalışanların işbirliğine yatkınlık düzeyi bağıntısı başka değişkenlerin etkisiyle ortaya çıkmıştır, şeklinde bir önermeyi burada destekleyecek sonuçlar bulunamamıştır. Bu yüzden iş doyumunu ve çalışanların işbirliğine yatkınlık düzeyleri arasında düşük olmakla birlikte bir bağıntının olduğu kabul edilebilir.

DEĞERLENDİRME

Kamu çalışanları üzerinde yaptığımız çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında ılımlı bir bağıntı düzeyi bulunmuştur. Bulduğumuz bağıntı düzeyi bizden önce yapılan çalışmalarda bulunan bağıntı düzeyine benzerlik göstermektedir. Böylece, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki vardır sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızda iş doyumu ve yaşam doyumuyla ilişkili olabileceği düşünülen bazı değişkenlerle, iş doyumu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında da bağıntı çözümlenmeleri yapılmıştır. Bu değişkenlerden biri işin niteliklerindeki farklılaşmadır. Çözümlenmemizden, öğretmenlerin hem iş doyumu düzeyleri, hem de yaşam doyumunu düzeyleri çeşitli bakanlıklarda görev yapan memurlara göre anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. Buradan, işin niteliklerindeki farklılıklar çalışanların hem iş doyumları, hem de yaşam doyumları üzerinde etkilidir, sonucu çıkarılabilir.

Öğretmenler herşeyden önce bir büro işi yapmamaktadır. Ayrıca bilindiği gibi öğretmenler daha serbest mesai dilimleri içerisinde çalışmaktadır. Örnek kitemizin hemen hemen yarısını ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır. İlkokul öğretmenleri -genellikle- yarım günlük bir mesai sonunda serbest kalmaktadır. Ortaokul ve lise öğretmenleri ise haftada belirli saat dersin yapılmasından ve bu derslerle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesinden sorumludurlar. Diğer çalışanlara göre mesaieleri oldukça serbesttir. Ayrıca verdikleri dersin içeriğini belirlemek bakımından görece bir özerkliğe sahiptirler. Öğretmenlik mesleğinin çıkışının öğrenciler olması ve öğretmenlerin, bir insanın yaşamında etkili olacak belirli değerleri verebilme olanağına sahip olması öğretmenlik mesleğinin doyum düzeyini artıran bir başka öge olsa gerektir.

Bakanlıklarda çalışan bir memur ise sabah 8.30, akşam 17.30 arasında işyerinde bulunmak zorundadır. Bu süre içerisinde kendilerine verilen büro işlerini yapmakla yükümlüdürler. Yapacağı işin içeriği ve ne kadar zamanda yapacağını belirlemesi mümkün değildir. İş belirli bir süre içerisinde ve belirli bir nitelikte yapılmak üzere kendisine verilir. Öğretmenlere göre daha fazla üstlerinin yakın denetimi altında çalışırlar. Yaptıkları iş -genellikle- bütün bir işin sadece küçük bir parçasıdır. Genellikle işin başından veya sonundan haberdar değildirler. Böylece işin iyi yapılıp yapılmadığı konusunda bir bilgileri ve geribildirimleri (feedback) de bulunmamaktadır.

Böylece çalışmamızdan, kişiye has bazı değerlerin ve kişilik özelliklerinin dışında, yapılan işin nesnel koşullarının da kişilerin iş ve yaşam doyumunu etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bizim aldığımız iki örnekten görece daha özerk çalışan, çalışma saatleri daha esnek olan ve iş bütününe yapma olanağına sahip olan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları daha az özerk çalışan, çalışma saatleri daha katı olan, işin küçük bir parçasını yapan ve işten geribildirim elde etme olanakları pek olmayan memurlardan daha yüksek çıkmıştır. Böylece daha özerk, çalışma saatleri daha esnek, çalışanların işin bütününe görebildiği ve işten geribildirim elde edebildiği işlerin iş doyumu ve yaşam doyumunu artırıcı etkisi vardır sonucuna varılabilir.

Çalışmamızdan, kadınların hem iş doyumu hem de yaşam doyumunu düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Ülkemizde kadınların büyük bir bölümü çalışmamakta evde oturmaktadır. Bu durum, kadınları kocalarına ya da ailelerine bağımlı hale sokmaktadır. Hiç bir güvencesi olmaksızın mutlak bir bağımlılık durumu söz konusu olmaktadır. İş, kadın için ekonomik özgürlük ve güvence demektir; geleneksel bağımlı kadın kimliğinin yok edilmesidir. İş, kadına ekonomik özgürlüğünü kazandırmakta; kadını tüketici olma konumundan üretici olma konumuna yükseltmektedir. Böylece çalışan kadın, geleneksel kadın kimliğinden niteliksel olarak olumlu bir farklılaşma göstermektedir. Oysa erkekler toplumumuzun geleneklerine göre evin geçimini sağlamakla yükümlüdürler. (Belki de, kadınlarla aynı koşullarda çalışmak bazı erkekler için küçük düşürücü bir şey bile sayılabilir.) Böyle olunca iş sahibi olmak tek başına, erkek kimliğinde bir değişikliğe yol açmazken, kadın

kimliğini tamamen değiştirmekte ve kadına ayrı bir yaşam sağlamaktadır. Kanımca çalışan kadınların iş ve yaşam doyumu düzeylerinin erkeklerden daha fazla olmasının en önemli nedeni budur.

Ayrıca sonuç üzerinde, kadınların ve erkeklerin işten ve yaşamdan beklenti düzeylerindeki farklılıklar da etkili olmuş olabilir. Ülkemizde kadınların işten ve yaşamdan beklentileri erkekler göre daha düşüktür, kanısındayım. (Elbette ki bu yargımız ayrı bir araştırma konusu olarak incelenmelidir.) Çalışmamızda aynı işi yapan kadınlarla erkekler karşılaştırılmıştır. Böyle olunca kadınlar için daha olumlu olan koşullar, erkeklerin beklentilerini hiç karşılamıyor ve erkekler daha az doyum sağlıyor olabilir.

İş doyumu ve çalışanın işinde çalıştığı süre arasında anlamlı bir bağlantı bulunmuştur; ancak ortaya çıkan bu bağlantı düzeyi (0.195) oldukça düşüktür. Bu düşük bağlantı düzeyi yaşam doyumunu etkileyen başka bağımsız değişkenlerden de kaynaklanmış olabilir. (Bağımsız değişkenler arasındaki bağlantı düzeylerinin saptanmaya çalışıldığı önceki bölümde, çalışanın işinde çalışma süresi ile, kaç yıldır evli olduğu arasında anlamlı bir bağlantı bulunmuştur.)

Kendilerini, güzel veya zeki gören insanların işlerinde ve yaşamlarında daha çok doyum sağlamaları beklenebileceği gibi tersi de beklenebilir. Gerçekten de, çalışmamızda kişinin kendisine bakışı ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir bağlantı düzeyi bulunamamıştır. Bu üç farklı değişkenin ikisini belirleyen başka bazı değişkenlerin olabileceği kanısındayım. Örneğin yaptığı işi kendisine layık görme düzeyi, kişinin kendisine bakışı ile iş doyumu ve yaşam doyumu bağlantısını etkileyen bir değişken olabilir. Kişi kendisini çok güzel veya çok yakışıklı görüyorsa yaptığı işin de bu niteliklere denk olmasını bekleyecektir. Böylece kendisini müdüründen zeki ve becerikli gören bir memur bulunduğu konumu kendisine değer görmediğinden iş doyumu ve yaşam doyumu düşük olacaktır.

İş doyumu ve çalışanın ne kadar süredir evli olduğu arasında 0.21 düzeyinde olumlu bir bağlantı bulunmuştur. Buna göre evli kalınan süre arttıkça iş doyumu ve yaşam doyumu artmaktadır, denilebilir.

Kişiler, -genellikle- işlerindeki sorunlarını evlerine, evlerindeki sorunlarını da işlerine yansıtmaktadırlar. Evli kalınan süre arttıkça çiftler birbirlerini daha iyi tanımakta, evlilik bağında bir güçlenme ve evlilikten doğan sorunlarda bir azalma gözlenmektedir. Evde sorunların azalması bu sorunların işe yansımalarını azaltacak, böylece iş üzerindeki olumsuz etkilerin bir kısmı azalacak ve kişinin iş doyumu artacaktır. İş doyumundaki artış ve kişinin evinde daha uyumlu bir yaşam sürmesi ise yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkiye yol açarak, yaşam doyumunun artmasını sağlayacaktır.

İş doyumu ve çalışanın işbirliğine yakınlık düzeyi arasında anlamlı fakat düşük (0.153) düzeyde bir bağlantı bulunmuştur. İşbirliğine yakınlık kişisel bir özellik, bir huydur. İşbirliğine yakınlık düzeyi ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki bulunamamasının nedeni bu üç değişkeni etkileyen başka değişkenlerin olmasından kaynaklanıyor olabilir. Örneğin işbirliğine yakın bir kişi, bu niteliğin onay gördüğü bir işte çalışıyorsa, işinde bir kişisel özelliğini gerçekleştirme olanağı bulduğu için doyumunu artacaktır. Ancak küme başarısı yerine kişisel başarıların onaylandığı bir işte, işbirliği halinde çalışmayı seven bir kişi pek başarılı olamayacak, kişisel niteliklerini

gerçekleştiremeyecektir ve iş doyumunu düşük olacaktır. Böylece işin işbirliğine yatkınlık düzeyi çalışanın işbirliğine yatkınlığıyla, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini etkileyen dördüncü bir öge olabilir. (Elbette ki bu yargımız ayrı bir araştırma konusu olarak incelenmelidir.)

İş doyumunu ve çalışanın boş zaman etkinliklerine ayırdığı süre arasında da anlamlı fakat düşük (0.173) düzeyde bir bağıntı bulunmuştur. Bu düşük bağıntı boş zaman etkinliklerine ayrılan süre ile boş zaman etkinliklerinden doyum değişkenleri arasında bulunan bağıntıdan kaynaklanmış olabilir.

Belki de kişilerin boş zaman etkinliklerine ayırdıkları süredense bu etkinliklerden elde ettikleri doyum daha anlamlı bir ölçüt olabilir. Kişilerin boş zamanları çok olmakla birlikte, kişiler bu süreyi (çeşitli nedenlerle) çok iyi değerlendiremiyor olabilirler. Bu yüzden boş zamanları çok olmakla birlikte bu süre onlara çok da fazla doyum sağlamamaktadır.

Çalışmamızda iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile çalışanların boş zaman etkinliklerinden doyumunu arasında olumlu bir bağıntı bulunmuştur. Bu sonuç boş zaman etkinliklerine ayrılan süre ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu bağıntıları hakkındaki yargımızı destekleyici niteliktedir. Buna göre çalışanların iş doyumları ve yaşam doyumları üzerinde boş zaman etkinliklerine ayrılan süreden çok bu etkinliklerden elde edilen doyum etkili olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Andrews, F. M. ve R. Crandall (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 3, 1-19.
- Andrews, F. M. ve S. B. Withey (1974). Developing measures of perceived life quality. *Social Indicators Research*, 1, 1-26.
- Baird, L. S., J. E. Post ve J. F. Mahon (1990). *Management: Function and responsibilities*. Harper and Row Publishers, New York.
- Bamundo, P. J. ve R. E. Kopelman (1980). The moderating effect of occupation, age, and urbanization on the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 106-123.
- Başkaya-Oran, N. (1989). Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burke, J. R. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- Chacko, T. I. (1980). Job and life satisfaction: A causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26, 163-169.
- Champoux, J. E. (1980). The world of nonwork: Some implications of job redesigning effort. *Personnel Psychology*, 33, 61-75.

- Champoux, J. E. (1981). An exploratory study of the role of job scope, need for achievement, and social status in the relationship between work and nonwork. *Sociology and Social Research*, **65**, 153-176.
- Crouter, A. S. (1984) Spillover from family to work: The neglected side of work-family interface. *Human relations*, **37**, 425-442.
- Csikszentmihalyi, M. ve T. J. Figurski (1982) Self-awareness and aversive experience in everyday life. *Journal of Personality*, **50**, 15-24.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, **95**, 542-575.
- Drexler, J. A. ve E. E. Lawler (1977). A union-management cooperation project to improve the quality of work life. *Journal of Behavioral Science*, **13**, 373-387.
- Erkmen, T. (1991). **The impact of organizational changes on workers' perception of organizational climate: An analysis of two hotels in Turkey.** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evans, P. ve F. Bartolome (1986). The changing pictures of relationship between career and family. *International Review of Applied Psychology*, **5**, 9-21.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our life quality. *American Psychologist*, **33**, 138-147.
- Gupta, N. ve T. Beehr (1981). Relationships among employee's work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behavior*, **2**, 203-209.
- Hackman, J. R. ve G. R. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of the theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, **16**, 250-279.
- Hackman, J. R. ve G. R. Oldham (1980). **Work redesign.** Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Hackman, J. R., K. R. Brousseau ve J. A. Weiss (1976). The interaction of task design and group performance strategies. *Organizational Behavior and Human Performance*, **16**, 350-365.
- Hackman, R. J. ve Greg R. Oldham (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, **60**, 159-170.
- Hackman, R. J., J. L. Pearce, ve J. C. Wolfe (1978). Effects of change in job characteristics on work attitudes and behaviors: A naturally occurring quasi-experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, **21**, 286-304.
- Herzberg, F. (1966). **Work and the nature of man.** World Publishing Company, Cleveland.

- Herzberg, F. (Jan.-Feb. 1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 56, 57.
- Herzberg, F. (Sep.-Oct. 1974). The wise old Turk. *Harvard Business Review*, 70-80.
- Herzberg, F., B. Mausner ve B. Synderman (1959). **The motivation to work**. John Wiley and Sons, New York.
- House, R. J., ve L. A. Wigdor (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20, 369-389.
- Idaszak, J. R. ve F. Drasgow (1987). A revision of job diagnostic survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72, 69-74.
- Iris, B. ve G. Barrett (1972) Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56, 303-311.
- Judge, T. A. ve S. Watanabe (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kabanoff, B. ve G. E. O'Brein (1980). Work and leisure: A task analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65, 596-609.
- Keon, L. ve B. McDonald (1983). Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evolution of their relationship. *Human Relations*, 35, 167-180.
- Kornhauser, A. W. (1965). **Mental health of the industrial worker**. New York, New York: Wiley.
- Kornman, A. K. (January 1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1-51.
- Locke, E. A. (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- London, M., R. Crandal ve G. Seals (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62, 328-334.
- Lounsbury, J. W. ve L. L. Hoopes (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 71, 392-401.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. Harper and Row, New York.
- Miller, L. E. ve J. S. Grush (1988). Improving predictions in expectancy theory research: Effect of personality, expectancies, and norms. *Academy of Management Journal*, 31, 107-122.
- Near, J. P., R. W. Rice ve R. G. Hunt (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 63, 530-532.

- Near, J. P., R. W. Rice ve R. G. Hunt (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429.
- Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: A causal correlational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63, 530-532.
- Quinn, R. P. ve L. G. Shepard (1974). **The 1972-1973 quality of employment survey**. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Rice, R. R., J. Near ve R. Hunt (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work related and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32, 605-623.
- Rice, R. W., D. B. McFarlin, R. G. Hunt ve J. P. Near (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6, 297-316.
- Rousseau, D. (1978). Relationship of work and nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63, 513-517.
- Salancik, G. ve J. Pfeffer (1977). An examination of need satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Salancik, G. ve J. Pfeffer (1978). A Social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schlenker, J. A ve B. A. Futek (1987). Effect of role loss of work related attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 72, 287-293.
- Schmitt, N. ve A. G. Bedian (1982). A comparison level of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-817.
- Schmitt, N. ve P. M. Mellon (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16, 51-58.
- Sinha, J. B. P. (1986). Work related values and climate factors. *International Review of Applied Psychology*, 35, 63-78.
- Solomon, R. L. (1980). The opponent-process theory of acquired motivation: The cost of pleasure and benefits of pain. *American Psychologist*, 35, 691-712.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Steiner, D. D. ve D. M. Truxillo (1987). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship: A test of the disaggregation hypothesis. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 71-77.

- Steiner, D. D. ve D. M. Truxillo (1989). An improved test of disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 62, 126-138.
- Tait, M., M. Y. Padgett ve T. T. Baldwin (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Taylor, F. W. (1934), *The Principles of Scientific Management*, Harper and Row, Publishers, New York.
- Viet, C. T. ve J. E. Ware (1983). The structure of psychological distress and well-being in general population. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 5, 730-742.
- Vroom, V. V. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons, New York.
- Wahba, M. A. ve R. J. House (1974). Expectancy theory in work motivation: Some logical and methodological issues. *Human Relations*, 27, 121-147.
- Weitz, J. A. (1952). A Neglected concept in the study of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 52, 129-148.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.