

İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi

Aytül Ayşe ÖZDEMİR*

Özet: Bu çalışmada ilk olarak iş tatmininin duygulanımsal kaynaklarından biri olan pozitif duygulanım ile negatif duygulanımın iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İkinci olarak yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Anket yöntemiyle verilerin toplandığı çalışmada Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Havacılık şirketinde yapılan çalışmada negatif duygulanımın iş tatminini olumsuz etkilediği, yaşam tatmininin ise iş tatminini olumlu etkilediği bulunmuştur. Kuramsal ve metodolojik öneriler, iş tatmininin bireysel özelliklerle olan ilişkisi çerçevesinde çalışmanın sonunda tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Pozitif Duygulanım, Negatif Duygulanım, Yaşam Tatmini

Job Satisfaction, Positive/Negative Affectivity and The Influence of Life Satisfaction

Abstract: This study firstly investigated the effect of positive and negative affectivity, which are one of the affectivity sources, on job satisfaction. Secondly, the relationship between life satisfaction and job satisfaction was analyzed. The data were collected by survey method using PANAS Scale, Life Satisfaction Scale and Job Satisfaction Scale. In the research conducted on aviation company, it was found that negative affectivity has a negative effect on job satisfaction, and life satisfaction has a positive effect on job satisfaction. Theoretical and practical implications were further discussed under the theme of the dispositional sources of job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Positive Affectivity, Negative Affectivity, Life Satisfaction

* Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü,

Giriş

İş tatmini, örgütsel davranış ya da örgüt psikolojisi gibi alanlar için önemini ve üzerindeki ilgiyi koruyan bir kavramdır. İşi bırakma (Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985; Shaw, 1999; Judge, 1993), örgütsel vatandaşlık davranışı (Schappe, 1998; Zeinabadi, 2010), iş performansı (Cropanzano, James ve Konovsky, 1993), çalışanların iyi oluş hali (Rothmann, 2008) gibi kritik değişkenler üzerindeki etkisi bu önem ve ilginin devam etmesi üzerinde etkili olmaktadır.

İşyerinde deneyimlenen duyguların ve kişilik özelliklerinin iş tatmini gibi tutumları nasıl ve neden etkilediğine ilişkin 1980'lerden bu yana araştırmalar yapıyor olsa da, bu araştırmaların kuramsal bilgi biriktirme ve geliştirme konusunda eksik kaldığı ilgili yazında değinile gelen bir sorundur (Bkz. Ilies ve Judge, 2002; Judge, 1992; Judge, Heller ve Mount, 2002, Judge, Heller ve Klinger, 2008).

İlgili yazında işe yönelik bir tutum olduğu üzerinde hemfikir olunan (bkz. Weiss, 2002), iş tatmininin birbiriyle ilişkili (Forgas ve George, 2001; Brief ve Weiss, 2002; Ilies ve Judge, 2004), fakat birbirinden bağımsız yapılar olduğu kabul edilen (Breckler, 1984) bilişsel (işe ilişkin inançlar, fikirler) ve duygusal (işe ilişkin hisler, duygular) süreçleri vardır (Locke 1976, Weiss vd., 1999). Duygusal süreç, iş tatmininin kavramsal yapısında yer alsada da, ölçümlerde genellikle göz ardı edilmekte ve bilişsel süreci ölçen araştırmaların ağırlığı dikkat çekmektedir (Brief, 1998). Her ne kadar bu asimetric sonuç son zamanlardaki çalışmalarda dengelenmeye çalışılsa da, bu çabanın yine kavramsal boyutla sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir (Brief ve Weiss, 2002). Birbirlerinden bağımsız, fakat tutumlar üzerinde sinerjik etkileri olduğu kabul edilen bilişsel ve duygulanımsal boyutların ayrı ayrı çalışılması gerektiği yazında belirtilmektedir (Weiss, 2002). Bu bilgilerden yola çıkarak bu çalışmada bilişsel boyut üzerinde değil nispeten ölçümlerde eksik kalmış olan duygulanımsal boyutun iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Bir başka ifadeyle bu çalışma, duygulanım (affect) ve iş tatmininin birbirinden ayrık yapılar olduğu, sebep ve sonuçlarının farklı olduğu, duygulanımsal kaynakların iş tatminini kısmen etkilediği varsayımıyla yapılandırılmıştır. Bu çerçevede öznel iyi oluş halinin duygusal kısmı olan pozitif ve negatif duygulanım ile yargısal bir değerlendirme içeren yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenecektir.

Bu çalışmanın yazına iki katkısının olacağı düşünülmektedir. Birincisi pozitif ve negatif duygulanım ile iş tatmini arasındaki ilişki ulusal yazında ilk defa araştırılacaktır. İkincisi de yaşam tatmini değişkenin araştırmaya eklenmesi ile yaşam tatmini ve duygulanım durumunun iş tatmini üzerindeki etkisini karşılaştırma fırsatı verecektir.

İş Tatmininin Duygulanım Durumu: Pozitif ve Negatif Duygulanım

Bireyin iş ortamına ilişkin duygulanımsal tepkileri olarak tanımlanan (Cropanzano, 1993) iş tatmini kavramının duygulanımsal kaynakları, bir diğer ifadeyle deneyimlenen duygulanımlarla ilişkisi eskiden beri araştırılmaktadır. Fisher ve Hanna (1931), Hoppock (1935), Hersey (1932) gibi isimlerin çalışmalarında iş tatmininin büyük ölçüde bireylerin iş yerinde deneyimledikleri duygulanımlara eşit tutulduğu nispeten dar bir yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. 1980'lerden sonraki çalışmalarda ise iş tatmininin kısmen duygulanımsal yaşanmışlıklardan etkilendiği anlaşılmıştır.

Locke'un 1976'daki tanımı iş tatmininin bireysel bir duygu durumu olduğuna dikkat çekmesi ve bilişsel/duygulanımsal boyutların her ikisine de vurgu yapması nedeniyle etki alanı oldukça geniş olmuştur. Locke (1976), iş tatminini "bireyin iş ve ya iş deneyimlerini değerlendirmesiyle ortaya çıkan hoş veya pozitif duygu durumu" olarak tanımlamıştır (1976, s.1300). Yazında iş tatminine ilişkin bazı yazarlarca bir tutum (Weiss, Nicholas ve Daus; 1999), bazı yazarlarca duygu durumu/duygusal tepki (Cranny, Smith ve Stone, 1992) olarak yapılan tanımlamaların birbiriyle çatışmadığı düşünülmektedir. Fakat Weiss 'ın (2002) da ifade ettiği gibi duygu durumunu, tutum ile eş kabul etmek bilişsel ve duygulanımsal boyutların her birinin yaratacağı etki ve sonuçların teorik ve ampirik çalışmalarda tam olarak değerlendirilememesine neden olacaktır.

İş tatmini, eşitlik teorisi (Adams, 1965), beklenti-değer teorisi (Porter ve Lawler, 1967) gibi teorilerin de etkisiyle ağırlıklı olarak çalışma ortamına ilişkin ya da işe ilişkin özelliklerden etkilenen bir değişken olarak bilişsel boyutuyla ele alınmıştır. Son dönemlerdeki araştırmalarda ise çalışma ortamı ya da işin özellikleri aynı olsa da, iş tatmininin bireysel farklılık gösterebileceğine ve treyt, ruh durumu, duygular gibi bireysel farklılık yaratan duygulanımsal kaynakların önemine dikkat çekilmektedir (bkz. Arvey vd., 1989; House, Shane ve Herold, 1996; Schmitt ve Pulakos, 1985). İş tatmini bir tutumdur ve tutum nesnesine ilişkin inançlar, davranışlar ve duygulanımlar, iş değerleri, o iş hakkındaki genel değerlendirmeyi etkiler (Thompson ve Phua, 2013; Hofman, De Gieter ve Pepermans, 2013). Hatta bir kişi için işinden aldığı ücretle iş tatmini arasında bir ilişki varken, başka bir kişi için *tanınma* gibi psikolojik bir ödül iş tatmini yaratabilmektedir (Hofman, De Gieter, Pepermans, 2013). Bu nedenle iş tatmini, değerlendirme temelli bir yargıdır (Weiss, 2002). Bir başka ifadeyle bireyler, iş tatmini gibi tutumlarını yargılamak hem bilişsel (terfi, çalışma saatleri, ücret vb. gibi) hem de duygulanımsal deneyimlerinden etkilenerek bütüncül bir değerlendirmeye sahip olurlar (Kaplan vd., 2009; Weiss, 2002). Örneğin Weiss ve arkadaşlarının (1999) yaptıkları araştırmada anlık, geçici duygulanımsal deneyimlerin ve inançların birlikte hareket ederek iş tatmini yargısını oluşturdukları sonucu ortaya çıkmıştır. Fakat burada vurgulamakta fayda olan nokta bireylerin tutumlarına ilişkin genel bir değerlendirme yaparken kendilerine temel aldıkları

bilişsel ya da duygulanımsal boyutların ağırlıklarının bireysel olarak farklılık gösterebileceğidir (Hochwarter vd., 1999; Arvey vd., 1989). Kimileri için işyerinde hisleri, duyguları, kimileri için işten elde ettiği faydalar tutumları üzerinde daha belirleyici olabilmektedir.

Duygulanımsal deneyimler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamakta kullanılan en popüler tipolojilerden bir tanesi Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından ortaya atılan pozitif duygulanım (PD) ve negatif duygulanım (ND) sınıflamasıdır. Pozitif ve negatif duygulanım, bireylerin duygusal durumlarıyla ilişkili kişilik özellikleri ya da geçici duygu durumlarıdır (Cropanzano, James ve Konovsky, 1993). Uzun dönemli ya da kısa dönemli ölçümlerine bağlı olarak bu iki tipoloji, bazı çalışmalarda *trait* duygulanımı (*trait affect*), bazı çalışmalarda *state* duygulanımı (*state affect*) olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif duygulanım (PD), bireyin hevesli, uyanık, hareketli hissetme eğilimidir. Yüksek pozitif duygulanım, yüksek enerji, bütünüyle odaklanma ve yaşamdan zevk alma durumuyken, düşük pozitif duygulanım, üzüntü ve atalet durumuyla tanımlanmaktadır. Buna karşın negatif duygulanım (ND), öznel sıkıntı ve yaşamdan zevk alamama halidir. Yüksek negatif duygulanım durumu, kızgınlık, küçük görme, iğrenme, korku, suçluluk gibi olumsuz ruh hallerinin daha çok görüldüğü bir durumdur. Düşük negatif duygulanım ise sakinlik ve dinginlik ile ifade edilebilir (Watson, Clark ve Tellegen, 1988). Düşük negatif duygulanımda olumsuz duygular çok düşük yoğunlukta olmakta, fakat bu durum pozitif duygulanım olduğu anlamına gelmemektedir; aynı şekilde düşük pozitif duygulanımda olumlu duyguların yoğunluğu çok düşük olmakta, fakat bu durum negatif duygulanımın olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır (Cropanzano vd., 2003). Birbirine zıt, negatif ilişkili gibi gözüken pozitif ve negatif duygulanım, teorik ve ampirik olarak bağımsız (orthogonal) yapılardır (Chan, 2001; Diener ve Emmons, 1984); bu nedenle de bireylerde aynı anda veya bir arada nispeten sürekliliği görülebilirler ve işle ilgili birçok tutum ve davranışı etkilerler (Shaw vd., 1999). Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından ortaya konulan ve duygulanım durumlarının belirleyicilerini, aynı zamanda tutum ve davranışlar üzerindeki etkisini teorize eden Duygulanımsal Olaylar Kuramı (*Affective Events Theory*), işyerinde çalışanların yaşadıkları olayların nedenleri olarak iş ve rol özelliklerini göstermektedir. Birbirinden farklı içeriklere ve gerçekleşme zamanına sahip olan bu olaylar, geçici duygu durumlarının ya da duyguların en yakın sebepleri olarak değerlendirilmektedir. Deneyimlenen bu geçici pozitif ya da negatif duygu durumları veya duygular birikmiş olarak iş tutumlarını etkilemektedir. Birbirinden bağımsız olan pozitif ve negatif duygulanımı harekete geçiren olaylar da birbirinden farklıdır. Örneğin hoş olmayan, üzüntü verici olayların yaşanmaması olumsuz duyguları etkilerken, olumlu duyguların ortaya çıkmasına neden olmaz. Benzer şekilde hoş olan olayların yaşanmaması, olumlu duyguları etkilerken, olumsuz duyguların ortaya çıkmasını sağlamaz (Fischer, 2002). O nedenle işyerinde deneyimlenen memnuniyet verici ya da üzüntü verici olayları değerlendirirken duygu durumları üzerindeki etkilerini ayrı ayrı incelemekte fayda olabilir.

Yapılan araştırmalarda pozitif duygulanım durumunun dışa dönük kişilikle, negatif duygulanım durumunun ise nevrotik kişilikle ilişkili olduğu bulunmuştur (Watson, 2005; Ilies ve Judge, 2002). Bir treyt olarak yüksek negatif duygulanımı olan kişilerin daha karamsar ve benlik algılarının daha olumsuz ve genel yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Yüksek pozitif duygulanım treytini taşıyan bireyler ise memnuniyet verici davranış ve eylemleri gözetken kişiler olarak yaşamlarından daha fazla tatmin olmaktadır (Watson ve Slack, 1993). Olayların olumsuz yanlarını görmek, başarısızlık ve yetersizliklere odaklanmak, negatif duygulanımı olan bireylerin kendilik algısına ve yaşam tatminlerine zarar vermektedir (Clark ve Watson, 1991). Bu çalışmada pozitif ve negatif duygulanım, geçici duygulanım durumu olarak değil, treyt durumu olarak incelenecektir. Bir başka ifadeyle, aynı duygulanım eşitleri karşısında bireylerin hangilerini şimdiki ya da bir hafta, on gün gibi kısa bir süre önce deneyimlemiş oldukları (geçici duygulanım durumu) değil, genel olarak hissettikleri (treyt durumu) araştırılacaktır. Yazındaki çalışmalarda da duygulanım durumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kanıtlayan çalışmaların sayısı dikkat çekmektedir. Brief ve Roberson (1989) bir hafta önce çalışanların işyerindeki duygulanım durumlarının iş tatminini etkilediğini bulmuşlardır. Thoresen ve arkadaşları (2003) da benzer şekilde pozitif ve negatif duygulanım ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi göstermişlerdir. İş tatmini ile pozitif duygulanım arasında olumlu, negatif duygulanım ile olumsuz ilişkinin varlığına dikkat çekmişlerdir. Connolly ve Viswesvaran (2000), iş tatminindeki %10-%25 varyansın duygulanımdaki bireysel farklılıklardan kaynaklandığını belirtmiştir. Duygulanımsal Olaylar Kuramı'ndan hareketle iş tatmininin oluşmasında işyerinde deneyimlenen olayların etkisi üzerinde durulmaktadır. Örneğin negatif duygulanımı yüksek olan bireylerin işyerinde cezalara karşı bir algılama hassasiyeti varken, pozitif duygulanımı olan bireylerin cezalardan ziyade ödüllere ilişkin algılarının daha yoğun olduğu ifade edilmektedir. Brief, Butcher ve Roberson (1995), negatif duygulanımı düşük olan çalışanların küçük ödüller aldıklarında iş tatminlerinin arttığını, buna karşın negatif duygulanımı yüksek olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin olumlu duygu durumu yaratan olaylardan etkilenmediğini bulmuşlardır. Örneğin Shaw ve arkadaşları (1999), her küçük dl pozitif duygulanımı yüksek olan bireylerin ödül olarak algılayacağını, buna karşın pozitif duygulanımı düşük olan bireylerin bu küçük dlleri algılamayacaklarını ve bunları pozitif değerlendirmeyeceklerini belirtmektedirler. Brief ve arkadaşları (1995), negatif duygulanımı yüksek bireylerin kendilerinin ve diğerlerinin başarısızlıklarına ve kusurlarına eğilmelerinin çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle ilişkilerine zarar vereceğini ve iş tatmini düzeylerini düşürebileceğini ifade etmişlerdir. Olumsuz uyarıcılara karşı daha hassas ve daha tepkili olabileceklerinden iş ortamında yaşadıkları olumsuzlukların iş tatminsizliği yaratacağı belirtilmektedir. Yüksek pozitif duygulanım, düşük pozitif duygulanıma kıyasla bireylerin daha az iş gerginliği yaşamalarına neden olmaktadır. Yüksek negatif duygulanım ise, düşük negatif duygulanıma göre bireylerin daha fazla iş gerginliği, dolayısıyla daha az iş tatmini yaşamalarına neden olmaktadır (Iverson, Olekalns ve Erwin, 1998). Pozitif

duygulanımı yüksek kişilerin mutluluk, canlılık, yüksek enerji gibi duyguları daha çok hissetmelerinin iş tatminlerini yükseltmesi, negatif duygulanımı yüksek olan kişilerin ise düşmanca, asabi, utanmış hisleri daha çok yaşama eğilimlerinin iş tatminlerini düşürmesi beklenmektedir (Spector, 1997; Levin ve Stokes, 1989; Brief vd., 1988). Yazında yer alan bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 1: *Çalışanların pozitif duygulanımı arttıkça, iş tatmini artacaktır.*

Hipotez 2: *Çalışanların negatif duygulanımı arttıkça, iş tatmini azalacaktır.*

İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Bireylerin öznel iyi oluş durumları pozitif ve negatif duygulanımlarına ilave olarak yaşam tatminleriyle ölçülmektedir. Pozitif ve negatif duygulanım, duygusal, yaşam tatmini ise bilişsel-yargısal bir yapıdır. Değerlendirme temelli bir yargı sonucu oluşan yaşam tatmini, bireyin önemli kabul ettiği bir standarda göre kendi koşullarını değerlendirmesi ile gelişir (Diener vd., 1985). Bu standartlar arasında işin *merkezî* bir önemi olduğu bilinmektedir (Dubin, 1956). Bireyin işinden elde ettiği tatmin, onun yaşam tatminini etkilediği gibi (Tait, Padgett ve Baldwin, 1989; Cramer, 1995), yaşam tatmini de iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir (Iverson ve Maguire, 2000; Schmitt ve Pulakos, 1985). Saçılma yaklaşımına göre iş tecrübeleri, iş dışındaki yaşamı ya da yaşam deneyimleri işe ilişkin tutumu etkilemektedir Judge'ın (1993) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada yaşama karşı pozitif duygulanıma sahip olan hemşirelerin işlerinde tatminsizlik yaşadıklarında işlerini bırakma olasılıklarının, yaşama karşı negatif duygulanıma sahip hemşirelere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşamlarından tatmin olan bireyler, bu olumlu duyguyu bozacak ya da tehdit edecek kaynaklara karşı daha proaktif davranıp, bu olumsuzlukları uzaklaştırmak adına daha kararlı olabilmektedirler. Birçok farklı araştırma da ifade edildiği gibi yaşam tatmininin iş tatmini üzerinde daha güçlü ve uzun dönemli bir etkisi söz konusudur (Judge ve Watanabe, 1993; Blood ve Hulin, 1967). Her ne kadar iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve gücü konusunda farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaşılsa da (Bkz. Uyguç vd., 1998), ya da iki olgu arasındaki ilişkinin kişinin öz-değerlendirmelerine göre değişeceği kanıtlanırsa da (Rode, 2004); iki olgu arasındaki etkileşimi göz ardı etmemek gerekir. Bireyin yaşamından memnun olduğunda, bu memnuniyetin olumlu olayları çağrıştıracığı ve bireyin işyerindeki koşulları olumlu değerlendireceği varsayımından hareketle bu çalışmada yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda oluşturulan hipotez şu şekildedir:

Hipotez 3: *Yaşam tatmini arttıkça, iş tatmini artacaktır.*

Yöntem

Çalışmada pozitif duygulanım, negatif duygulanım ve yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklem ve ölçek bilgileri aşağıda verilmiştir.

Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Çalışmanın örneklemini Eskişehir’de havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin çalışanları oluşturmaktadır. İşçi, mühendis, yönetici, tekniker gibi farklı meslek dallarından kişilerin örnekleme dahil olmasına ve kurum genelindeki dağılımı yansıtmaya özen gösterilmiştir.

Nisan 2014 tarihinde toplanan anket formlarını katılımcılar kendi çalışma yerlerinde doldurmuşlardır. Çalışmanın amacını anlatan ve isim gizliliğini garanti eden bir bilgilendirme yapıldıktan sonra makalenin yazarı tarafından anket formları dağıtılmış ve toplanmıştır. Katılım, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır ve katılımcıların kendi tercihleriyle anket formunu doldurmaktan vazgeçmelerine olanak tanınmıştır. 130 anket formu toplanmış ve kayıp veri/uç veri değerlendirmeleri sonucu 119’unun çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcıların %76’sı (90) erkek, %24’ü (29) kadındır. %66’sı 35-49 yaş aralığında olup, %66’sı lisans ve yüksek lisans derecelerine sahiptir. Katılımcıların %54.6’sı 13 yıldan uzun süredir şirkette çalışmaktadır.

Kullanılan Ölçekler

Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği

Bu ölçek, 1988 yılında Watson, Clark ve Tellegen tarafından geliştirilmiştir (PANAS-Positive Affectivity, Negative Affectivity Scale). Heyecanlı, Güçlü, Hevesli, Gururlu, Uyanık, İlhamlı, Kararlı, Aktif, İlgili ve Dikkatli olmak üzere 10 duygulanım durumu pozitif duygulanımı (PD); Sıkıntılı, Mutsuz, Suçlu, Ürkmüş, Düşmanca, Asabi, Utanmış, Sinirli, Tedirgin ve Korkmuş olmak üzere 10 duygulanım durumu negatif duygulanımı (ND) ölçmektedir. Watson ve arkadaşları (1988), PD’nin ölçek güvenilirliğinin .88, ND’nin ölçek güvenilirliğini .87 bulmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Faktör analizinde iki faktörlü yapının toplam varyansın %44’ünü açıkladığı; ölçek güvenilirlik katsayısının PD için .86, ND için .83 bulunduğu rapor edilmiştir.

Katılımcılar bu duygu durumlarını genelde yaşama sıklığına göre 7’li Likert Tipi Ölçekle yanıtlamışlardır (1=Asla, 2=Çok Nadiren, 3=Nadiren, 4=Bazen, 5=Sıkça, 6=Çoğunlukla, 7=Daima). Ölçekten alınabilecek puanlar her iki alt boyut için 10 ve 70 arasında değişebilmektedir.

Bu çalışmada pozitif duygulanım (PD) için hesaplanan Cronbach Alfa değeri .83, negatif duygulanım (ND) için hesaplanan Cronbach Alfa değeri .77 bulunmuştur.

Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam tatmini, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçekle incelenmiştir. Diener ve arkadaşları (1985), faktör analizinde tek faktörlü yapının toplam varyansın %66’sını açıkladığını ifade etmişlerdir. Ölçek güvenilirliği ise .87 bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Köker (1991) ve Yetim (1993) tarafından yapılmıştır. Ölçek güvenilirliği Köker’in çalışmasında (1991) .78, Yetim’in

çalışmasında (1993) .86 olarak rapor edilmiştir.

5 maddeden oluşan (Örnek madde: “Yaşamım idealime büyük ölçüde yaklaşıyor”), ölçek, 5’li Likert Tipi (1=Hiç uygun değil; 5=Tamamen uygun) cevap kategorisine sahiptir. Ölçekten alınabilen puanlar 5 ile 35 arasında değişmektedir. Yüksek puan, yüksek yaşam tatmini anlamına gelmektedir.

Mevcut çalışmada ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Tatmin Soru Formu’nun kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Övgü, sorumluluk, ücret, karar verme özgürlüğü gibi 20 alt boyuttan oluşan soru formunda her bir alt boyut bir maddeyi oluşturmaktadır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) .90 olarak bulunmuştur. Bilgiç (1998) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilirliği .80 olarak rapor edilmiştir.

Ölçek 5’li Likert Tipi olup, cevap kategorileri 1=Hiç tatmin etmiyor; 5= Çok fazla tatmin ediyor şeklindedir. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 20 ve 100 arasında değişmektedir.

Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Araştıma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21.00 paket programında analiz edilmiştir. Tablo 1’de analizde kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Madde Sayısı	Ort.	SS	Cronbach Alfa	1	2	3	4
1.Pozitif Duygulanım	10	4.97	.77	.83	----	- .120	.210*	.102
2.Negatif Duygulanım	10	2.83	.64	.77		-----	- .223*	-.329**
3.Yaşam Tatmini	5	2.94	.82	.88			-----	.478**
4.İş Tatmini	20	3.32	.63	.91				-----

* p<0.05

** p<0.01

Tablo 1’den de görüleceği üzere pozitif duygulanım ile negatif duygulanım arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Pozitif duygulanım, iş tatmini ile anlamlı bir ilişkiye sahip değilken, yaşam tatmini ile olumlu bir ilişkiye sahiptir ($r = .210$, $p<0.05$). Negatif duygulanım, iş tatmini ($r = -.329$, $p<0.01$) ve yaşam tatmini ($r =$

.223, $p < 0.05$) ile olumsuz bir ilişkiye sahiptir. Yaşam tatmini ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır ($r = .478$, $p < 0.01$).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 2'den de görüleceği üzere ilk adımda pozitif duygulanım ve negatif duygulanımın iş tatmini üzerindeki etkisi, ikinci adımda ise yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 2: İş Tatminini Yordayıcı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	β	R^2	ΔR^2	F
1. Adım		.097***	.112***	7.320***
Pozitif Duygulanım	.063			
Negatif Duygulanım	-.321***			
2. Adım		.262***	.169***	14.984***
Pozitif Duygulanım	-.017			
Negatif Duygulanım	-.235**			
Yaşam Tatmini	.425***			

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

*** $p < 0.001$

Analiz sonuçlarına göre Hipotez 1 desteklenmezken, Hipotez 2 ve Hipotez 3 desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle pozitif duygulanımın iş tatminini yordamadığı bulunmuştur ($\beta = 0.63$, $p > 0.050$). Negatif duygulanımın iş tatmini üzerinde anlamlı ve ters yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta = -0.321$, $p < 0.001$). İkinci adımda yaşam tatmininin iş tatminini yordadığı bulgulanmıştır ($\beta = 0.425$, $p < 0.001$). Birinci model, toplam varyansın %9'unu açıklarken, yaşam tatminin modele dâhil edilmesiyle ikinci modelde açıklanan varyans %26'ya yükselmiştir. Bir başka ifadeyle yaşam tatmini güçlü derecede iş tatminini yordamakta, aynı zamanda yaşam tatmini değişkeninin modele eklenmesi, negatif duygulanımın ters yönlü etkisini azaltmaktadır (Model 1: $\beta = -0.321$, $p < 0.001$; Model 2: $\beta = -0.235$, $p < 0.01$).

Sonuç

İş hayatında duygulanımın önemi giderek kendini daha da hissettirmektedir; son dönemlerde karşılaşılan araştırmalarda örgütsel yaşamın liderlik, iş performansı, iş tatmini gibi kritik konularının duygu ve ruh durumu gibi duygulanım değişkenleriyle birlikte incelendiği, işyerinde deneyimlenen olayların etkilerinin farklı araştırma yöntemleriyle ele alındığı yeni filizlenen bir yazın göze çarpmaktadır (Brief ve Weiss, 2002).

Bu çalışmada iş tatmininin bireysel değişkenlerden etkilenme potansiyeli göz önüne alınarak, bu süreçteki temel tipolojilerden biri olan pozitif duygulanım ve negatif duygulanımın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda pozitif duygulanım ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığı ortaya

çıkıştır. Bu sonucun iki olası sebebi şu şekilde açıklanabilir. Birincisi bu çalışmada iş tatmininin ölçümünde kullanılan Minnesota Tatmin Formu duygulanımlardan ziyade bilişsel boyuta dayalı olarak iş tatminini ölçmektedir (Kaplan vd., 2009). İkincisi iş tatmini, Minnesota Tatmin Formunda olduğu gibi işin bilişsel yönleri ile ölçüldüğünde ve işe yönelik bütüncül tutum ölçülmediğinde pozitif duygulanım ile iş tatmini arasındaki ilişki kaybolabilmektedir (Judge ve Larsen, 2001). Örneğin Watson ve Slack (1993)'ün üniversite çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada negatif duygulanımın bütüncül iş tatminini yordamadığı, fakat işin özelliklerine dayalı bilişsel iş tatmini ölçümünde yordadığını bulmuşlardır. Bu çalışmanın diğer bir bulgusu, yazındaki araştırmalara paralel olarak negatif duygulanımın iş tatminini ters yönlü etkilediğidir (Connolly ve Viswesvaran, 2000; Judge, Heller ve Mount, 2002; Thoresen vd., 2003). Levin ve Stokes'un (1989) araştırmasında da beceri çeşitliliği ve iş özerkliği değişkenleri kontrol edildiğinde negatif duygulanımın iş tatminini azalttığı bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki olumlu ilişkidir. Yaşam tatmini, iş tatminini olumlu olarak etkilemekte; hatta yaşam tatmini, negatif duygulanımın iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır. Çalışanların iş tatmini, yaşam tatmininden daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Türkiye bağlamında yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Bkz. Keser, 2005; Özdevecioğlu, 2003).

Bu çalışmanın temel sınırlılıklarından bir tanesi iş tatminini duygulanımsal boyutu ile değil, bilişsel boyutu ile ölçmüş olmasıdır. Oysa ki Kaplan ve arkadaşlarının (2009) belirttiği gibi duygulanımsal ya da bilişsel boyuttan birine göre yapılan iş tatmini ölçümlerinde duygu, ruh durumu, kişilik özellikleri gibi duygulanımsal kaynakların iş tatminini yordama düzeyleri değişebilmektedir. Ayrıca duygulanımsal iş tatmini ölçülmek istendiğinde bilişsel iş tatmininin ölçülmesi ciddi ölçüm sorunlarına yol açmaktadır (Thompson ve Phua, 2013). Çünkü duygulanımsal iş tatmini, işe yönelik bütüncül bir değerlendirmenin sonucudur ve bu değerlendirme duygusal bir tepkidir. Bir diğer sınırlılık ise verilerin tek bir zamanda, tek bir kaynaktan toplanmış olmasıdır. Tek bir kaynaktan veri toplanması ortak yöntem varyansına neden olmuş olabilir. Tek bir zaman diliminde veri toplamak ise değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisini kurulmasını zorlaştırmış ve değerlendirmelerin korelasyon temelinde yapılmasına yol açmıştır.

Bundan sonraki araştırmalarda pozitif ve negatif duygulanım değişkenleri yanında benlik saygısı, özgüven, kontrol odaklılık gibi temel benlik değerlendirmeleri ya da beş büyük kişilik faktörü gibi değişkenlerle duygulanımsal kaynaklar ile iş tatmini arasındaki ilişkiler bütüncül şekilde incelenebilir. Bu çalışmada duygulanım durumu bireylerin genel hisleriyle ölçülmüştür; fakat anlık, geçici ya da kısa bir süre önce hissedilen duygu durumları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek farklı bulgular sağlayabilir. İlerideki araştırmalarda Duygusal Olaylar Kuramı'nı test etmek ve işyerinde deneyimlenen pozitif ve negatif olayların duygulanım durumları üzerindeki etkileri ve duygusal tepkiler incelenerek, örgütsel davranışa ilişkin konuların yeni bir çerçeveden ele alınması faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. içinde Advances in Experimental Social Psychology, L. Berkowitz (Ed.) 2: 267-299. New York: Academic Press.
- Arvey, R. D., Renz, G. L., ve Watson, W. W. (1998). "Emotionality and Job Performance: Implications for Personnel Selection". **Research in Personnel and Human Resources Management**, 16:103-147.
- Bilgiç, R. (1998). "The Relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers". **Journal of Psychology**, 132:549-558.
- Blood, M. R. ve Hulin, C. L. (1967). "Alienation, Environmental Characteristics, and Worker Responses". **Journal of Applied Psychology**, 51(3):284.-290.
- Breckler, S. J. (1984) "Empirical Validation of Affect, Behavior and Cognition as Distinct Components of Attitude". **Journal of Personality and Social Psychology**, 47: 1191-1205.
- Brief, A.P. ve Roberson, L. (1989). "Job Attitude Organization: An Exploratory Study". **Journal of Applied Social Psychology**, 19:717-727.
- Brief, A.P. ve Weiss, H. M. (2002). "Organizational Behavior: Affect in Workplace". **Annual Review of Psychology**, 53:279-307.
- Brief, A.P., Butcher, A.H. ve Roberson, L. (1995). "Cookies, Disposition, and Job Attitudes: The Effects of Positive Mood Inducing Events and Negative Affectivity on Job Satisfaction in a Field Experiment". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 62(1): 55-63.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S. ve Webster, J. (1988). "Should Negative Affectivity Remain an Unmeasured Variable in the Study of Job Stress?". **Journal of Applied Psychology**, 73:193-198.
- Chan, D. (2001). "Method Effects of Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Impression Management in Self-Reports of Work Attitudes". **Human Performance**, 14(1): 77-96.
- Connolly, J.J. ve Viswesvaran, C. (2000). "The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta-Analysis". **Personality and Individual Differences**, 29:265-281.
- Cramer, D. (1995). Life and Job Satisfaction: A Two-wave Panel Study". **The Journal of Psychology**, 129(3): 261-267.
- Cranny, C. J., Smith, P. C. ve Stone, E. (1992). **Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs**. New York: Lexington Publishing.
- Cropanzano, R. James, K. ve Konovsky, M.A. (1993). "Dispositional Affectivity as a Predictor of Work Attitudes and Job Performance". **Journal of Organizational Behavior**, 14:595-606.
- Cropanzano, R., Weiss, H.M., Hale, J.S. ve Reb, J. (2003). "The Structure of Affect: Reconsidering the Relationship between Negative and Positive Affectivity". **Journal of Management**, 29:831-857.

- Diener, E. ve Emmons, R.A. (1984). "The Independence of Positive and Negative Affect". **Journal of Applied Psychology**, 47:1105-1117.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, J.R. ve Griffin, S. (1985). "The Satisfaction with Life Scale". **Journal of Personality Assessment**, 49(1):71-76.
- Dubin, R. (1956). "Industrial Workers' Worlds: A Study of the " Central Life Interests" of Industrial Workers". **Social Problems**, 3(3):131-142.
- Fisher, C.D. (2002). "Antecedents and Consequences of Real-Time Affective Reactions at Work". **Motivation and Emotion**, 26(1): 3-33.
- Fisher, V.E. ve Hanna, J.V. (1931). **The Dissatisfied Worker**. New York: Macmillian.
- Forgas, J.P. ve George, J.M. (2001). "Affective Influences on Judgements and Behavior in Organizations: An Information Processing Perspective". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 86(1): 3-34.
- Gençöz, T. (2000). "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". **Türk Psikoloji Dergisi**, 15(46):19-26.
- Hersey, R.B. (1932). *Workers' Emotions in Shop and Home: A Study of Individual Workers from the Psychological and Physiological Standpoint*. Philadepha: University of Pennsilvia Press.
- Hochwarter, W. A. ve Zellars, K. L. (1999). "The Interactive Role of Negative Affectivity and Job Characteristics". **Journal of Applied Social Psychology**, 29(10): 2203-2219.
- Hofmans, J., De Gieter, S. ve Pepermans, H. (2013). "Individual Differences in the Relationship between Satisfaction with Job Rewards and Job Satisfaction". **Journal of Vocational Behavior**, 82:1-9.
- Hoppock, R.(1935). **Job Satisfaction**. New York:Harper.
- House, R.J., Shane, A. ve Herold, D.M. (1996). "Rumors of the Death of Dispositional Research are Vastly Exaggerated". **Academy of Management Review**, 21:203-224.
- Hulin, C. L., Roznowski, M. ve Hachiya, D. (1985). "Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration". **Psychological Bulletin**, 97(2): 233-250.
- Ilies, R. ve Judge, T.A. (2002). "Understanding the Dynamic Relationships among Personality, Mood, and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 89(1): 1119-1139.
- Iverson, R.D. ve Maguire, C. (2000). "The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from A Remote Mining Community", **Human Relations**, 53(6):807-839.

- Iverson, R. D., Olekalns, M. ve Erwin, P. J. (1998). "Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences". **Journal of Vocational Behavior**, 52:1-23.
- Judge, T.A, Heller, D. ve Klinger, R. (2008). "The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test". **Applied Psychology: An International Review**, 57(3):361-372.
- Judge, T.A, Heller, D. ve Mounti M.K. (2002). "Five-factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis". **Journal of Applied Psychology**, 87:530-541.
- Judge, T.A. (1993). "Does Affective Disposition Moderate the Relationship between Job Satisfaction and Voluntary Turnover". **Journal of Applied Psychology**, 78(3): 395-401.
- Judge, T. A. (1992). "The Dispositional Perspective in Human Resources Research". **Research in Personnel and Human Resources Management**, 10: 31-72
- Judge, T.A. ve Watanabe, S. (1993). "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship". **Journal of Applied Psychology**, 78(6): 939-948.
- Kaplan, S.A., Warren, C.R., Barsky, A.P. ve Thoresen, C.J. (2009). "A Note on the Relationship between Affectivity and Differing Conceptualizations of Job Satisfaction: Some Unexpected Meta-Analytic Findings". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 18:29-54.
- Keser, A: (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama". **Çalışma ve Toplum**, 4:77-96.
- Köker, S. (1991). "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Levin, I. ve Stokes, J. P. (1989). "Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity. **Journal of Applied Psychology**, 74: 752-758.
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", içinde Handbook of I/O Psychology. M.D.Dunette (Ed.), s.1297-1349, Chicago: USA.
- Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction". **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, 7(1): 20-28.
- Özdevecioğlu, M. (2003) "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Afyon.
- Rode, C.J. (2004). "Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model". **Human Relations**, 57(9): 1205-1230.
- Rothmann, S. (2008). "Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement as Components of Work-related Wellbeing: Empirical Research". **SA Journal of Industrial Psychology**, 34(3):11-16.

- Schappe, S. P. (1998). "The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior". **The Journal of Psychology**, 132(3):277-290.
- Schlett, C. ve Ziegler, R. (2014). "Job Emotions and Job Cognitions as Determinants of Job Satisfaction: The Moderating Role of Individual Differences in Need for Affect". **Journal of Vocational Behavior**, 84:74-89.
- Schmitt, N., ve Pulakos, E. D. (1985). "Predicting Job Satisfaction from Life Satisfaction: Is There a General Satisfaction Factor?". **International Journal of Psychology**, 20:155-167.
- Shaw, J.D., Duffy, M., Jenkins, D. ve Gupta, N. (1999). "Positive and Negative Affect, Signal Sensitivity and Pay Satisfaction". **Journal of Management**, 25(2): 189-206.
- Shaw, J. D. (1999). "Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Moderating Role of Positive Affect". **The Journal of Social Psychology**, 139(2): 242-244.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. USA:Sage Publications.
- Tait, M., Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T. (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(3):502-507.
- Thompson, E.R. ve Phua, T.T. (2013). "A Brief Index of Affective Job Satisfaction". **Group and Organization Management**, 37(3): 275-307.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P. ve Chermont, K. (2003). "The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-analytic Review and Integration. **Psychological Bulletin**, 129: 914-945.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. (1998). "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi". **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 13(2):193-204.
- Watson, D. ve Slack, A. K. (1993). "General Factors of Affective Temperament and Their Relation to Job satisfaction over Time". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 54:181-202.
- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988). "Development and Validation of Brief Measure of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales". **Journal of Personality and Social Psychology**, 54(6): 1063-1070.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Weiss, H.M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences". **Human Resource Management Review**, 12:173-194.

- Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996). “Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work”. **Research in Organizational Behavior**, 18:1-24.
- Weiss, H.M., Nicholas, J.P. ve Daus, C.S. (1999). “An Examination of the Joint Effects of Affective Experiences and Job Beliefs on Job Satisfaction and Variations in Affective Experiences over Time”. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 78:1-24.
- Yetim, U. (1993). “Life Satisfaction: A Study Based on the Organization of Personal Projects”. **Social Indicators Research**, 29:277-289.
- Zeinabadi, H. (2010). “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers”. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 5:98-103.

