

**BENLİK KURGUSU VE İŞE İLİŞKİN DUYGUSAL İYİLİK HALİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE KARŞILAŞTIRMALI  
ARAŞTIRMA**

**Simge DİNDAR TIRAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL**

**(İkinci Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN)**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Temmuz, 2018**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Simge DİNDAR TIRAŞ'ın "Benlik Kurgusu ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Araştırma" başlıklı tezi 09 Ağustos 2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL

Üye : Doç.Dr.Aytül Ayşe CENGİZ

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Musa Said DÖVEN

İmza  


Prof.Dr.Metin COSKUN  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



## ÖZET

### BENLİK KURGUSU VE İŞE İLİŞKİN DUYGUSAL İYİLİK HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA

Simge DİNDAR TIRAŞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Anabilim Dalı  
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2018

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

(İkinci Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN)

Benlik kavramı kültürel açıdan ele alındığında benlik kurgusu olarak ifade edilmektedir. Günümüzde örgütler, çalışanlarının işe ilişkin olumlu duygular beslemelerinin örgütün geleceği için öneminin farkında olduklarından çalışanların işe ilişkin iyilik halleri de giderek önem kazanan konular arasındadır. Ülkemizde özel sektör ve kamu sektörü iki farklı yapıdır ve birbirinden çok farklı değerlere ve örgüt yapısına sahiptir. Bu çalışmanın amacı çalışanların benlik kurgularının işe ilişkin duygusal iyilik halleri ile ilişkisinin kamu sektörü ve özel sektör bakımından karşılaştırmalı olarak incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Ankara ve Eskişehir illerinde kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan 202 kişiden oluşmaktadır. Analizler sonucunda kamu sektöründe ilişki yöneliminin cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterirken, kendileşme yöneliminin farklılık göstermediği, özel sektörde benlik kurgusunun cinsiyete göre farklılaşmadığı, işe ilişkin duygusal iyilik halinin kamu sektöründe, lise ve yüksek lisans-doktora değişkenleri bağlamında farklılık gösterirken özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak herhangi bir farklılık göstermediği, her iki sektörde de çalışma yılının işe ilişkin duygusal iyilik halinde herhangi bir etkisi olmadığı, kamu sektöründe çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinin özel sektörde çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kamu sektöründe işe ilişkin duygusal iyilik hali ile ilişki yönelimi arasında pozitif ilişki saptanırken, kendileşme yönelimi arasında ters yönlü ilişki saptanmıştır. Özel sektörde kendileşme yönelimi ve ilişki yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Benlik kurgusu, İşe ilişkin duygusal iyilik hali, Dengeli bütünleşme ve ayrışma modeli.

## ABSTRACT

### RELATIONSHIP BETWEEN SELF CONSTRUAL AND JOB RELATED AFFECTIVE WELL BEING: A COMPARATIVE EXPLORATORY STUDY ON PUBLIC AND PRIVATE SECTOR

Simge DİNDAR TIRAŞ

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, July, 2018

Supervisor: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

(Co-Supervisor: Assist. Prof. Emin Cihan DUYAN (PhD))

When the concept of self is considered from a cultural point of view, it is referred as self-construal. Today's organizations are aware of the importance of their employees' positive feelings about the organization. Due to this fact, the well-being of employees is getting more and more important. In Turkey, public and private sectors have different values and organizational structures. The purpose of this study is to investigate the relationship between the self-construal of employees and their job-related affective well-being in terms of working in public sector or private sector. The sample of the study consists of 202 employees working in public sector and private sector in Ankara and Eskişehir. The analyses showed that, in public sector, relational self-orientation differs in terms of gender, whereas individual self-orientation does not differ. In private sector, self-construal does not differ in terms of gender. In public sector, job-related affective well-being differs depending on educational level but in private sector education level has no effect on well-being. Also, in both sectors, work experience has no effect on employees' well-being. Employees' working in public sector have higher well-being levels than employees' working in private sectors. Besides, there is positive correlation between relational self-orientation and job-related affective well-being and negative correlation between individual self-orientation and job-related affective well-being. In private sector, the relationship between job-related affective well-being and both individual and relational self-orientation is not statistically significant.

**Keywords:** Self-construal, Job-related affective well-being, Balanced integration and differentiation model.

## TEŞEKKÜR

İlk olarak değerli katkılarıyla bana destek olan Prof. Dr. Ayşe iğdem KİREL hocama;

Tüm bilgi ve deneyimlerini paylaşıp beni yönlendiren Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN hocam, Doç. Dr. Aytül Ayşe CENGİZ hocam ve Prof. Dr. Enver ÖZKALP hocama;

Desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili arkadaşlarım Araç. Gör. Hatice ALTINOK ve Araç. Gör. Ayça GÜZEL ÖZBEK'e;

Koşulsuz desteklerinden dolayı aileme ve her anımda yanımda olan, beni bu süreçte her zaman motive eden sevgili eőime kalbimden sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Eskişehir/ Temmuz 2018

Simge DİNDAR TIRAŞ

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Simge DİNDAR TIRAŞ



## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xi
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. BENLİK.....	3
1.1. Benlik Kavramı.....	3
1.2. Benlik ile İlgili Kavramlar .....	6
1.2.1. Benlik saygısı .....	6
1.2.2. Benlik tasarımı .....	8
1.2.3. Benlik sunumu .....	9
1.2.4. Benlik algısı .....	10
1.2.5. Benlik farkındalığı .....	11
1.2.6. Benlik yeterliği .....	11
1.2.7. Kendini izleme (öz izleme) .....	12
1.2.8. Kendini gerçekleştirme .....	13
1.2.9. Benlik karmaşıklığı.....	14
1.2.10. Benlik şemaları.....	14

1.3. Benlik Kuramları .....	15
1.4. Benlik Kurgusu: Benlik ve Kültür Etkileşimi .....	18

## İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞANLARIN İYİLİK HALİ .....	31
2.1. İyilik Hali ve Mutluluk .....	31
2.1.1. Öznel iyilik hali .....	36
2.1.2. Psikolojik iyilik hali .....	38
2.2. İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali .....	39

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM .....	45
3.1. Katılımcılar .....	45
3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler .....	49
3.2.1. Dengeli bütünleşme ve ayrışma ölçeği .....	49
3.2.2. İşe ilişkin duygusal iyilik hali ölçeği.....	51
3.3. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	45
3.4. Bulgular .....	53
SONUÇ VE TARTIŞMA .....	63
KAYNAKÇA .....	73

EK

ÖZGEÇMİŞ



## TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Tablo 1.1.</b> Bağımsız ve Karşılıklı Bağımlı Benlik Kurguları Arasındaki Temel Farklılıklar.....	24
<b>Tablo 2.1.</b> Öznel İyilik Halinin Temel Bileşenleri.....	36
<b>Tablo 3.1.</b> Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	47
<b>Tablo 3.2.</b> Katılımcıların Yaş ve İş Deneyimi İstatistikleri.....	47
<b>Tablo 3.3.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu İstatistikleri.....	47
<b>Tablo 3.4.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre İlişkin İstatistikler.....	48
<b>Tablo 3.5.</b> Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri - Tüm Örneklem.....	50
<b>Tablo 3.6.</b> Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Kamu Sektörü.....	50
<b>Tablo 3.7.</b> Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Özel Sektör.....	51
<b>Tablo 3.8.</b> İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Tüm Örneklem.....	52
<b>Tablo 3.9.</b> İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Kamu Sektörü.....	52
<b>Tablo 3.10.</b> İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Özel Sektör.....	52
<b>Tablo 3.11.</b> Cinsiyete Göre Benlik Kurgusu t-Testi Hipotezleri.....	53
<b>Tablo 3.12.</b> Çalışanların Cinsiyete Göre Benlik Kurguları – Kamu Sektörü.....	53
<b>Tablo 3.13.</b> Çalışanların Cinsiyete Göre Benlik Kurguları – Özel Sektör.....	53
<b>Tablo 3.14.</b> Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Varyans Hipotezleri.....	55
<b>Tablo 3.15.</b> Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Kamu Sektörü.....	55
<b>Tablo 3.16.</b> Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Özel Sektör.....	56
<b>Tablo 3.17.</b> Çalışılan Sektöre Göre İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali t-Testi Hipotezleri.....	57
<b>Tablo 3.18.</b> Çalışılan Sektöre Göre İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali.....	57

## **Sayfa**

<b>Tablo 3.19.</b> Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Varyans Analizi Hipotezleri.....	58
<b>Tablo 3.20.</b> Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Kamu Sektörü .....	59
<b>Tablo 3.21.</b> Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Özel Sektör.....	59
<b>Tablo 3.22.</b> Korelasyon Katsayıları – Özel Sektör .....	60
<b>Tablo 3.23.</b> Korelasyon Katsayıları – Kamu Sektörü .....	61

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	13
Şekil 1.2. Bağımsız Benlik Kurgusu .....	21
Şekil 1.3. Karşılıklı Bağımlı Benlik Kurgusu.....	22
Şekil 1.4. Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Modeli .....	28
Şekil 2.1. Çalışan Zihin Sağlığı Modeli .....	40
Şekil 2.2. Kelloway ve Barling'in Akıl Sağlığı Modeli .....	40
Şekil 2.3. İki Boyutlu Duygusal İyilik Hali.....	42
Şekil 2.4. Duygusal İyilik Halinin Ölçümü İçin Üç Temel Eksen .....	43
Şekil 2.5. Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway'in (2000) İşe İlişkin Duygusal Tepkiler Modeli .....	44
Şekil 3.1. Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı .....	47
Şekil 3.2. Katılımcıların Eğitim Durumu İstatistikleri .....	48
Şekil 3.3. Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımı .....	48

## GİRİŞ

İnsanların kim oldukları, neler yapabildikleri ve yapabilecekleri, hayattan beklentileri, benliklerini oluşturur. Benlik, kişiyi başkalarından ayıran, onu kendisi yapan olgudur. Benlik kavramı hem kişinin kendi ile ilgili gözlemlerini, hem başkalarının kişi ile ilgili gözlemlerini içerebilir. Bu bakımdan benlik kurgusu sosyal açıdan da önem taşımaktadır. Son yıllarda benlik kavramı, kültürel açıdan da sıklıkla ele alınmaya başlamıştır. Benlik kavramının kültürel açıdan ele alınması, benlik kurgusu olarak ifade edilmektedir.

Günümüz örgütlerinde insana verilen önemin artmasıyla birlikte çalışanların iş ortamında kendilerini iyi hissetmeleri de önemli hale gelmiştir. Artık örgütler, çalışanların işyerinde mutlu olup olmamaları, kendilerini iyi hissedip hissetmemeleri ve örgütleriyle ilgili olumlu duygular besleyip beslemediklerinin örgütün başarısı ve geleceği açısından önemli olduğunun bilincindedir. Bu sebeple, çalışanların işe ilişkin iyilik halleri de giderek önem kazanan konular arasına girmiştir.

Benlik kurgusu, günümüz çalışmalarında iyilik haliyle sıklıkla ilişkilendirilmektedir. İyi oluş kavramı, bireylerin duygu, düşünce ve güdüleri ile ilişkili olduğundan ve benlik kurgusunun da bu özellikleri temsil ettiği varsayıldığından benlik kurgusu ile iyilik hali arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir.

Ülkemizde, özel sektör ve kamu sektörü birbirinden oldukça farklı iki yapıyı ifade etmektedir. Özel sektörün ve kamu sektörünün benimsediği değerler ve örgüt yapıları birbirinden farklıdır. Bu bakımdan, bu iki sektörün birbirinden ayrı olarak, karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple çalışmada, çalışanların benlik kurgularının işe ilişkin duygusal iyilik halleri üzerindeki etkisi, kamu sektörü ve özel sektörde karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

Mevcut çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın ana konularından benlik kurgusu kavramının daha iyi ve ayrıntılı açıklanabilmesi açısından, benlik kavramı tanımlanarak benlik kavramı ile ilişkisi olan kavramlar açıklanmış, benlik ile ilgili kuramlara değinilmiştir. Sonrasında benlik kurgusu kavramı ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise çalışmanın bir diğer konusu olan iyilik hali kavramı incelenmiştir. İyilik hali kavramı alan yazınında yer alan ayrımlar bağlamında incelenerek iş hayatında iyilik hali kavramı ele alınmıştır.

Üçüncü bölüm yöntem kısmından oluşmaktadır. Bu bölümde öncelikle araştırmada kullanılan ölçekler olan Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği ve İşe İlişkin Duygusal

İyilik Hali Ölçeği açıklanarak, katılımcılara ilişkin açıklamalara yer verildikten sonra benlik kurgusu ve işe ilişkin duygusal iyilik hali ilişkisinin incelenmesi amacıyla özel sektör ve kamu sektörü için ayrı ayrı olmak üzere parametrik hipotez testleri, varyans ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. BENLİK

#### 1.1. Benlik Kavramı

İnsan, sahip olduğu dil ve üstün zekâsı sayesinde başkaları karşısında kendi davranışlarının, vücudunun, görünüşünün nasıl olduğu konusunda eşsiz bir düşünme kapasitesine sahiptir. Bu durumu anlatmak ve açıklamak için kullanılan terim de benlik kavramıdır (Backman, 1974, s. 524).

İnsanların kendisini ve çevresini algılayış tarzları, genel tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkiler (Baymur, 2012, s. 285). Benlik, kendimizle ilgili inançlarımızdan oluşur. Kim olduğumuza dair inançlarımızın tümüne benlik kavramı adı verilir (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 105). Benlik kavramı, benliğin içeriği; bir başka deyişle kim olduğumuz konusundaki bildiklerimizdir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012, s. 241).

Benlik, kendi kişiliğimiz ile ilgili kanılarımızdan, kendi kendimizi görüş tarzımızdan meydana gelir. Benliğimiz; “ben neyim?”, “ben ne yapabilirim?”, “benim için neler değerlidir?”, “hayatta ne istiyorum?” gibi soruların cevaplarını içerir. “Ben neyim?” ve “ben ne yapabilirim?” sorularının cevabı gerçek benliği; “benim için neler değerlidir?” ve “hayatta ne istiyorum?” sorularının cevabı da gerçekleştirilmek istenen ideal benliği meydana getirir. (Baymur, 2012, s. 285 - 286). Benlik, insanın kimlik ve kişiliğinin merkezindedir; onu kendisi yapar. İnsanın kendine sorduğu “ben kimim?” sorusunun cevabı onun benliğidir (Tutar, 2016, s. 70; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 248; Myers, 2015, s. 39; Edgar ve Sedgwick, 2007, s. 323).

Benlik kavramı, kişiyi o kişi yapan, onu başkalarından farklı kılan duyguları, tutumları ve davranışlarının bütünlüğüdür ve kişinin kendini nasıl gördüğünü ve nasıl değerlendirdiğini ifade eder (Yörükoğlu, 1986, s. 89).

Benlikle ilgili bilgiler birçok kaynaktan edinilebilir. Bu bakımdan “ben kimim?” sorusunun tek bir yanıtı yoktur. Benliğimizle ilgili bilgilerimizin kaynağı kendimiz ile ilgili gözlemlerimiz, diğer insanların gözlemleri veya anılarımız olabilir. Aynı zamanda, çevremizdeki insanların tepkileri, bizi nasıl gördükleri de bizim kendimizi nasıl gördüğümüzü etkiler (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 249).

Psikoloji açısından benlik, bireysel bilişin ana bileşeni iken; sosyoloji açısından benlik, hem bir sosyal ürün hem de bir sosyal güçtür. Psikanaliz açısından ise benlik,

psikolojik stres ve çatışmanın kaynağıdır. (Markus ve Zajonc, 1985; Kaplan, 1986 ve Erikson, 1968'den aktaran Rosenberg, 1989, s. 34).

Freud'a göre, ancak hipnoz ya da psikoterapi gibi bastırılmış düşünceleri açığa çıkaran özel yöntemler ile kendimizi ya da başkalarını gerçek anlamda bilebiliriz. Birçok psikolog gibi Freud da, benliğin kişisel, özel olduğunu ve bireyi özgün biçimde betimlediğini söylemektedir (Hogg ve Vaughan, 2014, s. 129).

Carl Rogers'a göre benlik, "ben"i betimleyen fikirler, algılar ve değerlerden oluşur. Ben kimim ve ne yapabilirim gibi soruların cevaplarının farkındalığını içerir (Nolen-Hoeksema vd., 2009, s. 485).

Benlik ilk defa batılı sosyal bilimciler tarafından çalışılmıştır. Bu bakımdan tanım ve önemi, bireyci toplumların benlik özelliklerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 112).

Aronson vd. (2012)'nin tabiriyle Amerikan psikolojisinin kurucusu olan William James, "The Principles of Psychology" adlı eserinin "Benlik Bilinci" bölümünde benlik kavramını ayrıntılı olarak ele almıştır. Williams'a göre kişinin benliği, benim olarak nitelendirebildiklerinin bütünüdür. Yalnızca bedeni, fiziksel güçleri değil; kıyafetleri, evi, eşi, çocukları, ataları, arkadaşları, itibarı, çalışmaları, arazileri, atları, yatları hatta banka hesabıdır. Tüm bunlar, -aynı derecede olmasa da aynı şekilde- aynı duyguları hissettirir (James, 1950, s. 291 – 292).

James benliği;

- Bileşenleri,
- Uyandırdığı hisler ve duygular (self feelings) ve
- Yol açtığı eylemler (self seeking)

olmak üzere üç kısma ayırmıştır. Benliğin bileşenlerini de materyal benlik, sosyal benlik, manevi benlik ve saf Ego olarak ifade etmiştir (James, 1950, s. 292).

*Materyal (maddi) benliğin* en içteki parçası vücudumuzdur ve vücudumuzun bazı kısımları daha derin bir şekilde "bizim" olarak hissedilir. Vücudumuzdan sonra kıyafetler gelir, çünkü insanlar kendilerini kıyafetleri ile tanımlama eğilimindedirler. Bunlara ek olarak tüm ailemiz de bizim bir parçamızdır. Öldüklerinde, bizden de bir parçayı götürürler. Onlar yanlış bir şey yaptıklarında bu bizim utancımızdır. Hepimiz vücudumuza bakmak, onu kıyafetlerle donatıp süslemek, ebeveynlerimizi, eşimizi, çocuklarımızı el üstünde tutmak, kendimize yaşayabileceğimiz ve gelişebileceğimiz bir ev bulmak konusunda bilinçsiz bir dürtüye sahibizdir. Kişinin *sosyal benliği* ise çevresi

ve arkadaşları tarafından tanınmasıdır. Bizler sadece toplu halde yaşamayı seven insanlar değiliz. Fark edilmek için derinden bir isteğe sahibiz. Kişi ne kadar çok insan tarafından tanınıyorsa, o kadar çok sosyal benliği vardır. Onun sosyal benliklerinden herhangi birini yaralamak onu bütünüyle yaralamaktır. İnsanlar, sosyal yaşamda farklı gruplarla etkileşime girerler. Bu bakımdan aynı zamanda da, bir insanın farklı gruplardan olan kişilerden fikirlerini önemseydiği ne kadar çok insan varsa, o kadar çok sosyal benliği vardır. Kişi her bir gruba farklı bir yanını gösterir. Örneğin; kişinin çocuklarına gösterdiği tarafı ile arkadaşlarına, çalışanlarına, müşterilerine gösterdiği tarafı birbirinden farklıdır. *Manevi (ruhsal) benlik*, kişinin ruhani doğası ile ilgilidir. Bu ruhani doğa, benliğin en dayanıklı ve derin kısmını oluşturur. Tartışma ve ayrışma yeteneğimizi, ahlaki hassasiyetimizi ve vicdanımızı, inatçı irademizi düşündüğümüzde, diğer dünyevi şeyleri düşündüğümüz zamanlardan daha saf bir kişisel tatmin hissederiz. Manevi benlik, dışa dönük bakış açımızı terk etmemizin sonucudur. *Saf ego*, geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki benliğimiz arasında sürekliliği sağlayan olgudur. James'e göre saf ego, ruh ya da akıl olarak düşündüğümüz şeye benzemektedir (James, 1950, s. 292 – 296; 329-330).

İnsanlar doğduklarında nötr birer şahsiyettir ve fiziksel gelişimleri ile birlikte benlikleri de gelişir. Fiziksel gelişim belli bir yaşa kadar devam ettikten sonra durur ve gerilemeye başlar. Fizyolojik veya biyolojik yanlarımız gerilerken, benlik algımız biz yaşlandıkça gelişir ve olgunlaşır, ölünceye kadar da devam eder. Çünkü benlik, insanın soyut, manevi yanlarıyla ilgilidir ve sağlıklı bir benlik gelişimi ruh sağlığı açısından çok önemlidir (Tutar, 2016, s. 69).

İnsanın kendini nasıl gördüğü, konumlandığı, kendisine ne gibi anlamlar yüklediği benlik algısı ile ilişkilidir. Kısaca benlik, bireyin kendine anlam yüklemesidir ve öznellik ve kimlik konularıyla yakından ilgilidir (Edgar ve Sadwick, 2007, s. 323).

Kimlik ve benlik kavrayışı gündelik hayatımızı sürdürmeyi kolaylaştırır. Kim olduğumuzu bildiğimizde, neyi düşüneceğimizi ve ne yapacağımızı da biliriz. Başkalarının kim olduğunu bildiğimizde de onların düşünce ve eylemlerini tahmin etmemiz kolaylaşır. Benlik ve kimlik ile ilgili bilgiler insanlar arasındaki etkileşimi yapılandırdığı gibi etkileşimsel ve toplumsal yapılar da insana kimlik kazandırır (Hogg ve Vaughan, 2014, s. 128).



Benlik, başkalarıyla ilişki kurmamızı sağlar ve yaşadığımız dünyayı, insanları ve kendimizi görüş ve algılayışımızı belirler. Bu algılayış duygularımız, düşünce ve davranışlarımız üzerinde etkilidir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 248).

Benlik, sosyal davranışlarımız konusunda bizim için bir yol göstericidir ve düşüncelerimizi düzenlememiz için bize yardım eder. Yapılan araştırmalar benlik üzerinde hem genetiğin hem de sosyal deneyimin etkisinin olduğunu göstermektedir. Sosyal deneyim açısından baktığımızda; oynadığımız roller, başarılarımız ve başarısızlıklarımız, oluşturduğumuz sosyal kimlikler, başkalarıyla yaptığımız karşılaştırmalar -bir başka deyişle sosyal karşılaştırmalar-, diğer insanlar tarafından nasıl değerlendirildiğimiz ve bizi çevreleyen kültür, benliğimiz üzerinde etkilidir (Myers, 2015, s. 40).

Benlik ve kişilik kavramlarının birçok insan tarafından aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu iki kavram iç içe olmakla birlikte, benlik kişilikten farklı özelliklere sahiptir (Güney, 2006, s. 210). Benlik, sosyal etkileşimler ile oluşur ve sosyal bir konumda yer alır. Bu bakımdan da sosyal bir üründür. Bu, benliği kişilikten ayırır. Benlik kişinin kendisini algılaması, kendisi ile ilgili farkındalığı açısından düşünümseldir. Bu durum benliğin en önemli özelliklerindedir. Yakın zamanda benlik kurgusu adı ile anılmaya başlanmıştır (Smith vd., 2006'dan aktaran Kağıtçıbaşı, 2017, s. 112). Benlik kavramı, farklı kültürel ortamlarda farklı biçimlerde algılanır, bir başka deyişle bazen kültürden kültüre farklılık gösterir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 249; Kağıtçıbaşı, 2017, s. 112).

Benlik kavramı çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bu bakımdan kendi içerisinde, benlik farkındalığı, benlik saygısı, benlik tasarımı, benlik bilinci gibi çok sayıda alt kavram ortaya çıkmıştır (Yıldız, 2006, s. 90). Konunun daha ayrıntılı ifade edilebilmesi açısından bu kavramlara kısaca değinmekte fayda görülmektedir.

## **1.2. Benlik ile İlgili Kavramlar**

### **1.2.1. Benlik saygısı**

William James, benliğin bileşenleri olarak nitelendirdiği materyal (maddi) benlik, sosyal benlik ve manevi (ruhsal) benlik kavramlarına dayanarak benlik saygısı kavramını ortaya çıkarmıştır. Ona göre başarı, benlik saygısının isteklere oranına eşittir. Bir başka deyişle, kişinin istekleri gerçekleştiğinde, başarı sayesinde kendini değerli hissedecek ve mutlu olacaktır (Güney, 2006, s. 214).

Benlik saygısı, kişinin kendisi ile ilgili genel ve özel, pozitif ve negatif öz değerlendirmeleridir. Kendimizle ilgili inanç ve bilişlerimizi yansıtan benlik kavramının aksine benlik saygısı, daha çok duygusal yönelimlidir (Baumeister, 1993'ten aktaran Feldman, 1998, s. 128). Bir başka deyişle benlik saygısı, benliğin duygusal boyutunu oluşturur. Bireyin kendisinin kim olduğu ile ilgili fikirlerine ek olarak kim olduğuna ilişkin duygularını da içerir (Yıldız, 2006, s. 101). Benlik saygısı, benlik tanımlaması ya da benliğin kısımlarına ilişkin hoşnutluk düzeyimizdir. Benlik saygısı ile ilgili kararlar, bizim için neyin önemli olduğu temelinde, daha da belirgin olarak değerlerimizden oluşur (Beane vd., 1980, s. 84).

Benlik saygısı, bireyin toplumda etkin bir üye olarak yer alabilmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Benlik saygısının gelişiminde ise aile içi ilişkilerin ve ebeveynlik tarzlarının önemine vurgu yapılmaktadır (Güçray, 1993, s. 59).

Benlik saygıları düşük insanların benlik kavramları daha az belirgindir. Kendileri hakkında olumsuz düşüncelere sahiptirler. Amaçlarını belirlemede başarılı değildirler; ya gerçekçi olmayan amaçlar belirlerler ya da amaç belirlemekten tamamen kaçarlar. Kötümser olma eğilimleri vardır; başkaları üzerindeki toplumsal etkileri onlar için önemlidir ve strese ve depresyona daha yatkındırlar (Heatherton ve Vohs, 1995 ve Setlerlund ve Niedenthal, 1992'ten aktaran Taylor, Peaplaw ve Sears, 2010 s. 105 – 106).

Düşük benlik saygısı, düşük performans beklentisine, düşük performans beklentisi, yüksek kaygı ve azalmış çabaya, bunlar da başarısızlığın gerçekleşmesine sebep olur. Tüm bunlar da tekrar benlik saygısının azalmasına yol açar ve döngü bu şekilde devam eder (Feldman, 1998, s. 129).

Kısaca, benlik saygısı, kendimizle ilgili bütünlükçü değer duygumuzdur (Myers, 2015, s. 56). Genel olarak yüksek benlik saygısı, düşük benlik saygısından daha olumlu olarak görülmektedir. Benlik saygısı yüksek olan insanlar, benlik saygısı düşük insanlara kıyasla daha istikrarlı ve daha tutarlıdır. Benlik bilgileri daha bütüncüdür. Ancak bunun yanında belirtmek gerekir ki, benlik saygısı yüksek insanlar daha çok kendini kayırma eğilimine sahiptirler. Sahip oldukları olumlu özellikleri kendi faydaları için kullanırlar ve başarı için çabalarlar. Benlik saygısı düşük insanlar ise kendilerini koruma eğilimindedirler. Kusurlarını düzeltmeye, başarısızlıktan kaçmaya çalışırlar (Baumeister, Tice ve Hutton, 1989'dan aktaran Hogg ve Vaughan, 2014, s. 150).

### 1.2.2. Benlik tasarımı

Benlik tasarımı alan yazınında çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. McCandless'a (1961) göre benlik tasarımı, bireyin beklentilerinden oluşan bir sistem ve bu sistemin birey tarafından değerlendirilmiş halidir. Perkins (1958), benlik tasarımı, kişinin kendini betimlemesi sürecindeki algılarını, duygularını, inanç ve değer yargılarını bir bütün haline getirmesi olarak tanımlar. Baymur (1969), benlik tasarımı, kişinin kendi kişiliği ile ilgili kanıları ve görüş tarzı olarak tanımlarken Enç'e (1974) göre benlik tasarımı, bireyin ne olduğu ve çevresi tarafından nasıl tanındığı konusundaki bilinçliliğidir. Özoğlu'na (1976)'a göre ise benlik tasarımı, kişinin kendiliğini, diğer benliklerden farklılaştıran özelliklerin kişi tarafından soyutlanmasıdır (Arseven, 1986, s. 11-12).

Benlik kavramını barındıran benlik tasarımlarının hepsi birbiriyle örtüşmeyebilir. Bazıları diğerlerine göre daha önemlidir. Bazıları pozitif iken bazıları negatif olabilir. Bazıları kişinin şu andaki tecrübeleriyle ilişkilirken, bazıları geçmiş ya da gelecek tecrübeleriyle ilgilidir. Bilinçli bir yansımanın konusu olan benlik tasarımları genelde benlik kavramı olarak ifade edilir (Markus ve Wurf, 1987, s. 302).

Benlik tasarımının gelişimi çocuklukta başlar. Çocuğun ailesinde önemli olarak nitelendirdiği kişinin davranışları, çocuğu etkiler. Bu davranışları taklit etmeye başlar ve öğrenmeye çalışır. Bu süreçte, çocuk taklit ettiği kişiden övgü duyar ya da o kişi tarafından beğenildiğini algılayarsa, bir şey başarabilme yönündeki benlik tasarımı pozitif biçimde gelişir. Aksi durumda ise çocuk, kendi hakkında olumsuz yargılar geliştirir (Arseven, 1986, s. 13).

Lecky, sağlıklı bir ruh hali için ideal benlik ile gerçek yaşantılar arasında tutarlılık olması gerektiğini vurgular. Kişi, benlik tasarımına ne ölçüde uygun davranabiliyorsa, kendini o kadar rahat hisseder. İdeal benliğine uygun olmayan şekilde davrandığında ise, huzuru kaçar ve kaygılanır. Ruh sağlığı yerinde olan kişiler, benlik tasarımına uygun davranabilen kişilerdir. Yetenekleri doğrultusunda başarı gösteremeyen bireylerde, bir şey yapamayacaklarına inandıkları olumsuz bir benlik tasarımı gelişir. (Baymur, 2012, s. 288 – 289).

Dinamik bir benlik kavramı, benlik tasarımlarının toplamından oluşur. Bu tasarımlar, hem yapısal hem de işlevsel bakımdan birbirinden farklılık gösterir ve hakim sosyal koşullar ve bireyin motivasyon durumuna bağlıdır (Markus ve Wurf, 1987, s. 314).

### 1.2.3. Benlik sunumu

Neden kendimizi iyi olarak göstermeye, sunmaya çalışırız? Roy Baumeister'a göre iki önemli güdü benlik sunumunu teşvik eder. Bunlardan ilki izleyici memnuniyetidir. İzleyici memnuniyeti, bir izleyiciyi iyi hissettirmek için tasarlanan davranıştır. Benlik sunumu, izleyiciyi etkileyerek, mükâfat elde etmek için tasarlanmıştır. Genellikle insanlar, ya başkalarını mutlu etmek ya da başkalarının davranışlarını belirli bir yönde manipüle etmek için onları memnun etmek isterler. Bunun yanında, insanlar aynı zamanda başkalarının, onları davranışlarının istenmeyen sonuçlarından sorumlu tutmasını engellemek isterler (Baumeister, 1982, s. 3).

Kişinin kendini başkalarına sunması olarak ifade edilen benlik sunumu, izlenim yönetimi olarak da tanımlanmaktadır ve başkalarının bizimle ilgili izlenimlerini etkilemek niyetiyle, sözlü ya da sözsüz bilginin manipüle edilmesini içerir (Saks ve Krupat, 1988, s. 91).

Jones'a göre (1990), etkili bir benlik sunumunun anahtarı, olumlu bir izlenim oluşturmak için kasti bir çaba sergilemektir (ingratiation). Örneğin, başkalarının fikirlerine katılarak, onlara iyilik yaparak veya başkasının başarılarını, davranışlarını överek onların gözünde kendilerini daha sempatik yapmaya çalışırlar (Deluga ve Perry, 1994, s. 68; Feldman, 1998, s. 141).

Benlik sunumunu güdüleyen iki etken vardır. Bunlar stratejik benlik sunumu ve dışavuruk benlik sunumudur. Snyder (1974), kendini izleme düzeyi yüksek olan kişilerin stratejik benlik sunumunu benimsediklerini belirtmiştir. Bunun nedeni olarak da bu kişilerin davranışlarını, izleyicinin ya da koşulların gerektirdiği izlenimi yaratacak şekilde değiştirmelerini göstermiştir. Kendini izleme düzeyi düşük olan bireylerin ise dışavuruk benlik sunumu benimsediklerini, çünkü bu kişilerin davranışlarının koşullara göre değişen taleplere daha az karşılık verdiğini ifade etmiştir (Hogg ve Vaughan, 2014, s. 153).

Benlik sunumu, bireyin, başkalarının onunla ilgili izlenimlerini kontrol etme çabasıdır ve çoğunlukla amaçlı bir etkinliktir. Temel amacı, etkileşimi, istenilen sonuca ulaşmayı sağlayacak şekilde yapılandırmaktır. Ancak benlik sunumu her zaman etkili olmayabilir. Örneğin aileden birinin doğum gününü unutma gibi bir davranış olumlu bir izlenim oluşturmamızı engeller (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 133 – 134).

#### 1.2.4. Benlik algısı

İnsanın kendini nasıl gördüğü, konumlandığı, kendisine ne gibi anlamlar yüklediği benlik algısı ile ilişkilidir (Edgar ve Sedgwick, 2007, s. 323). Algılanan benlik, nihayetinde, kişinin dünyaya ilişkin algısını ve davranışlarını etkiler. Örneğin; kendini güçlü ve yetkin olarak algılayan bir kadının dünyayı algılayışı ve ona karşı duruşu kendini zayıf ve aciz olarak algılayan bir kadından oldukça farklıdır (Hoeksema vd., 2009, s. 485).

Birey, başkalarının ona karşı davranışlarından da kendi benliği hakkında bilgi alır. C. H. Cooley'in (1902) ayna benlik kuramına göre birey, kendini diğerlerinin onu algıladığı ve ona tepkide bulunduğu şekilde algılar. Kişinin başkalarının ona verdiği tepkiler doğrultusunda kendi benliğini algılamasına, yansıtılmış benlik algısı adı verilir (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 107).

Benlik algısı, kişinin kendisinin, başkalarından farklı, bağımsız bir kimliğinin olduğunun farkında olmasıdır. Benlik algısı veya bir diğer ifadeyle benlik bilinci toplumsallaşma sonucunda gelişir (Tutar, 2016, s. 74).

Bu kavram ile ilgili geliştirilen Daryl Bem'in (1972) benlik algısı kuramı, bireylerin kendi davranışları ve davranışlarının oluştuğu koşulları gözlemlerinden çıkarsamalar yaparak kendi tutum, duygu ve diğer içsel durumlarını öğrendiklerini ileri sürmektedir. Bu teori aynı zamanda, bir izleyicinin bir kişinin davranışının nedenlerini anlamaya çalıştıkları gibi, insanların da kendi davranışlarını inceleyip kendilerine "bunu neden yaptım" sorusunu sorduklarını söylemektedir (Hoeksema vd., 2009, s. 632).

Kişi, benlik algısına uygun davrandığı zaman kendini, kendisiyle daha barışık ve özgüveni daha yüksek olarak algılar. Aksi durumda ise isteklerinin dışında davranmak zorunda kaldığını düşünür ve bu durumdan rahatsız olur. Bu bakımdan benlik algısı hem kişinin kendisi üzerinde hem de toplumsal ilişkilerinde etkilidir. Bunun yanında benlik algısı, insanların tutum ve davranışları üzerinde de birçok işleve sahiptir. İnsanın çevresiyle ve aynı zamanda kendisiyle etkileşim içerisinde olmasını sağlar. Çevreden gelen uyarıların anlamlandırılmasına yardımcı olur. Kişinin kendi iç dünyası ve dış dünya ile olan uyumunun artmasını sağlar. Kendisine ve başkalarına anlam yükleyebilmesini kolaylaştırır. Gerçekçi bir benlik algısına sahip olan insanlar, çevrelerinden gelen tepkileri daha doğru bir biçimde anlamlandırır (Tutar, 2006, s. 74).

### **1.2.5. Benlik farkındalığı**

Kendimizi çevrede var olan bir kişi olarak değil, kendimizin ve başkalarının dikkatinin bir parçası olarak görmeye başladığımız duruma benlik farkındalığı adı verilir (Duval ve Wicklund, 1972 ve Wicklund ve Frey, 1980'den aktaran Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 121). Benlik farkındalığı, dikkatin benlik üzerinde yoğunlaştığı bir durumu ifade eder. (Feldman, 1998, s. 132).

Benlik farkındalığı kuramına göre, kişi benlik farkındalığı evresinde olduğu bir durum yaşadığında, kendisinin farkında olur ve kendisinin eleştirel bir gözlemcisi haline gelir, kendini bir başkasının gözünden görür. Kısacası benlik farkındalığı kuramı, kişinin dikkatini kendine verdiğinde, davranışlarını içsel standart değerleriyle karşılaştırdığı düşüncesini savunan bir kuramdır (Aronson, Wilson ve Akert, 2012, s. 252).

Kendi sesimizi bir kayıtta duymak, kendimizi aynada görmek, topluluk içinde gaf yapmak, alışılmadık görevlerle karşılaşmak gibi birçok koşul, benliğimizin farkına varmamıza yol açar. Bir başka deyişle bir durumun benlik farkındalığını arttırması için olumlu ya da olumsuz bir durum oluşu önem arz etmez. Genel olarak, başkalarının dikkatinin birer nesnesi olduğumuzu hatırlatan herhangi bir durum benlik farkındalığımızı arttırır (Michener, DeLamater ve Schwartz, 1990, s. 101).

Kısacası, benliğin bilinen yönü benlik kavramı, bilen yönü ise benlik farkındalığı olarak ifade edilir. Benlik kavramı benliğin içeriği, yani kim olduğumuz hakkındaki bilgilerimizden oluşurken, benlik farkındalığı kendimiz ile ilgili düşünme eylemidir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012, s. 241).

### **1.2.6. Benlik yeterliği**

Albert Bandura, insanın yaşamla mücadelesi sürecinde hissettiği yeterlik ve beceri duygusunu ifade eden benlik yeterliği kavramını ele almıştır. Benlik yeterliği, düşünce kalıpları, eylemler ve duygusal uyarılma üzerinde etkiye sahiptir. Benlik yeterliğinin yüksek olması başarılı performans sergilemeyi arttırırken, duygusal uyarılmayı azaltır. Benlik yeterliği aynı zamanda, kişinin psikolojik strese karşı tepkileri, davranışlarının öz-düzenlemesi, başarısız tecrübelerine katlanma ya da ümitsizliğe kapılması, başarı mücadelesi, kariyer uğraşları gibi birçok konu üzerinde etkilidir (Bandura, 1982, s. 122).

Bandura'nın çalışmaları, benlik yeterliği yüksek olan insanların farklı durumlarla daha iyi başa çıkabildiklerini göstermiştir. Bu kişilerin, başarılı olacakları konusunda kendilerine güvenleri yüksektir ve güçlükleri aşabileceklerini umarlar. Bunun aksine

benlik yeterliği düşük olan insanlar ise, hayatlarında karşılaştıkları olay ve güçlüklerle mücadele etmede kendilerini umutsuz hissederler. Olumsuz durumları ve olayları değiştirebilmek için ellerinden bir şey gelmediğine inanırlar (Schultz ve Schultz, 2002, s. 447).

Çalışma hayatında sorunlar yaşandığında, yüksek benlik yeterliği algısı çalışanların problemler karşısında sakin kalmasına yardımcı olur. Onları yetersizlik hissine kapılmaktansa çözüm yolları aramalarına teşvik eder. Başarı, yeterlik ve ısrarcılığın toplamından oluşur. Başarı ile de öz yeterlik artar (Myers, 2015, s. 56).

Araştırmalar genel olarak erkeklerin benlik yeterliği duygularının kadınlardan çok daha yüksek olduğunu göstermiştir. Hem kadınlar hem de erkekler için benlik yeterliği duygusunun en yüksek olduğu dönemlerin orta yaşlar olduğu belirtilmektedir. Benlik yeterliği duygusu 60 yaşından sonra azalma gösterir (Schultz ve Schultz, 2002, s. 447).

### **1.2.7. Kendini izleme (öz izleme)**

Kendini izleme, kişinin, davranışlarını durumun ya da diğerlerinin beklentilerini karşılamak için düzenlemesi olarak tanımlanmaktadır (Feldman, 1998, s. 139). Mark Snyder tarafından geliştirilen kendini izleme (öz izleme) teorisine göre bazı insanlar sosyal çevrelerindeki davranışlarını izlerler ve benlik sunumlarını toplumun beklentilerine göre düzenlerler. Bunun aksine bazı insanların davranışları sosyal çevrelerinin beklentilerini değil, kendi içsel tutum, duygu ve eğilimlerini yansıtır (Gangestad ve Snyder, 2000, s. 530 – 531).

Snyder'in bulgularına göre, bazı bireyler diğer bireylere kıyasla, sosyal çevrelerini ve insanların kendilerine tepkilerini daha çok izleme, gözlemleme eğilimindedirler. Yüksek kendini izlemeye sahip kişiler, sosyal çevrelerinden ve insanların kendilerinden neler beklediklerinden daha fazla haberdardırlar. “Nasıl davranacağımdan emin olmadığım zamanlarda, ipucu için diğer insanların davranışlarına bakarım”, “onlardan hoşlanmasam bile, arkadaşça davranarak insanları kandırabilirim”, “farklı insanların olduğu farklı ortamlarda, genellikle çok farklı davranırım” gibi ifadeleri kabul ederler. Bu insanlar rahat, uyumlu, becerikli bir şekilde faydacıdır ve davranışları duruma özgüdür. Düşük kendini izlemeye sahip kişiler ise, daha prensipli bir benliğe sahiptirler. Durumlar karşısında davranışları daha tutarlıdır. Öznel benlikleri ve toplum içerisindeki benlikleri tutarlılık gösterir (Saks ve Krupat, 1988, s. 90).

### 1.2.8. Kendini gerçekleştirme

Kendini gerçekleştirme kavramından ilk bahseden isim Carl Jung'tur. Jung'a göre biyolojik ihtiyaçlar hayatın ilk yıllarında önemlidir; ancak zaman ilerledikçe yerini daha yüksek amaçlar olan manevi ihtiyaçlara bırakır (Kuzgun, 1972, s. 170).

Maslow'a göre her insan kendini gerçekleştirmeye yönelik bir eğilimle doğar. Kendini gerçekleştirme, kişinin yetenek ve vasıflarını kullanmasını ve mevcut potansiyelini gerçekleştirmesini içerir. Kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en alt düzey ihtiyaçlardan başlayarak ihtiyaçlarını gidermesi gerekir. Her bir ihtiyaç giderildiğinde bir st basamaktaki ihtiyaca geçilecek ve kişi sonunda en st basamak olan kendini gerçekleştirme basamağına ulaşacaktır (Maslow, 1970'den aktaran Schultz ve Schultz, 2002, s. 607).



Maslow, çalışmalarını genel olarak psikolojik açıdan sağlıklı olarak nitelendirilen, kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşmış ve bu ihtiyaı tatmin etmiş kişiler üzerinde yoğunlaştırmıştır. O'na göre kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmiş insanlar nevrozdan uzaktır. Neredeyse tamamı orta yaşta ya da orta yaşı aşmıştır ve bu kesim nüfusun yüzde birinden azını oluşturmaktadır (Schultz ve Schultz, 2002, s. 607 – 608).

Carl Rogers ise, insanın kişiliğinin en büyük motivasyon gücünün kendini gerçekleştirme olgusu olduğunu ileri sürer. Kendini gerçekleştirme isteği doğuştan gelir, ancak yaşantılar ve öğrenme, kendini gerçekleştirmeyi destekleyebilir ya da engelleyebilir (Rogers, 1961'den aktaran Schultz ve Schultz, 2002, s. 610). Rogers, kendini gerçekleştirmenin psikoterapinin en son amacı ve insanın sosyal evriminin sonu



olduğunu söylemektedir. O'na göre kendini gerçekleştiren kişi, kapasitesini tam olarak kullanan kişidir (Rogers, 1961'den aktaran Kuzgun, 1972, s. 172).

### **1.2.9. Benlik karmaşıklığı**

Benlik karmaşıklığı genel olarak, kişinin kendi benliği hakkında düşünürken daha fazla yönünü göz önünde bulundurmasını ifade eder. Bazı insanlar bir ya da iki özelliklerini düşünürken, bazıları da değişik birçok özelliğini düşünür. Linville'e (1985) göre düşük benlik karmaşıklığına sahip bireyler, başarı ya da başarısızlığı takip eden duygusal etkilenmede ve öz değerlendirmelerinde daha çok dalgalanmalar tecrübe etmektedirler. Ayrıca yüksek benlik karmaşıklığı depresyona karşı bir koruyucu vazifesi görürken, düşük benlik karmaşıklığı kişiyi depresyona daha yatkın hale getirebilmektedir (Linville, 1985, s. 94 – 97)

Benlik karmaşıklığı, pozitif benlik karmaşıklığı ve negatif benlik karmaşıklığı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Woolfolk ve arkadaşları (1995) yürüttükleri araştırmalarında negatif benlik karmaşıklığının depresyonla ilişkisinin pozitif benlik karmaşıklığından çok daha yüksek oranda olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca depresyondan mustarip bireylerin düşük seviyede pozitif benlik karmaşıklığına sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir (Woolfolk vd., 1995, s. 1108, 1117).

Daha yalın benlik karmaşıklığına sahip olan kişiler, kendilerine göre önemli alanlardaki başarılarından dolayı kendilerini daha iyi ve neşeli hissederler. Ancak başarısızlığa karşı korumasızdırlar. Benlik karmaşıklığı yüksek insanlar ise, kendilerini başarısızlığa karşı koruyabilecekleri farklı yönlere sahiptir (Showers ve Ryff, 1996'dan aktaran, Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 120).

### **1.2.10. Benlik şemaları**

Şemalar, organize ve yapılanmış bir uyarıcı ya da bir kavram hakkındaki bilgilerin bir bölümü olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar hem olaylar ve diğer insanlar, hem de kendileri hakkında şemalar tutarlar. Benlik şemaları da, kişinin kendisiyle ilgili ne düşündüğünün ölçüsüdür (Gökdağ, 2014, s. 118). Benlik şemalarının, kişinin kendisiyle ilgili bilgilere dikkat etmesini, bu bilgileri işleme ve hatırlama biçimini etkilediği ifade edilmektedir (Tutar, 2016, s. 82).

Benlik şemaları, bireyin sosyal deneyimlerindeki benlikle ilgili bilgilerin işlenmesini organize eden ve bu bilgilerin işlenmesine rehberlik eden, geçmiş

tecrübelerden elde edilen bilinçli genellemelerdir. Benlik şemaları, birey tarafından geçmişte işlenmiş bilgilerden oluşturulur ve benlikle ilgili bilgilerin hem girdi hem de çıktılarını etkiler. Bireyler belirli türden tekrarlanan davranışlar biriktirdikçe - onlara karşı asla tamamen dayanıklı olamamalarına rağmen - benlik şemaları giderek tutarsız veya çelişkili bilgilere karşı dirençli hale gelir (Markus, 1977, s. 64).

Benlik şemaları, insanların bilgi edinme ve bu bilgileri anlamlı birimlerle bütünleştirme biçimini etkiler. Belirli bir alanda benlik şemaları düzenleyen bireyler, bu tip benlik şemaları düzenlemeyen bireylere kıyasla, sosyal bilgileri veya bilgi yığınlarını daha büyük gruplar halinde değerlendirirler (Feldman, 1998, s. 119).

Benlik şemaları, olası benlikleri içerir ve hem benlik bilgileri ile hem de hareket halindeki benlikle ilgili önemli işlevlere sahiptir. Kişinin kendisine dair sahip olduğu bilgiler, karşılaştığı durumların kendisi ile ilgili olup olmadığını belirlemesine yardım eder. Benlik şemaları, şema ile ilişkili bilgilerin hatırlanmasını kolaylaştırır. Geçmişteki davranışlar ile ilgili çıkarımlar yapılmasını ve gelecekteki davranışlara ışık tutacak kararlar alınmasını sağlar (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 118).

### **1.3. Benlik Kuramları**

**Benlik Yaklaşımları:** Benlik yaklaşımı kavramları genellikle kesin değildir ve deneysel açıdan test edilmeleri güçtür. Ancak yararlı bir bakış açısı sunarlar. Bu bakımdan benlik kuramcıları arasındaki temel varsayımlara değinmek gereklidir (Cüceloğlu, 2006, s. 427 – 428):

Benlik yaklaşımı kuramları insan doğasına iyimser bir bakış açısıyla yaklaşır. Freud'un bireyi, iç dürtüleri tarafından itilen bir varlık olarak görmesine karşın benlik kuramcıları, insan doğasının mutlu olma arayışında olduğunu ve çevresi ile uyumu yakalamak için bilinçli seçimler yaptığını ileri sürer ve kişinin, yaşam tatmini sağlamak için sürekli olarak seçimler yaptığını savunur. Benlik kuramcıları, kişinin geçmiş yaşantılarından, kendisini ve çevresini şu anda nasıl algıladığıyla ve seçimlerini nasıl yaptığını ilgilendirir.

**Carl Rogers'ın benlik kuramı:** Carl Rogers (1961, 1967), kişiliğin gelişiminde benliğin önemi üzerinde durmuştur. O, insan doğasına iyimser bakan psikologların başındadır ve O'na göre benlik, ancak insan doğasına iyimser bir bakış açısıyla bakıldığında anlaşılabilir. Rogers, her insanın doğuştan mutluluğu aradığını ve potansiyelini, bir başka ifadeyle yetenek ve becerilerini geliştirmek için çaba sarf ettiğini

söyler. İyiyeye doğru gitme, gelişme ve değişim, insanın doğasında var olan olgulardır. Rogers için benlik bilinci önemlidir. Benlik bilinci, bireyin kendisi ile ilgili algılama, yargı, kanaat ve düşüncelerini içerir. Kişinin benlik bilinci iyi, normal ya da kötü olabilir ve kişinin algılamasına bağlı olduğundan her zaman gerçeği yansıtmayabilir. Sözgelimi, kendini beğenmiş insanlar kendilerini gerçekte olduklarından daha yetenekli görebilir (Aytaç, 2000, s. 190; Cüceloğlu, 2006, s. 428; Tutar, 2016, s. 87).

Rogers, benlik bilincinin olumlu gelişimi için anne – çocuk ilişkisinin önemine vurgu yapar ve bunu koşulsuz sevgi kavramı ile açıklar. Anne, çocuğun sevgi ihtiyacını karşıladığında çocuk, sağlıklı bir benlik geliştirmeye başlar. Eğer anne, çocuğuna olan sevgisini yalnızca olumlu davranışları sonucunda gösterirse, çocuk belirli durumlarda kendini değerli hisseder ve çocuğun benliği bir bütün olarak gelişemez (Schultz ve Schultz, 2002, s. 610).

Rogers'ın geliştirdiği “Fenomenolojik Benlik Kuramı”, bireyin kendisinin merkez olduğu bir evrende yaşadığını ileri sürer. Herkesi etkileyen kesin gerçeklerin olmadığını, herkesin kendi gerçeğinin olduğunu söyler. Bireyler, çevrelerini algıladıkları ölçüde davranış sergilerler. Bireylerin farklı davranışlar sergilemeleri, çevrelerini farklı algılamalarından kaynaklanır (Kulaksızoğlu, 1999, s. 113'ten aktaran Aytaç, 2000, s. 191).

**Abraham Maslow'un benlik kuramı:** Tevruz'un (1989) çalışmasına göre Maslow'un yaklaşımı üç varsayım içerir. İlki; “insanların ihtiyaçları onların davranışlarını etkiler” varsayımıdır. Ancak insanların davranışlarını etkileyen ihtiyaçlar tatmin edilmemiş ihtiyaçlardır. Tatmin edilmiş ihtiyaçların bireylerin davranışları üzerinde bir etkisi yoktur. İkincisi; ihtiyaçların bir hiyerarşi içerisinde olduğuna ve basitten karmaşığa doğru sıralandığıdır. Üçüncü varsayım ise; bireyin bir ihtiyaçtan, bir üst seviyedeki diğer ihtiyaca geçebilmesi için alt seviyedeki ihtiyacın en azından asgari derecede tatmin edilmesi gerektiğidir (Schultz ve Schultz, 2002, s. 607; Deniz, 2005, s. 145 – 146'dan aktaran Sarıoğlu Uğur, 2016, s. 34; Tutar, 2016, s. 87 – 88).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en üst basamak kendini gerçekleştirmedir (Schultz ve Schultz, 2002, s. 607; Cüceloğlu, 2006, s. 430; Tutar, 2016, s. 88). Birçok insan için kendini gerçekleştirme anlık bir durumdur ancak bazı bireyler bu durumu daha uzun süre yaşayabilirler. (Cüceloğlu; 2006, s. 429 – 430).

**Cooley ve Mead'in benlik kuramı:** Cooley'e göre kişinin benliği çocuklukta gelişir. O'na göre benlik, bireyin içgüdüsel duygularının karşılıklı etkileşim aracılığıyla

düzenlenmesidir. Çocuk, küçük yaşlarda aile ve akrabalık ilişkilerinde gördüğü davranışları tekrar eder. Sonrasında, birincil gruplarda gördüğü davranışları yorumlar ve bu davranışlara göre kendini değerlendirir. Başkalarının bireye yansıyan davranışlarının ona ayna görevi görmesi ve bireyin kendi benliğini başkalarının kendisine yansıyan davranışlarına göre düzenlemesine Cooley, ayna benlik adını vermiştir (Özkalp, 2015, s. 115; Tutar, 2016, s. 88).

Cooley, ayna benlik sürecinin üç aşamadan oluştuğunu ve ilk aşamanın kişinin başkalarının gözünde nasıl görüldüğü ile ilgili düşünceleri olduğunu ifade eder. İkinci aşama, başkalarının kişi ile ilgili değerlendirmelerinden oluşur. Üçüncü ve son aşama da benlik kavramının gelişmesidir. Kişi başkalarının onu neden bu şekilde değerlendirdiğini düşünür ve bu değerlendirmelere uygun benlik geliştirir (Özkalp, 2015, s. 115 – 116). Ayna benlik olumlu ise kişi davranışlarını sürdürür. Ayna benliğin olumsuz olduğu durumlarda kişinin benlik kavramı zayıflar ve aldığı tepkiler doğrultusunda davranışlarını değiştirir (Özkalp, 2015, s. 116; Tutar, 2016, s. 88).

Mead'e göre ise benlik, toplumsal yapı ile belirlenir, toplumsallaşma sürecinde oluşur ve kişinin deneyimlerinden meydana gelir. Mead'e göre önemli olan, bireyin başkalarının tepkisini anlamasından ziyade, onlara karşı verdiği tepkilerdir. Benlik, *ben* ve *kendim* olmak üzere iki boyuttan oluşur. *Ben*, bireyin kendi kişisel özelliklerinin kendisi tarafından algılanmasını ifade ederken, *kendim* bireyin çevreden aldığı tepkileri algılamasıdır (Özkalp, 2015, s. 116; Tutar, 2016, s. 89).

**Toplumsal karşılaştırma kuramı:** Toplumsal karşılaştırma kuramı Leon Festinger tarafından geliştirilmiştir. Festinger'e göre bireyler, kendilerini başkalarıyla karşılaştırmak isterler. Bu karşılaştırmayı yaparken de kendi yetenek ve fikirlerine yakın kişileri seçerler. Bireyler, kendi davranış ve yeteneklerini doğru bir şekilde karşılaştıramayacağından kendinden daha üst ya da alt seviyede yetenek ya da düşüncelere sahip biriyle karşılaştırma yapmazlar (Festinger, 1954, s. 120 – 121).

Toplumsal karşılaştırma kuramına göre insanlar sahip oldukları tutum, yetenek ve fikirlerini doğru bir şekilde değerlendirmek isterler. Doğrudan fiziksel standartlar bulunmadığında, kendilerini diğer insanlarla kıyaslayarak değerlendirirler ve bu değerlendirmeleri kendilerini, kendilerine benzeyen diğer insanlarla karşılaştırarak yaparlar. Ancak toplumsal karşılaştırma kuramının kapsamı günümüzde değişmiş ve genişlemiştir. Artık insanlar, kendilerini sadece tutum, yetenek ve fikirleri doğrultusunda değil, kişilikleri, saygınlıkları, heyecanları hatta kazançları doğrultusunda da

karşılaştırmaktadırlar. Bu bakımdan toplumsal karşılaştırma olgusu toplumsal yaşamın çok geniş bir alanında etkilidir (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 129).

**Bilişsel benlik kuramı:** Kelly, bireylerin olayları yorumlamak ve dünyayı anlamak ve öngörmek için kullandıkları bilişsel süreçleri, benlikle ilgili bilişsel süreçler olarak adlandırır. Bu kuramın temel kavramlarından biri bilişsel kendilik temsilleridir. Bilişsel kendilik temsili aslında benlik algısı kavramı ile aynı anlamdadır. Kişinin erken yaşlardan başlayarak hayatı boyunca kendisi ile ilgili edindiği kalıp düşüncelerini ifade eder. Bilişsel kendilik kuramı, üç boyutta değerlendirilir: gerçek benlik, olması istenen benlik ve olunması gereken benlik. Gerçek benlik, bireyin kendinin kim olduğu, nasıl olduğu ya da olduğunu sandığı kişi ile ilgili algılarıdır. Olmak istenen benlik, olmak istediği kişi ile ilgili düşünceleridir. Olunması gereken benlik ise, bireyin kendinin olması gerektiğine inandığı ve başkalarının onun için belirlemiş olduğu görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek kişi ile ilgili düşünceleridir (Burger, 2006, s. 32 ve Gard, 1999'dan aktaran Tutar, 2016, s. 90 – 91).

#### **1.4. Benlik Kurgusu: Benlik ve Kültür Etkileşimi**

Benlik kavramı, farklı kültürlerde farklı biçimlerde tanımlanmakta ve anlaşılmalıdır. İnsan ilişkilerine önem verilen ortamlarda benlik de ilişkisel olarak anlaşılırken, Amerikan ve Batı psikolojisinde ise daha çok kendine yetebilen ve diğerlerinden ayırık bir benlik tanımlaması yapılmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2017, s. 112-121).

Bu konuda değinilmesi gereken önemli bir nokta da bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarıdır. Bireycilik, kişinin grup amaçlarından ziyade kendi amaçlarını ön planda tutması, kendisini gruba olan üyeliği ile değil kişisel özellikleri ile tanımlamasıdır. Toplulukçuluk ise kişinin üyesi olduğu grubun amaçlarını ön planda tutması ve kendini bu gruba aidiyetiyle tanımlamasıdır (Myers, 2015, s. 42). Bireyci kültürlerde topluluğun hedeflerinden çok kişisel hedeflere önem verilirken, toplulukçu kültürlerde bireysel hedefler ve grubun hedefleri arasında bir ayırım yapılmaz. Ayırım yapılması gereken durumlarda da grubun hedefleri öncelikli tutulur. Hofstede'in (1980) verilerine göre; Latin Amerika, Asya ve Afrika kültürleri, Kuzey Amerika, Kuzey ve Batı Avrupa kültürlerinden toplulukçuluk ve bireycilik bağlamında ayrılırlar. Latin Amerika, Asya ve Afrika kültürleri toplulukçu iken Kuzey Amerika, Kuzey ve Batı Avrupa kültürleri bireycidir (Triandis, 1989, s. 509 – 510). Hofstede, benlik ve kültür arasındaki ilişkiyi

bireycilik ve toplulukçuluk temelinde ele alır. Bireycilik ve toplulukçuluğu bireyin diğer kişilerle ilişkisini temel olarak açıklamaktadır (Tutar, 2016, s. 81).

Shweder ve Bourne (1984), Hintliler ve Amerikalılar ile yaptıkları çalışmalarında Hintli deneklerin bireylerin kişiliklerini tanımlarken daha somut ve ilişkisel ifadeler tercih ettiklerini gözlemlemişlerdir. Hintliler tanımlamalarında kişinin ne yapmış olduğuna, bunu kime ya da kiminle yapmış olduğuna yer verirken Amerikalılar davranışsal bağlamı göz ardı ederek “arkadaş canlısı, bencil, kibirli, zeki” gibi ifadelerle bir insanın davranışının gerçekte ne ifade ettiğini belirtmişlerdir. Hintliler, Amerikalılar gibi kısaca “prensipli” demek yerine “verilen sırları ifşa etmez” ya da “bencil” demek yerine “parasını ailesiyle paylaşmakta tereddüt eder” demeyi tercih etmişlerdir. Kişilerle ilgili daha çok ortama bağlı ve ilişkisel tanımlamalar yapmışlardır. Amerikalılar ise daha benmerkezci tanımlamalara yer vermişlerdir (Shweder ve Bourne, 1984, s. 110-126).

Bireycilik ve toplulukçuluk kavramları ideolojik kavramlardır. Genel olarak bireycilik kavramı modernite ve cinsiyet eşitliği, özgürlük, insan hakları gibi kavramlar ile eşdeğer görülürken, toplulukçuluk kavramı da geleneksel ve tutucu bir ideolojinin ürünü olarak görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 2017, s. 123). Bir başka deyişle, genel olarak bireycilik kavramı modern olarak nitelendirilen endüstrileşmiş Batı toplumuna özgü olarak nitelendirilirken, toplulukçuluk ise daha geleneksel olarak nitelendirilen, gelişmekte olan ülkelere özgü bir kavram olarak ifade edilmektedir (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002, s. 3).

Kağıtçıbaşı’na göre normatif ve ilişkisel olmak üzere iki tür bireycilik-toplulukçuluk vardır. Normatif bireycilik ve toplulukçuluk kavramları ilk olarak Hofstede (1980, 2001) ve Triandis’in (1988, 1989, 1990, 1995) çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Normatif toplulukçuluk, bireysel ihtiyaçların, kişinin içinde bulunduğu grubun ihtiyaçlarına bağlı olduğu fikrine dayalıdır, muhafazakâr bakış açısı ve gelenekler ile ilgilidir. Normatif bireycilik ise kişisel haklar ve çıkarlar, özgürlük gibi kavramları savunur. İlişkisel bireycilik-toplulukçuluk kavramı benlik kurguları ile ilgilidir. Buradaki ayırım, kendi kendine yeten, diğer bireylerden kesin sınırlarla ayrılmış ayrık benlik ile sınırları daha geçirgen olan ilişkisel benlik arasındadır (Kağıtçıbaşı, 1997, s. 34 – 39; Kağıtçıbaşı, 2017, s. 124 – 126).

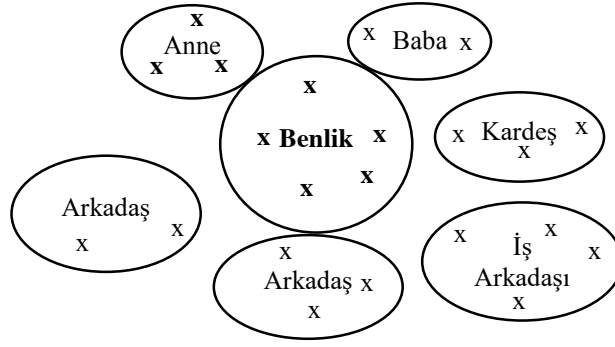
Bireycilik ve toplulukçuluk ikileminde Türkiye, toplulukçu bir toplum olarak sınıflandırılmaktadır (Hofstede, 2001’den aktaran İmamoğlu, 2003, s. 369). Yapılan araştırmada İsveçliler ile kıyaslandığında Türkler, çocukları ile daha sık görüşüyor

olmalarının yanı sıra ileride çocukları ile yakın yerlerde oturmak istediklerini de belirtmişlerdir. Türkiye’de hem kadınlar hem de erkekler arkadaşları ile daha sık iletişime geçmektedirler. Bu bilgilerden yola çıkarak, Türk sosyo-kültürel yapısı, akrabalar, komşular ve genel olarak tüm sosyal gruplarla sıkı bağlar ile ilişkilendirilmektedir (İmamoğlu vd., 1993). Ancak daha iyi eğitilmiş ve toplumun üst tabakalarında yer alan kişilerde, ilişkisellikte azalmaya yol açmadığı gözlenen bir bireyselleşme eğilimi gözlenmektedir (İmamoğlu, 1987; İmamoğlu 2002 ve Karadayı, 1998’den aktaran İmamoğlu, 2003, s. 370).

Batı kültüründe diğerlerinin arasından sıyrılmak, kendini göstermek ve ifade edebilmek, farklı olmak, kendi kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek büyük önem taşır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 326). Kendini gerçekleştirme, kendinin farkına varma (öz farkındalık), kişinin ihtiyaç, hak ve kapasitesinin eşsiz düzenlenmesi ya da kişinin ayırt edici potansiyelinin artırılması gibi süreçlerin geliştirilmesi ile tanımlanan benliğe bakış açısı, benliğin özerk ve kişinin daha bağımsız olarak kavramsallaştırılmasını içerir. Bu duruma benliğin bağımsız kurgusu adı verilmektedir. Bu kavram için aynı zamanda bireyci, benmerkezci, ayrık, özerk, bağımsız, kendine yeten gibi ifadeler de kullanılmaktadır. Kendi içinde farklılıklar gösterebilmekle beraber, daha önce de bahsedildiği gibi benliğin bu tür kurgusu daha çok Batı kültürlerinde karşımıza çıkmaktadır. (Markus ve Kitayama, 1991, s. 226).

Benliğin farklı kurguları farklı kültürlerde, kültürel karmaşıklığa, bireyciliğin seviyesine bağlı olarak farklı biçimde gözlenmektedir. Kültür daha karmaşık ve bireyci olduğunda bireylerin bağımsız benlik sergilemeleri ve dolayısıyla daha az oranda kolektif benlik sergilemeleri daha yüksek oranda karşımıza çıkmaktadır (Triandis, 1989, s. 517).

Amerika’da bireyselleşme ve kişinin kendini diğerlerinden nasıl ayırt edebileceği ile ilgili güçlü bir yönelim vardır. Buradan doğan bağımsız benlik, belli sınırları olan, benzersiz, güdüsel ve bilişsel bir evrendir. Hem kendi gibi diğer bütünlerden hem de toplumsal alanlardan belirgin bir biçimde farklıdır (Geertz, 1974, s. 48’den aktaran Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 113).



Şekil 1.2. Bağımsız Benlik Kurgusu (Markus ve Kitayama, 1991, s. 226)

Şekil 1.2.'de Batı tarzı bağımsız benlik kurgusu gösterilmektedir. Burada benliği temsil eden daire ile bazı durumlarda daha yakın olmakla birlikte, kişinin etkileşim içinde olduğu diğerlerini temsil eden dairelerin kesişmediği görülmektedir.

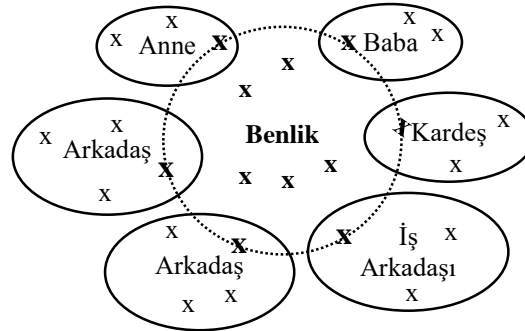
Bağımsız (ayrık) benlik kurgusu, içsel yetenekler, düşünceler ve hislere, tek olmaya ve benliği ifade etmeye, içsel atıflara, kişinin kendi hedeflerini geliştirmesine ve iletişimde dolaysız olmaya vurgu yapar. Bağımsız benliğe sahip kişiler kendileri hakkında düşünürken başkalarının düşünce, his ve eylemlerine değil, kendi yetenek, nitelik ve hedeflerine atıf yaparlar. Başkaları hakkında düşünürken de ilişkisel ve bağlamsal faktörler yerine o kişinin bireysel karakteristik ve niteliklerini göz önünde bulundurlar (Singelis, 1994, s. 581).

Batı kültürünün bir ürünü olan psikoloji, genel olarak içinde doğup yetiştiği bireyciliği yansıtmaktadır. Bu bakımdan ana eğilim, insanı bağımsız ya da en azından bağımsız olmaya çalışan bir varlık olarak tanımlamaktır. Kişinin diğerlerinden bağımsızlığını kazanması gelişimsel bir başarı olarak adlandırılmaktadır. Kişinin gelişimi, bağımlılıklarını, bağlarını aşmayı öğrendiği ve giderek diğerlerinden daha fazla bağımsız hale geldiği bir süreç olarak ifade edilmektedir (İmamoğlu, 2003, s. 368). Ancak kişiye yalnızca Batı kültürünün bakış açısından bakmak dünyanın geri kalanında yaşayan insanların benlik kurgularını temsil etmeyebilir. Kitayama'ya göre Batı kültürlerinin aksine Asya kültürü, belirli bir ilişki içerisindeki bireyler arasında temel bağlılığı düzenleyen anlam ve uygulamalara göre düzenlenmiştir. Benlik, katılımcısı olduğu sosyal ilişkilere göre anlamlandırılır (Kitayama vd., 1997, s. 1247). Kendini öne çıkarmaya çalışan kişilere hoş bakılmaz. Önemli olan kendi başına ve farklı bir birey olmak değil, bir grubun parçası olarak yaşamaktır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 327 – 328). Bu nedenlerle bağımsız benlik kurgusu evrensel bir ideal değildir. Genellikle



Batı ve erkek önyargılı ana akım psikolojide olduğu varsayılmaktadır. Dünyanın geri kalan kısmında ve kadınlar arasında daha ilişkili bir benlik kurgusu yaygındır (İmamoğlu, 2003, s. 370).

Batı dışı olarak adlandırılan toplulukçu kültürlerde benliğin bağımsızlığına, ayrılmışlığına değer verilmez. İlk kural, bireyin diğerlerine uyması ve onlara olan bağlılığını sürdürmesidir. Toplumun bireyden beklediği rol ve görevler belirlenmiştir ve bu durum bireyin diğerleriyle olan bağlarının kuvvetlenmesine olanak tanır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 327). Bireyler arasında bir bağımlılık söz konusudur. Sosyal ilişkilerin kişilerin yaşamlarındaki rolü büyüktür. Benliğe bir diğer bakış açısı olan karşılıklı bağımlı benlik kurgusu da, bireyi toplumsal bağlamdan ayrı değil, diğerlerine daha çok bağlı ve onlardan daha az ayrılmış ve daha az farklılaşmış olarak görür. Bireyler kendileri ile ilişkili gördükleri diğer insanlarla daha çok uyum sağlamak, kişilerarası ilişkilerin bir parçası olmak için motive olmuşlardır. Karşılıklı bağımlı benlik kurgusu aynı zamanda toplum merkezci, bütüncül, kolektif, diğer merkezli, bağlamcı, bağlı ya da ilişkisel benlik gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Bağımsız benlikten farklı olarak benliğin önemli özellikleri daha birbirine bağlıdır ve dolayısıyla toplumsal bileşenlerde bulunur (Markus ve Kitayama, 1991, s. 227).



Şekil 1.3. Karşılıklı Bağımlı Benlik Kurgusu (Markus ve Kitayama, 1991, s. 226)

Şekil 1.3.'te karşılıklı bağımlı benlik kurgusu gösterilmektedir. Görüldüğü üzere, bazı durumlarda büyük ve küçük halkalar kesişir ve kesişim bölgesinde bir x vardır. Bu durum başkaları ile ilişki içinde olan benliğin ya da belirli bir sosyal ilişkinin temsilidir. Benliği temsil eden dairenin içinde yer alıp kesişim bölgesinin dışında kalan x'ler, benliğin diğerlerinden göreceli olarak bağımsız ve dolayısıyla zaman ve bağlam içinde değişmez olarak algılanan bir yönünü temsil eder (Markus ve Kitayama, 1991, s. 226).

Karşılıklı bağımlı benlikte sınırlar yoktur. Yapısı toplumsal bağlama göre değişir. Bu kültürlerde başkalarına karışma çok doğaldır ve bireyi diğer bireylerden benzersiz ve farklı kılan özellikler benliği temsil eden bir durum olarak algılanmaz (Taylor, Peplau ve Sears, 2010, s. 113). Karşılıklı bağımlı benlik, statü, rol, ilişkiler gibi dışsal kamusal özelliklere, ait olma ve uyum sağlamaya, iletişimde dolaylı olmaya ve başkalarının düşüncelerini, zihinlerini okumaya vurgu yapar. Karşılıklı bağımlı benlik yapısına sahip bireyler, kendileri ya da başkaları hakkında düşündüklerinde, kişinin kendi benliği ve diğer bireylerin, birbirlerine dolanmış bir vaziyette olduğu algısı oluşur (Singelis, 1994, s. 581).

Hem bağımsız benlik kurgusunda hem de karşılıklı bağımlı benlik kurgusunda diğer bireyler karşılıklı sosyal karşılaştırma ve öz doğrulama için kritik öneme sahiptir. Ancak karşılıklı bağımlı benlik kurgusunda diğer bireyler, benliğin ilişkilendirildiği, uyumlaştırıldığı ve asimile edildiği ortam, durum ya da bağlamın ayrılmaz bir parçası haline gelir. Karşılıklı bağımlı benlik kurgusu da bağımsız benlikte olduğu gibi kişilerin içsel niteliklerini içerir. Ancak karşılıklı bağımlı benlikte, kişilerin davranışları daha önemli olarak diğerlerini içerdiğinden, bu içsel niteliklerin, kişilerin dışsal davranışlarını düzenlemede güçlü bir etkisinin olması pek olası değildir. Karşılıklı bağımlı benlikte içsel niteliklerin gönüllü kontrolü, kültürel idealin oluşmasının temelini oluşturur (Markus ve Kitayama, 1991, s. 227).

Bireyci kültürlerde çocuklar daha çok özgüven, bağımsızlık, kendini bulma ve kendini gerçekleştirme ekseninde yetiştirilmektedir. Bu durum da bağımsız (ayrık, özel) benlik oluşumunu destekler. Çünkü bu kültürlerde bağımsız benliğin örneklerine daha çok rastlanır. Bireycilik ile birlikte, diğer benlik kurgularından ziyade bağımsız benlik kurgusu gözlenir. Buna karşın toplulukçu kültürlerde ise çocuklar yetiştirilirken, topluluk kavramına daha çok vurgu yapılır, kolektif benliğin örneklerine daha çok rastlanır (Triandis, 1989, s. 512).

**Tablo 1.1.** *Bağımsız ve Karşılıklı Bağımlı Benlik Kurguları Arasındaki Temel Farklılıklar (Markus ve Kitayama, 1991, s. 230.)*

<b>Karşılaştırılan Özellik</b>	<b>Bağımsız</b>	<b>Karşılıklı Bağımlı</b>
Tanım	Toplumsal bağlamdan ayrı	Toplumsal bağlamla ilişkili
Yapı	Sınırlı, bütün, kararlı	Esnek, değişken
Önemli özellikler	İçsel, özel (yetenek, duygu ve düşünceler) Kendine özgü olma Benliği ifade etme İçsel özellikleri gerçekleştirme Kendi amaçlarına odaklanma Doğrudan olma: Aklından geçeni söyleme	Dışsal, herkese açık (statü, rol ve ilişkiler) Ait olma, uyma Kendine uygun yeri işgal etme Diğerlerinin amaçlarına odaklanma Dolaylı olma: Diğerlerinin aklından geçeni okuma
Başkalarının rolü	Kendini değerlendirme: Başkaları toplumsal karşılaştırma için önemli, yansıtılmış değerlendirme	Kendini tanımlama: Özgül durumlarda başkaları ile olan ilişkiler benliği tanımlar
Kendine saygının temeli	Kendini ifade yeteneği, içsel özellikleri geçerli kılma	Uyma yeteneği, kendini kısıtlama ve kontrol, toplumsal bağlamla uyumu sürdürme

Batının bireyci yaklaşımı bağımsız benlik kurgusunu ya da bir başka deyişle özerkliği, başkalarından ayrılmış olma durumu olarak görmektedir. Batı anlayışında özerklik, bir birey olma ve bireyin diğerlerinden başkalaşması süreci olarak görülmektedir. Bu bakış açısı ile karşılıklı bağımlı (ilişkisel) benlik kavramı özerkliği yadsımaktadır. Ancak özerklik kavramı bireyin kendisini başkalarından uzaklaştırması anlamına gelmemektedir. Kağıtçıbaşı (1996), buradan yola çıkarak üçüncü bir benlik kurgusu ortaya koymuş ve bu kurguya özerk-ilişkisel benlik adını vermiştir. Özerk-ilişkisel benlik kurgusunun içinde hem özerk (bireyci) hem de ilişkisel (toplulukçu) özellikler vardır. Ancak buradaki özerklik kişinin kendini başkalarından ayırıştırması değil, kendi başına karar verebilmesi, kendi kendine etkin olabilmesidir. Özerk ve ilişkisel benlik boyutları ayrı ve bağımsız olabilir ancak bireyci ve toplulukçu kültürlere atfedilen bu iki ayrı özellik bir arada bulunabilir. Örneğin; birey özerk olmasının yanında başkalarıyla güçlü ilişkiler de kurabilir (Kağıtçıbaşı, 1996, s. 36 – 37; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016, s. 328 – 329). Yapılan çalışmalarda genel olarak bireyci ve toplulukçu kültürlerin benlik kurguları açısından farklılaştıkları ifade edilse de daha güncel çalışmalar toplulukçu kültürlerden elde edilen örneklemelerin bireyci kültürlerden çok daha az bağımsız olması gerektiğini göstermektedir (İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2004, s. 248).

İmamoğlu (1998, 2003) tarafından geliştirilen Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Modeli de, farklılaşma ve bütünleşmeyi, en uygun dengeli gelişim için tamamlayıcı süreçler olarak görmektedir. Ancak alan yazınında, bireyci ve toplulukçu kültürler açısından bu iki kavramdan biri üzerine yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bireyci kültürlerde farklılaşma vurgulanırken, toplulukçu kültürlerde bütünleşme vurgulanmaktadır. Modele göre, Batının bireyci toplumları hem kişisel hem de kişilerarası eğilimleri farklılaştırıcı ve ayrıştırıcı terimler olarak düşünmektedirler. Bu bakımdan da kendileşmenin kopukluğu, bir diğer ifadeyle sadece diğerlerinden ayrı olarak değil aynı zamanda ayrık, bağımsız bireyler olarak farklılaşmayı içermesi gerektiğini varsaymaktadırlar. Öte yandan, Doğunun toplulukçu toplumları farklılaşmak, ayrışmak yerine bütünleşmeyi vurgulamaktadırlar. Hem kişisel hem de kişilerarası terimleri göz önünde bulundurarak bütünleştirici terimlerle, ilişkiselliğin zorunlu olarak normatif kalıplaşmayı, bir başka deyişle eşsiz, benzersiz bireyler olarak değil aynı sistemin birer parçası olarak bütünleşmeyi gerektirdiğini varsaymaktadırlar.

Model, doğal düzenin farklılaşmış bileşenlerinin birbirine bağlı bütünleşmesinden kaynaklanan dengeli bir sistem ve kültürel, doğal bir süreç olduğunu varsaymaktadır. Süreç, farklılaşma ile bütünleşmeden oluşmaktadır. Bireylerin, hem farklılaşma hem de bütünleşme için doğal eğilimlerinin olduğu ifade edilmektedir. Her bireyin farklı bir gelişimsel yönelimi vardır. Dolayısıyla her birey, kendi potansiyelini gerçekleştirmek ve çevrede etkili olmak amacıyla farklılaşmaya meyillidir. Ancak buna paralel olarak her bireyin diğerleriyle bütünleşmeye meyilli olduğu da farz edilmektedir. Bu bakımdan bireylerin aynı zamanda ilişkili olmaya, diğerleriyle bütünleşmeye meyilleri vardır. Modele göre, en uygun gelişimi sağlamak adına kişinin kendi eşsiz potansiyelini geliştirmesini ve aynı zamanda, diğerleriyle anlamlı bir ilişki kurmasını ifade eden ilişkili kendileşmeye mahal vererek farklılaşma ve bütünleşme için gerekli temel ihtiyaçlar dengelenmelidir (İmamoğlu, 1998, s. 96-97; İmamoğlu, 2003, s. 371-372).

Modelde belirlenen iki faktör kendini geliştirme yönelimi (self-developmental orientation) ve ilişki yönelimidir (interrelational orientation). İlişki yönelimi; kişisel ilişkilerde kopukluğun onayı ve aileye bağlılıktan oluşurken, kendini geliştirme yönelimi; kendine merak ve kendileşme potansiyelini geliştirmeden oluşur. Ölçeğin tamamında alınan yüksek skor, dengeli bütünleşme ve ayrışmaya yönelime işaret etmektedir. Bu da karşılıklı ilişkili kendileşme olarak ifade edilmektedir (İmamoğlu, 1998, s. 99).

Modelde, kişisel gelişme yöneliminin düşük ucunda dış kaynaklı referanslara uygun olarak örüntülemeyi (sözgelimi, normatif beklentiler ve sosyal kontrole göre) içeren normatif kalıplaşma yer alırken, yüksek ucunda içsel referanslar ile eşsiz bir insan olarak farklılaşmayı ifade eden kendileşme yer almaktadır. Kişilerarası bütünleşme yönelimi de iki kutuptan oluşmaktadır. Burada düşük uç kopukluk iken yüksek uç ilişkililiktir. Kendileşme ve kişilerarası bütünleşme yönelimleri ayrı boyutlar olarak kabul edildiğinde, alınan bu yüksek ya da düşük puanlara göre model, dört tür benlik kurgusu olduğunu ileri sürmektedir (İmamoğlu, 1998, s. 99-100; İmamoğlu, 2003, s. 373-374):

- Kopuk kalıplaşmış veya dengesiz tip
- Kopuk kendileşmiş veya farklılaşmış/ayrık tip
- İlişkili kalıplaşmış veya bütünleşik tip
- İlişkili kendileşmiş veya dengeli tip.

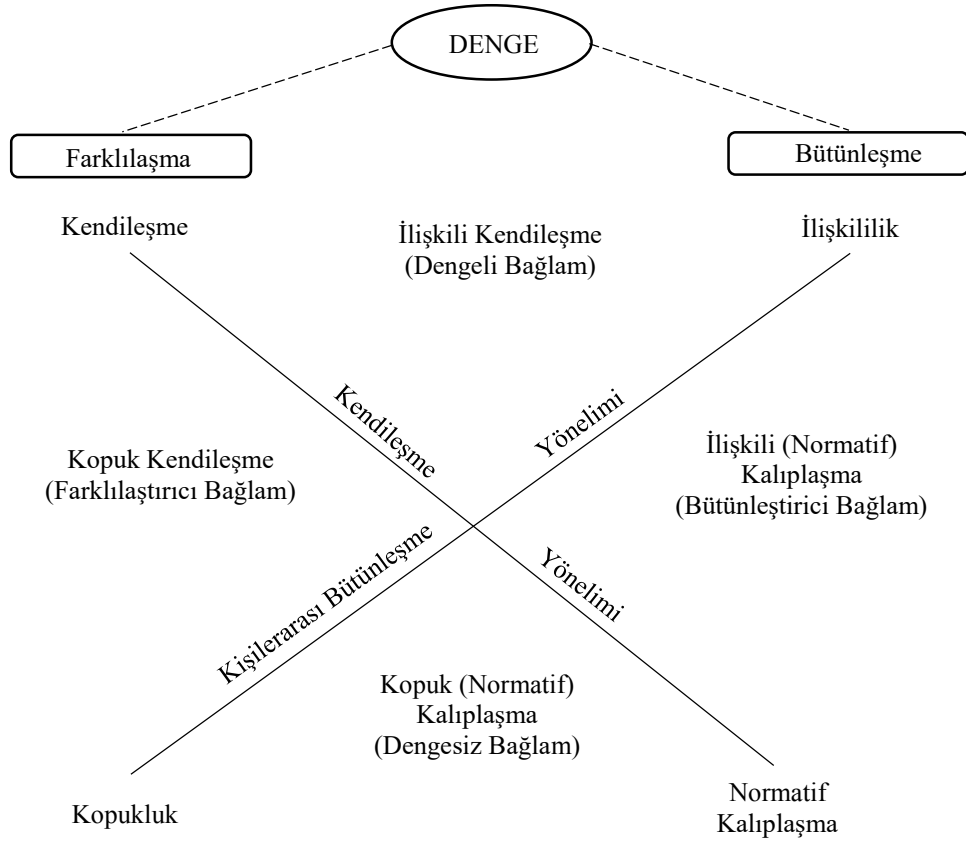
Sırasıyla Doğu ve Batı toplumları ile ilişkili olduğu ifade edilen kopuk kendileşmiş ve ilişkili kalıplaşmış tip, sırasıyla en farklılaşmış ve bütünleşmiş türleri temsil ederken, kopuk kalıplaşmış ve ilişkili kendileşmiş tipler de sırasıyla en dengesiz ve dengeli türleri temsil etmektedir.

Bu dört kategorili sınıflandırmaya paralel olarak dört kategorili bir bağlamsal model de önerilmektedir (İmamoğlu, 2003, s. 374-375):

- *Farklılaştırıcı (aile) bağlam:* Bu bağlamda kopuk kendileşmiş insanların gelişimlerine olanak tanıyacak şekilde hem öz hem de kişilerarası yönelimler farklılaştırıcı terimlerle tanımlanmaya eğilimlidir. Bu bakımdan bu bağlam, hem kısıtlayıcı kontrolde hem de güvence ile ilgili ilişkilerde düşük olma eğilimindedir. Kişileri, ailelerinden ve diğerlerinden farklılaşmaları için özendirilmeye meyil vardır. Böylelikle bağımsız birer birey olmaları için özerklik tanınmış olacaktır. Dolayısıyla böyle bir bağlamda, kişinin farklılaşma ihtiyaçları üzerinde aşırı derecede durulmasına karşın bütünleşmeye olan ihtiyaçları üzerinde yeterince durulmaz ya da bu ihtiyaçlar ihmal edilir. Bu tür insanların ilişkisel problemler yaşamaları beklenebilir.
- *Bütünleştirici (aile) bağlam:* İlişkili kalıplaşmanın gelişimi için elverişli olan bu bağlamda, bütünleşme her açıdan farklılaşmaya tercih edilmektedir. Çünkü farklılaşma, aile ya da grup uyumuna karşı bir tehdit olarak algılanmaktadır. Bu bağlamdaki bireylerin yalnızca duygusal bağılıklar anlamında değil, bilişsel ya

da dūşünsel anlamda da aileleri ya da diğer gruplarla bütünlüşmeleri beklenir. Bu tür bağlamlar güvence ve fedakârlığın yanı sıra katı, müdahaleci ve aşırı koruyucu kontrol ile karakterize edilmektedir. Böylece çocuklar, minnettar olmaları gerektikleri öğretilen ebeveynlerine ya da diğerlerine karşı yükümlülüklerini yerine getirmeye hazır olurlar ve dışsal referanslar dâhilinde hareket etmeyi öğrenirler. Bu tür bağlamlar, kişinin bütünlüşme gereksinimlerini karşılama açısından elverişli görünmekle birlikte, kişinin farklılaşma eğilimlerinin ve ihtiyaçlarının kısıtlandığını hissettiği durumlarda kişilerarası ilişkiler onu tatmin etmeyebilir.

- *Dengesiz (aile) bağlam:* Bu tür bağlamlar kopuk kalıplaşmanın gelişimine ortam sağlar. Kopuk kalıplaşma, tamamen dengesiz olarak nitelendirilir. Çünkü ne birleştirici ne de farklılaştırıcı ihtiyaçlar için uygundur. Kısıtlayıcı kontrolde yüksek, güvenle ilgili ilişkilerde düşük olarak nitelendirilen bu tür bağlamlarda yetişen insanlar, duygusal açıdan kopmuş, ancak bilişsel açıdan bağlı veya kalıplaşmış olmaya meyillidir. Bu nedenle hem olumsuz duygulanım hem de kalıplaşmış (basmakalıp) düşünme ile karakterize edilmektedir. Bu tip, psikolojik işlevsellik bakımından en kötü aşamayı temsil etmektedir.
- *Dengeli (aile) bağlam:* Bu bağlam, ilişkili kendileşmiş bireylerin gelişimi için olanak tanır. Hem kişilerarası bütünlüşme hem de kendilik farklılaşması ile ilgili temel ihtiyaçların tatminine olanak vermektedir. Tamamlayıcı bir şekilde hem ilişkililik hem de kendileşme için destekleyicidir. Bu tür bağlamlar düşük kısıtlayıcı kontrol, yüksek karşılıklı sevgi, kabul ve güven ile karakterize edilmektedir. Böylece kişilerin, ebeveynlerinin kendileri için gerçek sevgi ve ilgiye sahip oldukları yönünde algıya sahip olmaları beklenmektedir. Bu nedenle güvenli bağlar ve sosyal bağlarını sürdürürken hem kendilerine hem de dış dünyaya karşı gerçek bir keşif ve içsel yönelim geliştirmeleri daha muhtemel hale gelmektedir. Bir başka ifadeyle, bu bağlamda yetişen bireyler, başkalarına karşı kendileşmezler, diğerleriyle birlikte kendileşirler. Ebeveynlerin hem duygusal hem de bilişsel olarak duyarlı olma eğiliminde olduğu dengeli bağlamda, aile üyeleri arasındaki farklılıklar tolere edilmek ya da engellenmek yerine karşılıklı bir bakış açısıyla ele alınır.



Şekil 1.4. Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Modeli (İmamoğlu, 2003, s. 373.)

Hem kişilerarası bütünleşmeye hem de kişisel gelişme yönelimine duyulan ihtiyaçların tatmininin ilişkili kendileşmeye yol açtığı varsayılmaktadır ki bunun da, özellikle hiçbir temel ihtiyacın karşılanmadığı kopuk kalıplaşma ile karşılaştırıldığında optimal psikolojik işlevsellik ile ilişkili, dengeli bir benlik kurgusunu temsil ettiği varsayılmaktadır (İmamoğlu, 2003, s. 372).

Dengeli benliğe sahip bireylerin hem bireysel hem de bir bütünün parçası oldukları, varlıklarına değer verdikleri, bu durumun kıymetini bildikleri ileri sürülmektedir. Böylece kendileşme ve ilişki yönelimleri ters düşmemekte, aksine birbirini tamamlamaktadır (İmamoğlu, 2003, s. 375).

Benlik kurgusu, günümüz çalışmalarında önemi giderek artan iyilik haliyle sıklıkla ilişkilendirilmektedir. Kitayama ve Marcus (2000), iyilik ve oluş kavramlarının kültürel açıdan yorumlandığını, Doğu Asya gibi toplulukçu kültürlerde iyilik halinin ilişkilerdeki uyumdan kaynaklandığını ifade etmektedir.

Harrington ve Loffredo'ya (2011) göre psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin duygu, düşünce ve güdüleri ile ilişkilidir. Benlik kurgusunun da bu özellikleri temsil ettiği varsayıldığından benlik kurgusu ile iyilik hali arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir (Özdemir, 2016, s. 26).

Hem güvenli bağlanma hem de güvenli keşif sağlayan bağların, bireyin hem kişilerarası bütünleşme hem de kendileşme ihtiyaçlarının dengeli bir şekilde tatmini için optimal uygunlukta olduğu öngörülmektedir ve aynı zamanda psikolojik açıdan optimal işlevsellik ve iyilik hali ile de ilişkili olabileceği düşünülmektedir (İmamoğlu, 2003, s. 275).

Cross, Gore ve Morris (2003), benlik kurgusu, benlik tutarlılığı ve iyilik hali değişkenleri ile yaptıkları çalışmalarında, yüksek oranda ilişkisel benlik kurgusu olan bireyler için tutarlılık ve iyilik hali arasında düşük oranda ilişkisel benlik kurgusu olanlardan daha zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Cross ve Morris (2003), çalışmalarında yüksek oranda ilişkisel benliği olan bireylerin yeni oda arkadaşlarının ilişki hakkındaki düşünceleri konusunda çok daha pozitif düşüncelere sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Çalışanların benlik kurguları iyilik hali öngörülerinde katkı sağlamıştır.

İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007), benlik tipinin geleceğe ilişkin yönelimler üzerinde ne tür bir etkisi olduğunu araştırdıkları çalışmalarında ilişkili olmanın geleceğe olumlu bakmak ve olumlu beklentilere sahip olmak ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kopuk benlik tipine sahip katılımcılardan ziyade ilişkili benlik tipine sahip katılımcıların daha olumlu gelecek yönelimine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dengeli benliğe sahip kişiler geleceğe daha az kaygıyla bakmaktadırlar.

Beydoğan (2008), algılanan çalışma koşullarındaki benlik kurgularının iyilik hali üzerindeki etkilerini incelediği doktora tezinde, dengeli benlik kurgusuna sahip kişilerin dengesiz benlik kurgusuna sahip kişilerle kıyaslandığında, psikolojik iyilik hali açısından çok daha yüksek derecelerde sonuçlar elde ettiği bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca ilişkili ve aynı zamanda dengeli yapıdaki benlik kurgusunun da iyilik hali açısından benzer derecede yüksek skorlara ulaştığını, dengesiz benlik kurgusuna sahip kişilerin de psikolojik iyilik hali açısından en düşük skorları elde ettiklerini tespit etmişlerdir. Bulgulara göre ilişki yönelimi hem psikolojik iyilik halini hem de iş tatminini olumlu etkilerken, kendileşme yöneliminin ise yalnızca iyilik halini olumlu etkilediği tespit edilmiştir.



Köse (2009), çalışmasında ilişkili-kendileşme benlik tipinin yüksek derecede pozitif duygu ve düşük derecede depresyon ve negatif duygularla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kopuk-kalıplaşma benlik tipi ile de düşük derecede pozitif duygular ve yüksek derecede depresyon ve negatif duygular arasında ilişki saptanmıştır.

Yeniçeri (2013), yetişkinlik dönemindeki benlik yönelimlerinin iyi oluş hali üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında ilişkisel benlik yöneliminin hem psikolojik hem de öznel iyi oluşu, kendileşme yöneliminin ise yalnızca psikolojik iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kantaş (2013), ilişki ve kendileşmenin iyilik hali üzerindeki etkisini incelediği yüksek lisans tezinde, yüksek kendileşme ve ilişkiselliği içeren dengeli benlik kurgularının hem öznel hem de psikolojik iyilik halleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kendileşmiş benliğin psikolojik iyi oluşu, ilişkisel benliğin de hem öznel hem de psikolojik iyi oluşu yordadığını tespit etmiştir.

Özdemir (2016), çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolünü araştırdığı çalışmasında, hem kendileşme hem de ilişki yöneliminin psikolojik iyi oluş hali üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. İlişkili benlik yönelimi ile psikolojik iyilik hali arasında, kendileşme benlik yönelimi ile iyilik hali arasındaki ilişkiden daha güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÇALIŞANLARIN İYİLİK HALİ

Hoş ruh halleri, duygular, iyilik hali ve olumlu tutumlar biçimindeki mutluluk, psikolojik araştırmalarda giderek artan bir ilgi çekmektedir ve bu ilgi aynı zamanda iş yaşamına da yansımıştır (Fisher, 2010, s. 384). Örgütlerde insana verilen değer ve önemin artmasıyla da çalışanların sağlıkları ve iyilik halleri de üzerinde önemle durulan konular haline gelmiştir. Bu yöndeki görüşlerin yoğunlaşması, araştırmacıların bu konuya yönelmesine neden olmuştur (Duyan, 2012, s. 73).

#### 2.1. İyilik Hali ve Mutluluk

Temelde, haz ve mutluluk merkezli yapıya sahip olduğu ifade edilen insanoğlu (Tracey, 1993, s. 73), mutluluk kavramını tanımlamak ve mutluluğa erişebilmek için uğraş vermiştir. Mutluluk kavramı, filozof, şair ve diğer birçok yorumcu gibi yüzyıllardır birçok farklı grubun dikkatini çekmektedir (Warr, 2007, s. 1)

Mutluluk kavramının anlamına dair genel bir kanı vardır. Mutlu olmak, memnuniyet ve yerine getirme duygularını içermektedir. Filozoflar yüzyıllarca bu kavramın tanımını yapmak için uğraş vermişlerdir. Mutluluk hakkında düşünmüş ilk filozoflardan olan Aristoteles, mutluluğu elde edilebilecek en iyi şey olarak tanımlamıştır (Sevastos, 1996, s. 7).

Aristoteles mutluluğu, kısa dönem hisler, anlık hazlar yerine uzun döneme vurgu yaparak bir insanın yaşayabileceği en büyük tatmini, peşinde olunan erdemli davranışa dayanarak açıklamaktadır (Warr, 2007, s. 10). Aristoteles'in değindiği ve en iyi şey olarak ifade ettiği mutluluk kavramı, kişinin mutlu ve iyi bir yaşam sürdürebilmesi için fonksiyonlarını etkin bir şekilde kullanmasını içermektedir (Duyan, 2012, s. 73).

Hartman (1934) ise mutluluğu, saf ferahlıktan pozitif saadete değişen, kabul edilebilir duygular aracılığıyla nitelendirilen iyilik hali olarak tanımlamaktadır (Hartman, 1934, s. 202).

Mutlu olmak birçok insan için büyük öneme sahiptir ve mutluluk birçok toplumda yüksek derecede değerli bir hedef olarak görülmektedir (Diener, 2000). Neşe boyutunda mutluluk kavramı, temel insani duyguların hepsinde yer almaktadır. Mutlu hissetmek, bireyin tecrübelerinin temelinde yer almaktadır ve çoğu insan zamanının çoğunda en azından biraz da olsa mutludur (Diener ve Diener, 1996). Birçok çalışma, mutluluğun duygusal bir durum olduğunu ifade etmektedir (Sevastos, 1996, s. 7).

Yaşamda en önemli sorulardan biri olan insanı nelerin mutlu ettiği ve bazı insanların neden diğerlerinden daha mutlu olduğu sorusuna verilen cevaplar genelde şu yöndedir (Fisher, 2010, s. 391):

- Kişinin çevresinde ya da koşullardaki bazı etmenler onu mutlu yapar.
- Kişinin iç dünyasındaki unsurlar onu mutlu ya da mutsuz olmaya eğilimli hale getirir.
- Kişi ve durum etkileşimi mutluluğu yaratır.
- İrade ile ilgili davranışlar mutluluğu etkiler.

Warr'a (2007) göre, akademik hayatta mutluluk ya da mutsuzluk sözlerinin yerine duygu ya da iyilik hali gibi kavramlar tercih edilmektedir (Warr, 2007, s. 7).

İyilik hali ile ilgili alan yazınında yer alan birçok kavramdan bazıları; yaşam kalitesi, öznel iyi olma, doyum, haz, toplumsal iyi olma ve refahıdır (Bayram vd., 2004, s. 1; Aytaç, 2006, s. 836).

Robertson ve Cooper'a (2011) göre iyilik hali; fiziksel, sosyal ve psikolojik olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. İyilik hali, hem genetik hem de çevresel faktörler tarafından etkilenmektedir. Genetik faktörler kişiliğimiz, kişiliğimiz de iyilik halimiz üzerinde etkilidir. Bunun yanı sıra, iyilik hali günlük aktivitelerden ya da tecrübelerden de etkilenmektedir. Aksi halde iyilik hali yalnızca kişiliğimiz tarafından belirleniyor olsaydı, daha mutlu, iyilik hali daha yüksek bireyler olma şansımız olmazdı. Bir başka ifadeyle, kişiliğimiz yalnızca genetik tarafından belirlenmediğinden iyilik hali de yalnızca kişilik tarafından belirlenmemektedir. İyilik hali, yaptığımız şeyler ve içinde bulunduğumuz durumlardan etkilenmektedir. Pozitif duyguları tecrübe etmek, genel iyilik hali için oldukça önemlidir. (Robertson ve Cooper, 2011, s. 3; 9-10; 45).

Ryff, iyilik halini çevreleyen kavramların öz kabul, diğerleriyle pozitif ilişkiler, özerklik, çevre hakkında uzmanlık, hayattaki amaç ve kişisel gelişim olduğunu ifade etmektedir (Ryff, 1989a, s. 1071; Ryff, 1989b, s. 35).

İyilik hali, optimal psikolojik işlevsellik ve deneyimi ifade etmektedir. Yalnızca günlük kişiler arası sorulara değil, derin bilimsel incelemelere de odaklanan karmaşık bir kavramdır (Ryan ve Deci, 2001, s. 142). Kişilerin potansiyellerinin geniş bir yelpazesini içeren, zihinsel, sosyal, duygusal ve fiziksel açıdan bir yaşam bağlılığı durumudur. İyi bir yaşam, yaşama aktif katılımı, kişinin varlığına anlam ve onur veren aktivitelerin gerçekleştirilmeye çalışılmasını içermektedir. Bu durum, kişinin iyilik halinin dinamik bir süreç olduğunu ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 1998, s. 2-3).

İyilik hali ve mutluluk kavramları sağlık ile de ilişkilendirilmektedir. Dünya Sağlık örgütü, sağlık kavramını sadece bir hastalık ya da sakatlık olmaması durumu değil, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hali olarak tanımlamaktadır (WHO, 1948, s.28'den aktaran Ryff ve Singer, 1998, s. 1). Keyes (2005), zihinsel sağlıkla ilgili oluşturduğu modelinde, sosyal, öznel ve psikolojik iyilik halini bütünsel zihinsel sağlığı ölçmek için kullanmıştır.

İnsanın hayatında iyilik halini ortaya çıkaran etmenler, kişinin kendini pozitif hissetmesi ve kendini gerçekleştirme hissi, kişisel gelişim, ustalık olgusunu geliştiren ve sürdüren başkalarına derin bir şekilde bağlanma duygusu, hayattaki hedeflerin takibi ve diğerleriyle kaliteli ilişkilerdir (Ryff ve Singer, 1998, s. 10).

Dünya genelinde karşılaştırmalı mutluluk endeksleri yayımlayan kuruluşlardan New Economics Foundation'ın sosyal destek, yolsuzluk algısı, sağlıklı yaşam beklentisi gibi ölçütler aracılığıyla mutluluğu ölçtüğü Mutlu Gezegen Endeksi'nin 2017 yılı raporuna göre Türkiye, 155 ülke arasında 68. Sırada yer almaktadır. 2005-2007 dönemleri ile 2014-2016 yıllarını kıyaslayan rapora göre, ülkemizde bireylerin mutluluk ortalamaları 0.33 puan artmıştır (www.worldhappiness.report).

Ancak bunun yanında, uluslararası araştırma şirketi Gallup'un 2015 yılında 140 ülkeden kişilerle görüşerek hazırladıkları Küresel Duygu Raporu'nda dünyada insanların ortalama %72'sinin "Dün güldünüz mü ya da kahkaha attınız mı?" sorusuna olumlu cevap verdiği, yalnızca Türkiye, Irak, Suriye, Türkmenistan, Nepal ve Sırbistan'da olumlu cevap verenlerin oranlarının %50'nin altına düştüğü ifade edilmektedir (www.gallup.org). Bir başka deyişle Türkiye'de bireyler, genel anlamda mutluluk açısından orta sıraların üstünde yer alırken, kişisel sorulara düşük oranda olumlu yanıt vermektedirler. Bu nedenle de ülkemizdeki mutluluk anlayışının daha çok kaderci anlayış, şükretmek ve var olana kanaat etmekle ilgili olduğunu söylemek mümkündür.

Mutluluk (veya iyilik hali) konusundaki en büyük ayırım "hoş hisler ve olumlu yargılar" olarak tanımlanan hedonik bakış açısıyla, "erdemli, ahlaki açıdan ve kişinin benliği açısından doğru, anlamlı olan ve gelişme sağlayan" olarak ifade edilen ödamonik bakış açısı arasındadır (Ryan ve Deci, 2001; Ryff ve Singer, 2008).

Hedonizm ve ödamonya, insan doğasına ve iyi bir toplumu neyin oluşturduğuna dair iki farklı geleneksel görüş olarak değerlendirilmektedir. Gelişimsel ve sosyal süreçlerin iyilik hali ile nasıl ilişkili olduğuna dair farklı sorular soran, yaşam kurgusuna açık ya da dolaylı olarak farklı yaklaşımları içermektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 143).

İyilik halini hedonizm ile bir tutma anlayışı 4. yüzyıldan Yunan Filozof Aristippos'a kadar dayanmaktadır. Aristippos, yaşamın amacının en fazla hazzı hissetmek olduğunu ve mutluluğun hedonik anların toplamından oluştuğunu ifade etmiştir. Hobbes, mutluluğun insani ihtiyaçlarımızı, iştahımızı takip etmede yattığını, DeSade ise heyecan ve haz peşinde olmanın yaşamın nihai hedefi olduğunu ifade etmiştir. Bentham, iyi bir toplumu, insanların haz ve kişisel çıkarlarını maksimize etme girişimlerinin inşa ettiğini ileri sürmüştür. Bu bakımdan iyilik haline bakış açılarından biri olan hedonizm, bedensel zevklere dair görece dar bir odaktan, arzu ve kişisel çıkarlara ilişkin daha geniş odaklara kadar birçok biçimde ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 144).

Hedonik bakış açısında araştırmacılar, sabit bir iyilik hali seviyesinin olduğunu ve bu seviye zaman içinde birçok faktöre bağlı olarak azalıp artsa da sonunda yine aynı, sabit iyilik hali seviyesine döneceğini ifade etmektedir. Hedonik paradoks ya da hedonik koşu bandı olarak adlandırılan bu görüş, iyilik halini bir koşu bandına benzetmektedir. Ne kadar hızlı koşarsak koşalım, ne kadar yol alırsak alalım sonunda aynı yerde olduğumuzu, aynı yere döneceğimizi, bu bakımdan iyilik hali seviyesinin değişmez olduğunu ifade etmektedir (Robertson ve Cooper, 2001, s. 41-43).

Hedonik bakış açısı, haz, kıvanç, neşe, keyif, memnuniyet, rahatlık, tatmin, dinginlik ve bahtiyar olma gibi terimlerle ilişkilendirilir. Bu tür “zevкли” deneyimler olumlu duygular içerir ve bu aşamada mutluluk kavramı, iyilik hali olarak karşımıza çıkar (Warr, 2007, s. 9).

Hedonik iyilik hali, öznel mutluluk duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır. Hedonik iyilik hali ile ilgili terimler; mutluluk, öznel iyilik hali ve olumlu duygulardır. Olumlu duygular tecrübe etmek, mutlu, neşeli, memnun hissetmek hedonik iyilik halinin temel yönüdür. Bu kavram, memnuniyet araştırmaları ve mutluluk ile ilgilidir. (Robertson ve Cooper, 2011, s. 6-7; 46-49). Hedonik ölçümler, hazzı maksimize etme ve acıdan kaçınma kriterleri üzerine kurulmuştur (Samman, 2007, s. 8).

Ödamonya kavramı ise, Antik Yunan felsefesinde Aristoteles'in çalışmalarından türemiştir. Bu kavram, insan gelişimi (iyilik hali ya da iyi) ve ruh halinin birleşiminden oluşmaktadır ve yalnızca mutluluk ya da haz ile eşdeğer değil, daha geniş ve çok yönlü insan ihtiyaçlarını yansıtan erdemli bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Samman, 2007, s. 8). Çünkü Aristoteles hedonik mutluluğu, insanları ihtiyaçlarının kölesi yapan bayağı bir ideal olarak görmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 145).

Aristoteles'in çerçevesinde erdem, O'nun özellikle toplumun diğer üyeleriyle olan ilişkilere dair derin düşüncelerinden türemiştir. Bu nedenle ödemonya, bir topluluğa ilişkin uygun, değerli veya uyumlu düşüncelerden ya da eylemlerden doğmuştur. Bu bakımdan yalnızca tecrübe edilen haz olarak değil, değerli standartlar ve yükümlülüklerle ilgili olarak kişisel kazanımlar açısından ele alınmaktadır (Warr, 2007, s. 10).

Ödemonik iyilik hali, iyilik halinin maksatlı yönünü ifade etmek için kullanılmaktadır. Ödemonik iyilik haliyle ilişkili terimler; öz kabul, çevrede uzmanlaşma, pozitif ilişkiler, kişisel gelişim, yaşamdaki amaç ve özerklidir. Bu bakımdan ödemonik iyilik hali ile ilgili çalışmalar özerklik, çevreye hâkimiyet, yapılan şeylerin bir anlamı ve amacı olduğunu hissetmekle ilgilidir. Ödemonik iyilik halinin, hedonik iyilik hali ile ilişkilendirilen pozitif duyguların yol açtığından çok daha önemli sağlık sonuçlarına yol açmakta olduğu yapılan araştırmalar ile tespit edilmiştir (Robertson ve Cooper, s. 6-7; 49).

Ödemonik bakış açısının kapsamındaki ana temalar; kişinin kendi özelliklerini iyi kullanması, kendini gerçekleştirme, sahip olduğu potansiyelden faydalanması, işlevsel olması, kendini onaylaması, bütünlük hissi, otantik olma, kendi gerçek doğrusunu deneyimleme ve uyumlu ya da ahlaki açıdan arzu edilebilir şekilde hareket etmedir (Warr, 2007, s. 10).

Her ne kadar haz duygusuna yol açsa da bazı çıktılar insanlar için iyi olmayabilir ve sağlıklı olma durumunu teşvik etmeyebilir. Bu bakımdan ödemonik bakış açısı öznel mutluluğu iyilik hali ile bir tutmamaktadır. Bu nedenle ödemonya kavramı, iyilik halini mutluluktan ayrı ele alması bakımından önemli görülmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 145-146).

Robertson ve Cooper (2011), hedonik bakış açısının sabit bir iyilik hali seviyesinin olduğuna dair savında birtakım sorunlar olduğunu ifade etmektedir. Araştırmalar, işsizlik, evlilikle ilgili değişimler ve yaşamı etkileyen bir kaza geçirme gibi durumların hissettiklerimizi uzun vadeli olarak değiştirebileceğini göstermektedir. Farklı insanlar farklı olaylardan farklı şekillerde etkilenmektedir. Bu bakımdan, belki de hayatta gerçekten de hedonik bakış açısında ifade edildiği gibi bir koşu bandında olabileceğimizi, ancak yeterince hızlı ilerleyebilirsek ya da dışarıdan bir yardım alırsak iyilik halimizi, hissettiklerimizi daha yukarı, daha iyiye taşıyabileceğimizi ve başladığımız noktaya geri dönmek zorunda kalmayacağımızı ileri sürmektedirler (Robertson ve Cooper, 2001, s. 43).

Ryff ve arkadaşları (2004), iyilik halinin hem hedonik hem de ödemonik yönünün fiziksel sağlığın göstergeleri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında iyilik halinin her iki yönü ile stres hormonu seviyeleri, kalp problemleri, bağışıklık sistemi işleyişi ve uyku kalitesi gibi değişkenler arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak hedonik iyilik hali ile değişkenler arasında daha zayıf bir ilişki tespit ederken, ödemonik iyilik hali ile değişkenler arasında daha güçlü bir ilişki saptamışlardır.

Öznel ve psikolojik iyilik hali literatürü genel olarak hedonik, ödemonik ve akıl sağlığı ile ilgili ölçümler üzerine odaklanmaktadır (Samman, 2007, s. 8). Robertson ve Cooper (2011), hedonik ve ödemonik iyilik halini, psikolojik iyilik halini oluşturan iki etmen olarak ele almışlardır. Ancak araştırmalarda genellikle, hedonik bakış açısı ile öznel iyilik hali, ödemonik bakış açısı ile de psikolojik iyilik hali ilişkilendirilmektedir.

### 2.1.1. Öznel iyilik hali

Öznel mutluluk ya da bir diğer ifadeyle öznel iyilik hali, haz ya da acı deneyimleri içermektedir. Hedonizm olarak adlandırılan bazı kuramlar mutluluğun bu terimlerle ifade edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Mutluluğu, olumlu duyguların negatif duygular üzerindeki üstünlüğü olarak tanımlamaktadır (Warr, 2007, s. 9).

Öznel iyilik hali, Diener ve arkadaşları (1999) tarafından insanların duygusal tepkilerini, alan tatminlerini ve yaşam tatmini ile ilgili geniş çaplı yargılarını içeren bir fenomen kategorisi olarak ifade etmektedirler (Diener vd., 1999, s. 277). Røysamb ve arkadaşları (2003) tarafından ise, öznel iyilik hali, olumlu bir hayat görüşüne sahip olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Røysamb vd., 2003, s. 1143).

**Tablo 2.1.** Öznel İyilik Halinin Temel Bileşenleri (Diener vd., 1999, s. 277.)

Hoş Duygu	Hoş Olmayan Duygu	Yaşam Tatmini	Alansal Tatmin
Neşe	Suçluluk ve utanç	Yaşamı değiştirme arzusu	İş
Kıvanç	Üzgün olma	Mevcut yaşamdan tatmin olma	Aile
Gurur	Anksiyete ve endişe	Geçmişten tatmin olma	Boş zaman
Şefkat	Stres	Gelecekte tatmin olma	Sağlık
Mutluluk	Depresyon	Diğerlerinin kişinin yaşamı ile ilgili görüşleri	Mali durum
Hoşnutluk	Kıskançlık		Kişinin grubu

Keyes'e (2002) göre ise öznel iyilik hali, bireylerin kendi duygusal durumları, psikolojik ve sosyal işlevleri bakımından hayatlarını algılamaları ve değerlendirmeleridir

(Keyes, 2002, s. 208). Bu kavram, bireyin değeri ile ilgili toplumsal eğilimleri, hayatı değerlendirmede öznel görüşlerin önemini ve iyilik halinin ekonomik refahı aşan pozitif etkenleri içerdığını ifade etmektedir (Diener vd., 1999, s. 276).

Öznel iyilik hali, bir bireyin yaşamının toplumdaki kalitesinin psikolojik bir özetini oluşturması açısından önemlidir. Benlik saygısı, depresyon, kontrol odağı, yabancılaşma gibi bazı sosyo-psikolojik kavramlar yaşam kalitesi ile ilişkilidir. Ancak sadece mutluluk ve yaşam tatmini birey açısından en önemli sonuçları doğurur (Andrews ve Robinson, 1991, s. 61).

Lyubomirsky ve arkadaşları (2005), öznel iyilik halinin yaşam kalitesini arttırmanın yanı sıra beraberinde farklı sonuçları getirdiğini de ifade etmektedirler. Birçok çalışma, mutlu bireylerin çalışma performansı, arkadaşlık, evlilik, gelir ve sağlık gibi yaşamın birçok alanında başarılı bireyler olduklarını göstermektedir (Lyubomirsky vd., 2005, s. 803).

Warner Wilson 1967’de öznel iyilik hali ile ilgili geniş kapsamlı bir çalışma yayınlamıştır. Wilson’a göre mutlu insan genç, sağlıklı, iyi eğitimli, iyi maaş alan, dışa dönük, iyimser, endişesiz, benlik saygısı yüksek, beklentileri mütevazı olan zeki ve evli kişidir (Wilson, 1967, s. 294).

Wilson’ın bu görüşünden sonra öznel iyilik hali ile ilgili çalışmalar zaman içerisinde değişmiş ve gelişmiştir. Günümüzde çalışmalar, daha çok mutluluğun altında yatan nedenleri araştırmaktadır. Giderek bireylerin amaçları, uğraşları ve zorluklarla nasıl mücadele ettiği üzerine yoğunlaşmıştır. Genetik, durumsal, hedef ve başa çıkma ile ilgili yaklaşımlar da uyumsuz olmaktan ziyade tamamlayıcı olarak nitelendirilmektedir. Bu bakımdan diğer yaklaşımlarla bütünleştirilmelidir (Diener vd., 1999, s. 276).

Diener ve arkadaşları, kişinin kendi standartları bağlamında yaşam hakkında kendini nasıl hissettiğini incelemenin ve öznel iyilik halini incelerken hem kişinin hem de durumların dahil edilmesinin daha uygun olacağını ifade etmektedirler (Diener ve Suh, 1997, s. 191; Diener vd., 1999).

İyilik halinin öznel ölçümleri, genel olarak “bugünlerde hayatın nasıl?” “bugünlerde mutluyum, çok mutluyum ya da çok da mutlu değilim diyebilir misin?” gibi sorulara verilen cevaplara dayanmaktadır (Angner, 2012, s. 115).

Öznel iyilik haline nelerin sebep olduğuna dair basit bir cevap bulunmamaktadır. Farklı ortamlar ve insanlar için farklı stratejilerin daha iyi sonuçlar doğuracağı ifade edilmektedir. Bu bakımdan mutluluk için tek bir neden aramak anlamsız görülmektedir.



Bunun yerine, kültürün karmaşık karşılıklı etkileşimi, kişilik, bilişler, hedefler, kaynaklar ve nesnel dünya göz önünde bulundurulmalıdır (Diener vd., 1999, s. 294-295).

### **2.1.2. Psikolojik iyilik hali**

Alan yazınında bazı görüşler, bazı özellik ve durumların kişiden ve duygularından bağımsız biçimde mutluluğun bileşenleri olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir (Warr, 2007, s. 9). Parfit (1984), bireyin mutluluğunun unsurları olarak görülebilecek nesnel (objective) olarak adlandırılan temaların, kişinin bu temaların pozitif olmasını istese bile hissedilemeyeceğini ifade etmektedir. Parfit, mutluluğun daha az öznel unsurlarının ahlaki iyilik, akılcı faaliyet, yeteneklerin gelişmesi, çocuk sahibi olma, iyi bir ebeveyn olma gibi unsurları içerebileceğini belirtmektedir (Parfit, 1984, s. 499). Bir başka ifadeyle kişinin, o an olumlu duygulara sahip olmasa bile aslında mutlu olduğu söylenebilmektedir. Mutluluk genel olarak hedonik iyilik haliyle anılmasına rağmen, nesnel bakış açısı mutluluğun kişisel zevk olmadan da gerçekleşebileceğini ifade etmektedir. Bu bakımdan iyilik halinin ikinci türü, hazzan farklıdır ve genellikle kişiden bağımsız olarak gelişen durumlarla ilgilidir (Warr, 2007, s. 9).

Psikolojik iyilik hali düzeyi, iş performansı, fiziksel sağlık, yaşam başarısı, problem çözme, iş tatmini ve motivasyon gibi birçok faktör ile ilişkilidir (Robertson ve Cooper, 2011, s. 41).

Robertson ve Cooper (2011) iyilik halini genel olarak psikolojik iyilik hali başlığı altında değerlendirmekte ve birçok unsur açısından psikolojik iyilik halinin daha önemli olduğunu ifade etmektedirler. Sözelimi, psikolojik iyilik hali, çalışma hayatından olumsuz ya da olumlu etkilenebilir. Ödüllandirici, meslektaşlar ile iyi ilişkiler kurma ve başarıyı hissetme fırsatları içeren işler, çalışanın psikolojik iyilik halini yükseltmede önemlidir. Özellikle endüstriyel kazalar ve tehlikeli çalışma koşulları barındıran işlerde psikolojik iyilik hali daha önemli bir unsur olarak görülmektedir. Çalışma kavramı, iyilik halinin fiziksel ya da sosyal yönlerindense, psikolojik iyilik hali üzerinde daha doğrudan bir etkiye sahiptir (Robertson ve Cooper, 2011, s. 3).

Birçok insanın psikolojik iyilik halleri için çalışmanın çok önemli bir etken olduğu ifade edilmektedir. Lucas ve arkadaşları (2004), işlerini kaybeden ve yeniden iş bulan kişiler ile ilgili yürüttükleri araştırmalarında, işten ayrılmanın düşük psikolojik iyilik hali ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca bu insanlar yeniden iş bulduklarında psikolojik iyilik hallerinin normal seviyelerine geri döndüğünü, ancak tam olarak eski

seviyelerine (işini kaybetmeden önceki seviyelerine) geri dönmediğini saptamışlardır. Buradan yola çıkarak, yaşanan önemli olayların psikolojik iyilik hali seviyesinde hem geçici hem de kalıcı olarak değişimlere yol açtığını ifade etmişlerdir.

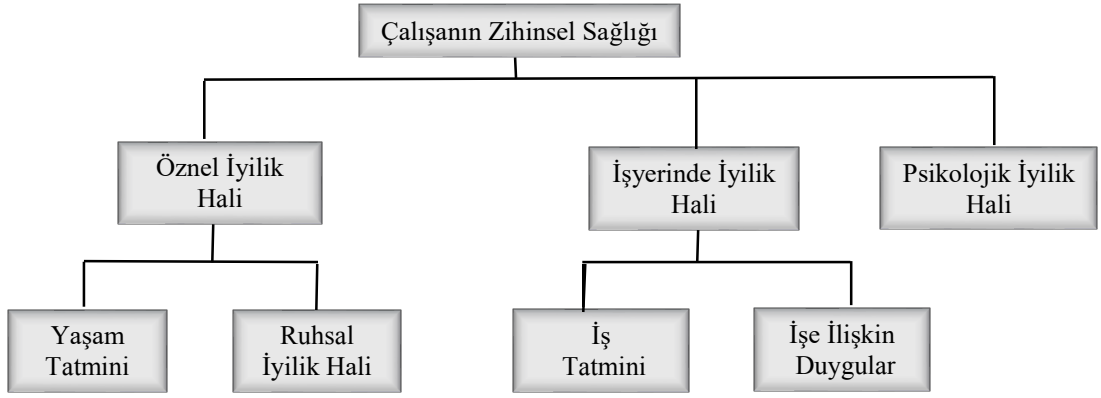
## 2.2. İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali

İş kavramı birçok farklı alanda kullanılmaktadır ve işle ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar, bireyin yapmak zorunda olduğu şey, uğraş, istihdam gibi birçok kavramı içermektedir. Ancak iş kavramı ücretli istihdamdan çok daha geniş bir anlama sahiptir. Yüzyıllardır hem pozitif hem de negatif anlamlar yüklenen iş kavramı, olumlu olsun ya da olmasın hayatımızda çok önemli bir yere sahiptir. Yetişkin bireylerin büyük çoğunluğu zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Peki, neden bazı insanlar işlerinde diğerlerinden daha mutlu ya da mutsuzdur? Bu sorunun en önemli cevaplarından biri kişilerin işle ilgili unvanlarıdır. Bazı unvanlar kişilerin daha mutlu ya da mutsuz olmalarına sebep olabilmektedir. Bunun yanı sıra, iş tatmini ve iş kategorisinin ne kadar geniş ya da dar tanımlandığı da işyerinde mutluluğa ya da mutsuzluğa sebep olabilecek unsurların başında gelmektedir (Aytaç, 2006, s. 836; Warr, 2007, s. 1-6).

Bir başka ifadeyle çalışma hayatı, kişiyi mutlu ya da hasta yapabilmektedir. Bu iki seçenektен hangisinin gerçekleşeceği, kim olduğumuza, ne yaptığımıza ve iş yerinde bize nasıl davranıldığına göre değişmektedir (Robertson ve Cooper, 2011, s. 3).

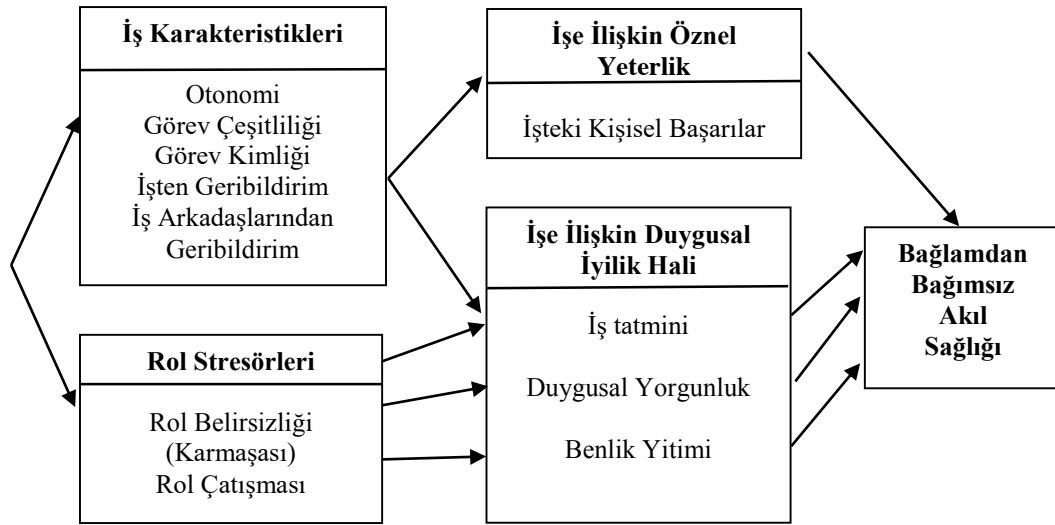
Sigmund Freud, sağlıklı bir insanın yetenekleri nelerdir diye sorulduğunda “çalışmak ve sevmek” yanıtını vermiştir. Freud’un iş ve zihinsel sağlık arasındaki yakın ilişkiyi tanımlayan bu yanıtı, literatürle de uyumludur (Kelloway, 2005, s. 11).

Duygularımız ve hislerimiz kişisel deneyimlerin ve zihinsel sağlığın temeli olarak görülmektedir (Muchinsky, 2000, s. 801). Literatürde işe ilişkin iyilik halini akıl sağlığı ile ilişkilendiren çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Page ve Vella-Brodrick (2009), zihinsel sağlık ile ilgili modellerinde çalışanın zihinsel sağlığını; öznel iyilik halleri (ruhsal iyilik hali ve yaşam tatmini), psikolojik iyilik halleri ve işyerindeki iyilik halleri (işe ilişkin duygular ve iş tatmini) boyutlarında incelemektedirler. Onlara göre zihinsel sağlık için bu üç boyut ölçülmelidir.



**Şekil 2.1.** Çalışan Zihin Sağlığı Modeli (Page ve Vella-Brodrick, 2009, s. 451).

Kelloway ve Barling (1991), pozitif ve negatif çalışma deneyimlerinin bağlamdan bağımsız işe ilişkin zihinsel sağlığı etkileyen bir mekanizma olduğunu ileri sürmektedirler. Çalışanın örgütsel karakteristik algısının hem işe ilişkin duygusal iyilik halini hem de işe ilişkin öznel yeterliliklerini arttırdığını ifade etmektedirler. Nihayetinde bu durum, bağlamdan bağımsız akıl sağlığını öngörmede yardımcı olmaktadır.



**Şekil 2.2.** Kelloway ve Barling'in Akıl Sağlığı Modeli (Kelloway ve Barling, 1991, s. 292.)

Çalışma hayatındaki iyilik hali, hem kısa dönem olaylardan hem de görev, iş ve örgütteki kronik koşulların yanı sıra çalışanların kişilik gibi sabit tutumlarından, işin ya da örgütün sağladıkları ile bireyin beklenti, ihtiyaç ve tercihleri arasındaki uyumdan etkilenmektedir (Fisher, 2010, s. 402).

Genel olarak mutlu olan çalışanlar bile kısa dönemli olarak şevk ve memnuniyetlerini kaybedebilmektedirler. Bu kısa dönemli dalgalanmalar, çalışanların işe

ilişkin iyilik halini ve işteki diğer insanlarla ilişkilerini, iş dışındaki hayatı ve nihayetinde üretkenliğini daha iyi açıklayabilmesi bakımından önemlidir ve üzerinde durulması gereken bir konudur (Xanthopoulou vd., 2012, s. 1051).

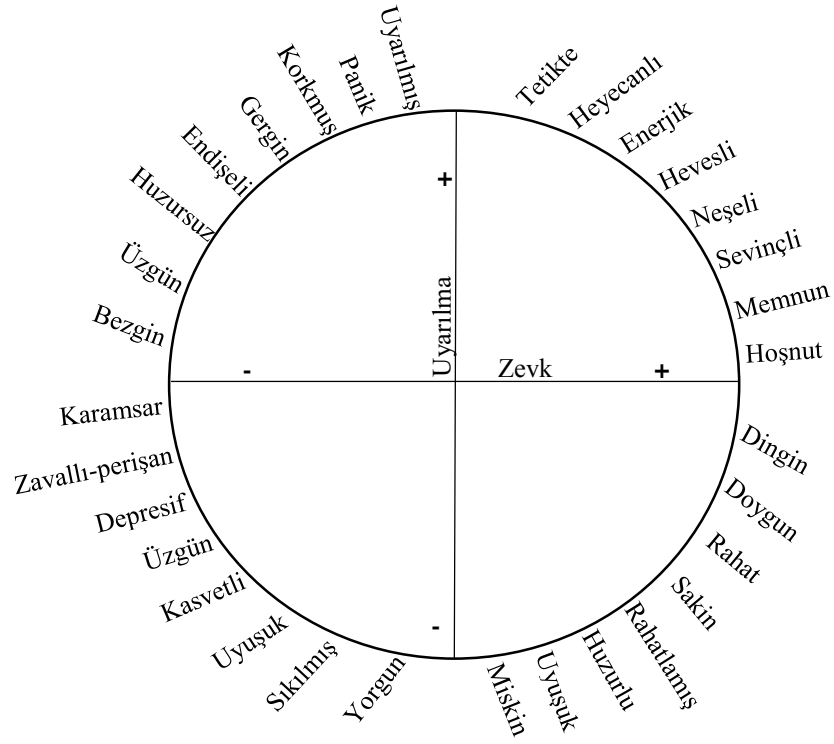
İşe ilişkin iyilik hali, çalışanların çalışma yaşamı deneyimleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerle ilgilidir ve bu nedenle de hem bilişsel hem de duygusal bileşenler içerebilmektedir (Xanthopoulou vd., 2012, s. 1053). Ingledeve ve arkadaşları (2004) de çalışanların işi ile ilgili hedeflerinin duygusal iyilik halini etkilediğini, iş yerindeki değer ile ilgili kavramların pozitif duyguları artırırken başarının da negatif duyguları azalttığını belirtmektedirler. Bakker ve Oerlemans (2011), bir çalışanın işinden memnun olduğunda ve olumlu duygulanımı daha sık yaşadığında yüksek düzeyde iyilik haline sahip olacağını ifade etmektedirler.

Diener ve Larsen (2003), duygusal iyilik halinin daha sık deneyimlenen olumlu duygularla seyrek deneyimlenen olumsuz duyguları yansıttığını ve işe ilişkin duygusal iyilik halinin, psikolojik iyilik halinin deneyimine ilişkin duygusal bir bileşen olduğunu ifade etmektedirler (Duyan, 2012, s. 80).

İşyerinde psikolojik iyilik halini ölçen araştırmalardaki kısıtlılık ve sorunların yol açtığı zayıflıkların üstesinden gelen yaklaşım duygusal iyilik halidir. Duygusal iyilik hali, olumlu etkilerin sık karşılaşılan deneyimlerini ve olumsuz etkilerin nadir deneyimlerini yansıtmaktadır (Diener ve Larsen, 2003'ten aktaran Daniels, 2000, s. 276).

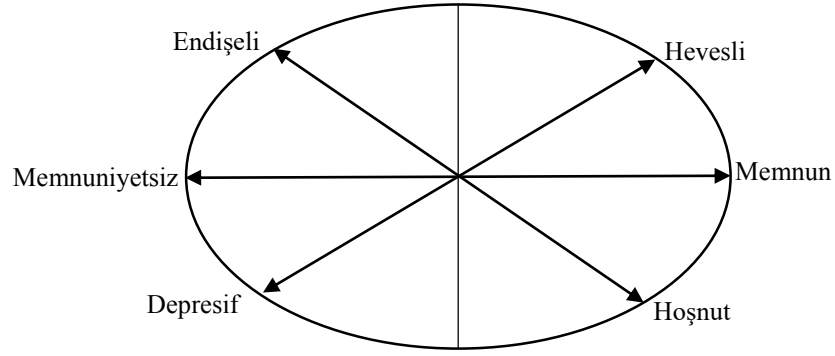
Duygusal iyilik hali kavramını çalışma yaşamına uyarlayan ilk araştırmacı Peter Warr'dır. Warr (1990a), uygun demografik gruplardan bilinen ortalamalar ve standart sapmalar ile karşılaştırılabilen puanlar yoluyla duygusal iyilik hali, öznel yeterlik ve arzu ile ilgili bilgi sayılabilecek ölçümlere ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Warr, her düzeydeki çalışanlar tarafından tamamlanabilen, işe ilişkin güvenilir bir ölçek geliştirmiştir. Warr (1990a, 1990b), yöntemini zevk (pleasure) ve uyarılma (arousal) olmak üzere iki boyut ekseninde ortaya koymuştur.

Warr, duygusal iyilik halinin herhangi bir biçiminin, bu iki ayrı boyutla olan ilişkisi ve şeklin ortasına olan mesafesi ile tanımlanabileceğini ifade etmektedir. Belirli bir düzeydeki zevk, yüksek ya da düşük seviyelerdeki uyarılma ile birlikte gerçekleşebilirken belirli bir düzeydeki uyarılma zevkli ya da zevksiz olabilmektedir (Warr, 1990a, s. 195).



Şekil 2.3. İki Boyutlu Duygusal İyilik Hali (Warr, 1990a, s.194.)

Şekilde zevk ve uyarılma, karşıt çeyrekler arasında çalışan iki köşegenli eksenle, yatay ve dikey boyutlarda gösterilmektedir. Yalnızca zevki temsil eden boyutlar duygusal iyilik halinin üç temel göstergesi olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlar; (1) memnuniyetsiz-memnun, (2) endişeli-hoşnut ve (3) depresif-heveslidir. Duygunun ana türleri bu eksenler boyunca herhangi bir yerde bulunabilmektedir. Warr, uyarılma boyutunun duygusal iyilik halini açıklamadığını, iyilik halini belirlemede daha az önemli olduğunu düşünmektedir. Bu bakımdan Şekil 2.4.'te de görüleceği üzere, uyarılma ekseninin uçlarını isimlendirmemiştir (Warr, 1990a, s. 195; Warr, 1990b, s. 287, Warr, 1994, s. 85).



**Şekil 2.4.** Duygusal İyilik Halinin Ölçümü İçin Üç Temel Eksen (Warr1990a, s. 195; Warr, 1990b, s. 287; Warr, 1992, s. 39; Warr, 1994, s. 85).)

Uyarılma boyutunun dikkate alınmasının önemi, işe ilişkin duygusal iyilik hali seviyelerinin depresyon-heves ile pozitif, endişe-hoşnutluk ile negatif bir biçimde ilişkili olduğu bulgusuna dayanılarak gösterilmektedir. Her durumda, yüksek skorlar yüksek iyilik halini ifade etmektedir. Daha yüksek düzeydeki işlerde çalışanlar şeklin her iki üst kadranında da yüksek uyarılma bildirmişlerdir (Warr, 1990b, s. 287).

Warr (1994, 2018), iki türlü iyilik hali ölçümü olduğunu belirtmektedir. Bunlar; genel, belirli bir alana kısıtlanmadan yapılan bağlamdan bağımsız (context-free) iyilik hali ölçümü ve sınırlı bir durumu, sözgelimi; aile çevresi, iş ortamını içeren bağlama özgü (context-specific) iyilik hali ölçümüdür. İşe ilişkin duygusal iyilik hali ölçümü de bağlama özgü biçim arasındadır (Warr, 1994, s. 85; Warr ve Nielsen, 2018, s. 1).

Warr (1990), duygusal iyiliğe yaklaşımı meslek dışı araştırmalarda da önemli olduğu düşünülen endişe-rahatlık (anxiety-comfort) ve depresyon-heves (depression-enthusiasm) olarak ifade edilen iki temel eksenle ele almıştır. Endişe-rahatlık faktörünü oluşturan maddeler; *gergin, huzursuz, endişeli, sakin, hoşnut, rahatlamıştır*. Depresyon-heves faktörünün maddeleri ise, *depresif, kasvetli, perişan, neşeli, hevesli ve olumludur*.

Sevastos (1996), doktora tezinde Warr'un (1990) oluşturduğu bu iki kutuplu ölçeği yeniden ele alarak dört tek kutuplu hale getirmiş ve ölçeğin bu haliyle daha iyi çalışacağını ifade etmiştir. Bu savını geniş bir örneklem ile test etmiştir ve ölçek Sevastos'un çalışmasından sonra farklı bir boyut kazanmıştır. Bu boyutlar; heves (enthusiasm), endişe (anxiety), depresyon (depression) ve rahatlamadır (relaxation). Bu boyutları; *kasvetli, sakin, coşkulu, kaygılı, motive, endişeli, gergin, dinlenmiş, iyimser, depresif, rahat ve zavallı* maddeleri ile açıklamıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Duyan ve arkadaşları (2013) tarafından yapılmıştır.



**Şekil 2.5.** Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway'in (2000) İşe İlişkin Duygusal Tepkiler Modeli (Aytaç, 2006, s. 839.)

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi Van Katwyk ve arkadaşları (2000), geliştirdikleri JAWS ölçeğinde işyerindeki duyguları tarif etmişlerdir. Bayram ve arkadaşları (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte dört boyut yer almaktadır. Bunlar; yüksek memnuniyet-yüksek uyarılmışlık, yüksek memnuniyet-düşük uyarılmışlık, düşük memnuniyet yüksek uyarılmışlık ve düşük memnuniyet düşük uyarılmışlıktır. Dört boyut, iki ana eksen üzerinde yer alan yüksek-düşük memnuniyet ve yüksek-düşük uyarılmışlık maddelerinin dağılımından oluşmaktadır. Memnuniyet eksenini, kişinin işe ilişkin genel mutluluk seviyesini belirleme amacıyla, uyarılmışlık eksenini kişinin psikolojik sisteminin motivasyon düzeyini açıklamaktadır (Aytaç, 2006, s. 839).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmada katılımcılar anket formlarını çalışma ortamlarında doldurmuşlardır. Anket doldurma işlemi gönüllülük esasına dayanılarak uygulanmıştır. Katılımcılara herhangi bir aşamada anketi doldurmaktan vazgeçmeleri olanağı verilmiş, kimlik bilgileri istenilmemiş ve bilgilerin gizli tutulacağına dair garanti verilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 24.00 paket programında analiz edilmiştir. Anketler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Ankara ve Eskişehir illerinin tercih edilmesindeki neden ulaşılabilirlik açısından kolay olması ve bu bakımdan maliyet açısından da avantaj sağlayacak olmasıdır. Anketler, 2017 yılının Aralık ve 2018 yılının Şubat ayları arasında kamu kurumlarında ve firmada çalışan kişiler aracılığıyla elden dağıtılıp toplanmıştır. Özel sektör örnekleminin büyük çoğunluğu havacılık sektöründe faaliyet gösteren kurumsal bir firmadan elde edilmiştir.

Mevcut araştırmanın amacı kültürel faktörlere bağlı olarak farklılık gösteren benlik kurgusunun iş hayatındaki iyilik hali üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Arbak'ın (2005) da ifade ettiği üzere, ülkemizde tek ve tipik bir örgütsel yapı yoktur. Aksine, kamu ve özel sektör olarak iki farklı değerler kümesi vardır. Bu bakımdan çalışmada, hem benlik kurgusunun hem de işe ilişkin duygusal iyilik halinin farklı bağımsız değişkenlerle ele alınarak birbirinden farklı özellikler barındırdığı düşünülen kamu sektöründe ve özel sektörde karşılaştırmalı olarak incelenmesi hedeflenmiştir.

Alan yazınında genellikle erkeklerin bireyci benliklerinin, dolayısıyla kendileşme yönelimlerinin daha yüksek olduğuna, kadınların ise ilişki yönelimlerinin daha yüksek olduğuna yönelik sonuçlar mevcuttur (örn; Kashima ve ark., 1995; Cross ve Madson, 1997; Kashima ve Hardie, 2000; Gorski ve Young, 2002). Bunun yanında, alan yazınında genellikle eğitim seviyesi arttıkça umutsuzluğun azaldığı, algılanan desteğin arttığı (örn.; Bayramova ve Karadakovan, 2004; Tan ve ark, 2005), eğitim ve sağlık arasında pozitif ilişkiler olduğu (örn.; Ross ve Wu, 1995; Cutler ve Lleras-Muney, 2006) yönünde bulgular mevcuttur. Ayrıca kamu sektörünün çalışanlarına iş güvencesi ve rekabet gerektirmeyen bir ortam sağladığı ve bu nedenle de iyi iş olarak nitelendirildiği ifade edilmektedir (Arbak, 2005). Bunlara ek olarak, alan yazınında genellikle hem kendileşme hem de ilişki yöneliminin iyilik hali ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşan



çalışmalar mevcuttur (örn.: Beydoğan, 2008; Köse, 2009; Kantaş, 2013; Özdemir, 2016).  
Bu bilgiler ışığında, çalışmanın genel hipotezleri aşağıdaki gibidir:

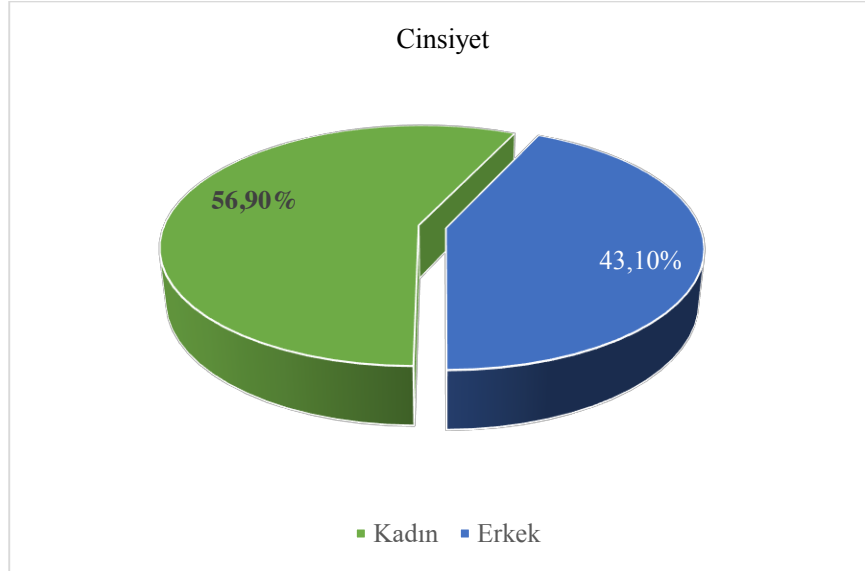
- **H<sub>1</sub>** = Kamu sektöründe cinsiyet bakımından, çalışanların benlik kurgusunda farklılıklar vardır.
- **H<sub>2</sub>** = Özel sektörde cinsiyet bakımından, çalışanların benlik kurgusunda farklılıklar vardır.
- **H<sub>3</sub>** = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik halleri farklılık göstermektedir.
- **H<sub>4</sub>** = Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik halleri farklılık göstermektedir.
- **H<sub>5</sub>** = İşe ilişkin duygusal iyilik hali ve benlik kurgusu bakımından kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında farklılıklar vardır.
- **H<sub>6</sub>** = Kamu sektöründe çalışma yılı ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ilişki vardır.
- **H<sub>7</sub>** = Özel sektörde çalışma yılı ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ilişki vardır.
- **H<sub>8</sub>** = Kamu sektöründe kendileşme yönelimi ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- **H<sub>9</sub>** = Kamu sektöründe ilişki yönelimi ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- **H<sub>10</sub>** = Özel sektörde kendileşme yönelimi ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- **H<sub>11</sub>** = Özel sektörde ilişki yönelimi ile çalışanın işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

### **3.2. Katılımcılar**

Katılımcılar, Eskişehir ve Ankara illerinde, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan 202 kişiden oluşmaktadır.

**Tablo 3.1.** Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	115	56,9	56,9	56,9
Erkek	87	43,1	43,1	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	



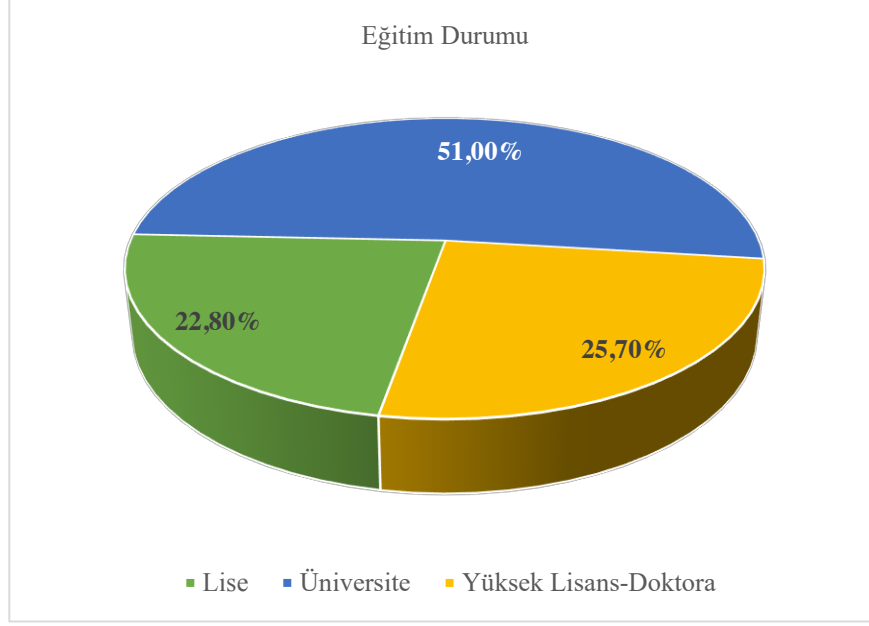
**Şekil 3.1.** Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

**Tablo 3.2.** Katılımcıların Yaş ve İş Deneyimi İstatistikleri

	Yaş	İş Deneyimi
<b>Geçerli</b>	202	202
<b>Eksik</b>	0	0
<b>Ortalama</b>	30,77	8,44
<b>Standart Sapma</b>	6,841	7,055
<b>Aralık</b>	36	39
<b>Minimum</b>	19	1
<b>Maksimum</b>	55	40

**Tablo 3.3.** Katılımcıların Eğitim Durumu İstatistikleri

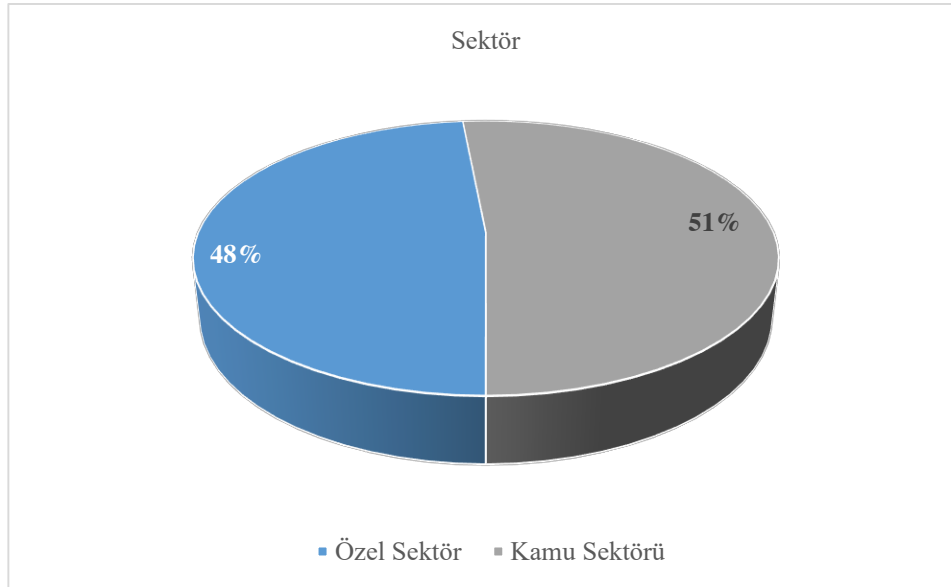
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eksik	1	0,5	0,5	0,5
Lise	46	22,8	22,8	23,3
Üniversite	103	51,0	51,0	74,3
Yüksek Lisans -Doktora	52	25,7	25,7	100,0
Toplam	153	100,0	100,0	



**Şekil 3.2.** Katılımcıların Eğitim Durumu İstatistikleri

**Tablo 3.4.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre İlişkin İstatistikler

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eksik	2	1,0	1,0	1,0
Özel Sektör	97	48,0	48,0	49,0
Kamu Sektörü	103	51,0	51,0	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	



**Şekil 3.3.** Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımı

Katılımcıların 115'i kadınlardan (%56,9) ve 87'si (%43,1) erkeklerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması 30,77 olarak tespit edilmiştir. En küçük çalışan 19 yaşında iken en büyük çalışan 55 yaşındadır (standart sapma=6,841). Ortalama iş deneyimi süresi 8,44 yıldır. En az deneyimi olan çalışanın çalışma süresi 1 yıl iken en tecrübeli çalışan 40 yıldır çalışmaktadır (standart sapma=7,055). Çalışanların çoğunluğu üniversite mezunudur (103 kişi, %51,0). Lise ve dengi eğitim seviyesine sahip çalışan sayısı 46 (%22,8) iken yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim görmüş çalışan sayısı 52'dir (%25,7). 103 kişi (%51) kamu sektöründe çalışırken, 97 kişi (%48) özel sektörde çalışmaktadır. 2 kişi çalıştığı sektörü belirtmemiştir. Çalışanların %44,6'sı (90 kişi) evlidir.

### **3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

#### **3.3.1. Dengeli bütünleşme ve ayrışma ölçeği**

İmamoğlu (1998, 2003) tarafından geliştirilen Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği 29 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 13'ü ölçeğin iki boyutundan ilki olan kişisel gelişim yönelimini ölçmektedir. Bu maddeler bireylerin kendi eşsiz potansiyellerini gerçekleştirmelerini ölçme ile ilgilidir Bu alt boyuta; “sahip olduğum potansiyeli ve özelliklerimi geliştirip kendime özgü bir birey olmak benim için önemlidir” ve “herkesin kendi farklılığını geliştirmeye uğraşması yerine toplumsal beklentilere uygun davranmaya çalışmasının daha doğru olduğu kanısındayım (ters yönlü)” maddeleri örnek verilebilir. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan ve 16 maddeden oluşan kişilerarası bütünleşme yönelimi, bireyin ailesiyle olan bağlılığını ve kendini diğer kişisel ilişkilerden kopuk hissetmemeyi ölçmektedir. Bu alt boyuta ise; “kendimi duygusal olarak aileme çok yakın hissediyorum” ve “kendimi duygusal olarak toplumun dışında kalmış gibi hissediyorum (ters yönlü)” maddeleri örnek verilebilir. Sorular 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir (1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum). Kişisel gelişim yönelimi alt boyutundan alınan yüksek puanlar kendileşmiş benlik tipini yansıtırken kişilerarası bütünleşme yönelimi alt boyutundan alınan yüksek puanlar ilişkili benlik tipini yansıtmaktadır.

Önceden ülkemizde pek çok çalışmada kullanılmış olan ölçeğin, bu çalışmada kullanılan veri seti ile doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla geçerlik analizleri yapılmıştır. Endekslerin değerlendirilmesinde  $0 \leq \chi^2 \leq 2sd$  (serbestlik derecesi) iyi uyum  $2sd \leq \chi^2 \leq$

3sd kabul edilebilir uyum,  $0.90 \leq CFI \leq 0.95$  kabul edilebilir uyum,  $0.95 \leq CFI \leq 1.00$  iyi uyum,  $0.05 \leq SRMR \leq 0.10$  kabul edilebilir uyum,  $0 \leq SRMR \leq 0.05$  iyi uyum,  $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$  kabul edilebilir uyum,  $0 \leq RMSEA \leq 0.05$  iyi uyum,  $0.90 \leq GFI \leq 0.95$  kabul edilebilir uyum,  $0.95 \leq GFI \leq 1.00$  iyi uyum,  $0.85 \leq AGFI \leq 0.90$  kabul edilebilir uyum,  $0.90 \leq AGFI \leq 1.00$  iyi uyum kriterleri dikkate alınmaktadır (Hu ve Bentler, 1999; Bayram, 2010). Amos 23 programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği'nin orijinal faktör yapısını mevcut çalışmada da koruduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2(52)=112.254$ ,  $RMSEA = .055$ ,  $CFI = .96$ ,  $SRMR = .046$ ,  $GFI = .93$ ,  $AGFI = .88$ ). Maddelerin standardize edilmiş faktör yükleri 0.42 ile 0.75 arasında değişmektedir.

**Tablo 3.5.** *Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri - Tüm Örneklem*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Kişisel Gelişim Yönelimi – 13 Madde	.72
Kişilerarası Bütünleşme Yönelimi – 16 Madde	.79
Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği – 29 Madde	.79

İmamoğlu (1998) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada Cronbach alfa değerleri kişisel gelişim yönelimi için .74, kişilerarası bütünleşme yönelimi için .91 ve tüm ölçek için .83 olarak tespit edilmiştir. Gezici ve Güvenç (2003), ölçeği, hem çalışan kadınların hem de ev kadınlarının benlik algılarını ve benlik kurgularını ölçtükleri 235 kişinin katıldığı çalışmalarında kullanmış ve Cronbach alfa değerini kişisel gelişim yönelimi için .81, kişilerarası bütünleşme yönelimi için .80 ve tüm ölçek için .77 olarak bulmuşlardır. Şekil 3.5'te görüldüğü gibi, mevcut çalışmada Cronbach alfa değerleri kişisel gelişim yönelimi için .72, kişilerarası bütünleşme yönelimi ve tüm ölçek için .79 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3.6.** *Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Kamu Sektörü*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Kişisel Gelişim Yönelimi – 13 Madde	.71
Kişilerarası Bütünleşme Yönelimi – 16 Madde	.83
Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği – 29 Madde	.76

**Tablo 3.7.** *Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Özel Sektör*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Kişisel Gelişim Yönelimi – 13 Madde	.73
Kişilerarası Bütünleşme Yönelimi – 16 Madde	.74
Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği – 29 Madde	.81

Tablo 3.6 ve Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği’nin Cronbach alfa değerleri kamu ve özel sektörde ayrı ayrı analiz edildiğinde kamu sektöründe kişisel gelişim yönelimi için Cronbach alfa değeri .71, özel sektörde .73 olarak tespit edilmiştir. Kişilerarası bütünleşme yönelimi için Cronbach alfa değerleri kamu sektöründe .83, özel sektörde .74’tür. Son olarak tüm ölçek için kamu sektöründe Cronbach alfa değeri .76 iken özel sektörde .81 bulunmuştur.

### **3.3.2. İşe ilişkin duygusal iyilik hali ölçeği**

Sevastos (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Duyan ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali (Job Related Affective Well-Being) Ölçeği 4 faktör ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte kişilere son haftalarda, hangi sıklıkla işlerinin onlara belirli duyguları hissettirdiği sorulmaktadır. Heves (enthusiasm), anksiyete (anxiety), depresyon (depression) ve rahatlama (relaxation) ölçeğin dört faktörüdür. Heves alt boyutunu açıklayan maddeler; *coşkulu*, *motive* ve *iyimserdir*. Anksiyete alt boyutunu açıklayan maddeler; *kaygılı*, *endişeli* ve *gergin*; depresyon alt boyutunu açıklayan maddeler; *kasvetli*, *depresif* ve *zavallıdır*. Rahatlama alt boyutunu açıklayan maddeler ise; *sakin*, *dinlenmiş* ve *rahat*tır. Bu maddeler 6’lı Likert ölçeğiyle değerlendirilmektedir (1 = Hiçbir Zaman, 2 = Arada Bir, 3 = Bazen, 4 = Sıkça, 5 = Oldukça Sık ve 6 = Her Zaman). Toplam iyilik hali hesaplanırken anksiyete ve depresyon faktörlerini ölçen maddeler ters puanlama ile hesaplanmaktadır. Değerlendirme aşamasında maddelerden alınan yüksek puanlar yüksek heves, rahatlama, anksiyete, depresyon ve yüksek işe ilişkin duygusal iyilik halini ifade etmektedir.

Hem ülkemizde hem de uluslararası alanda pek çok çalışmada kullanılmış olan İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği’nin, bu çalışmada kullanılan veri seti ile doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla geçerlik analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin orijinal faktör yapısını mevcut çalışmada da koruduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2(41)=96.42$ , RMSEA = .041, CFI = .98, SRMR = .040, GFI = .96, AGFI = .90). Maddelerin standardize edilmiş faktör yükleri 0.53 ile 0.85 arasında değişmektedir.

**Tablo 3.8.** *İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Tüm Örneklem*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Heves – 3 Madde	.73
Endişe – 3 Madde	.74
Depresyon – 3 Madde	.71
Rahatlama – 3 Madde	.70
İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği – 12 Madde	.85

Duyan ve arkadaşları (2013) çalışmalarında, Cronbach alfa değerlerini heves alt faktörü için .74, endişe faktörü için .76, depresyon faktörü için .67, rahatlama faktörü için .70 ve tüm ölçek için .89 olarak tespit etmişlerdir. Şekil 3.8’de görüldüğü gibi, mevcut çalışmada Cronbach alfa değerleri; heves faktörü için .73, endişe faktörü için .74, depresyon faktörü için .71, rahatlama faktörü için .70 ve tüm ölçek için .85 bulunmuştur.

**Tablo 3.9.** *İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Kamu Sektörü*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Heves – 3 Madde	.75
Endişe – 3 Madde	.81
Depresyon – 3 Madde	.75
Rahatlama – 3 Madde	.70
İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği – 12 Madde	.87

**Tablo 3.10.** *İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri – Özel Sektör*

<b>Faktör</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>
Heves – 3 Madde	.70
Endişe – 3 Madde	.71
Depresyon – 3 Madde	.70
Rahatlama – 3 Madde	.73
İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği – 12 Madde	.80

Tablo 3.9 ve Tablo 3.10’da görüldüğü üzere, İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği Cronbach alfa değerleri kamu sektörü ve özel sektör bakımından karşılaştırıldığında; kamu sektöründe heves faktörü için Cronbach alfa değeri .75, özel sektör için .70’tir. Endişe faktörü için kamu sektörü Cronbach alfa değerleri kamu sektöründe .81 iken özel sektörde .71’dir. Depresyon faktörü incelendiğinde, kamu sektörü için bu değer .75, özel sektör için .70 olarak tespit edilmiştir. Rahatlama faktörü için kamu sektörü Cronbach alfa değeri .70, özel sektör Cronbach alfa değeri .73’tür. Son olarak tüm ölçek için kamu sektörü Cronbach alfa değeri .87 iken özel sektör Cronbach alfa değeri .80 bulunmuştur.

### 3.4. Bulgular

Kamu ve özel sektörde cinsiyet değişkeni bağlamında çalışanların benlik kurgularında farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla t-testleri yapılmıştır. t-testleri, iki örneklem grubunun ortalama açısından fark gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla yapılmaktadır. Bu testler, bir grubun ortalamasının diğer grubun ortalamasından önemli derecede bir farkının olup olmadığını belirlemektedir (Ak, 2016, s. 74).

Kamu ve özel sektörde cinsiyete göre benlik kurgusuna yönelik hipotezler aşağıdaki gibidir:

**Tablo 3. 11. Cinsiyete Göre Benlik Kurgusu t-Testi Hipotezleri**

1	$H_0$ = Kamu sektöründe cinsiyete bağlı olarak kendileşme benlik kurgusunda farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe cinsiyete bağlı olarak kendileşme benlik kurgusunda farklılık vardır.
2	$H_0$ = Kamu sektöründe cinsiyete bağlı olarak ilişkililik benlik kurgusunda farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe cinsiyete bağlı olarak ilişkililik benlik kurgusunda farklılık vardır.
3	$H_0$ = Özel sektörde cinsiyete bağlı olarak kendileşme benlik kurgusunda farklılık yoktur. $H_1$ = Özel sektörde cinsiyete bağlı olarak kendileşme benlik kurgusunda farklılık vardır.
4	$H_0$ = Özel sektörde cinsiyete bağlı olarak ilişkililik benlik kurgusunda farklılık yoktur. $H_1$ = Özel sektörde cinsiyete bağlı olarak ilişkililik benlik kurgusunda farklılık vardır.

Bu bağlamda, kamu ve özel sektörde cinsiyet değişkeni açısından benlik kurgusunda farklılık olup olmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 3.12 ve Tablo 3.13'te verilmektedir:

**Tablo 3. 12. Çalışanların Cinsiyete Göre Benlik Kurguları – Kamu Sektörü**

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	p-değeri
Kendileşme	Kadın	58	47.93	6.98	.581
	Erkek	45	47.18	6.49	
İlişkililik	Kadın	58	64.72	9.67	.034
	Erkek	45	60.60	9.63	

**Tablo 3. 13. Çalışanların Cinsiyete Göre Benlik Kurguları – Özel Sektör**

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	p-değeri
Kendileşme	Kadın	56	46.11	7.23	.292
	Erkek	41	44.52	7.37	
İlişkililik	Kadın	56	61.69	8.29	.097
	Erkek	41	58.86	8.16	



Tablo 3.12’de görüldüğü üzere kamu sektöründe kadınların ilişki yönelimleri (ort. = 64.72, ss. = 9,67, p = .034) ve erkeklerin ilişki yönelimlerinde (ort. = 60.60, ss. = 9.63, p = .034) 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılık mevcuttur. Kadınların ilişki yönelimleri erkeklerden daha yüksektir. Kendileşme yöneliminde ise kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu sebeple, Tablo 3.11’deki 1. grup hipotezlerden  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir. 2. grup hipotezlerden  $H_0$  reddedilirken  $H_1$  kabul edilir.

Özel sektör açısından bakıldığında ise Tablo 3.13’te görüldüğü üzere, hem kendileşme yöneliminde hem de ilişki yöneliminde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bakımdan, Tablo 3.11’deki 3. ve 4. grup hipotezlerden  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir.

Kamu sektöründe ve özel sektörde eğitim seviyesi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasındaki ilişkinin tespiti için varyans analizleri yapılmıştır. Varyans analizleri iki ya da daha fazla ortalama arasında farklılık olup olmadığına ilişkin hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır. Bu durumu test etmek için t testi de kullanılabilir ancak; t testi, ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılacağı durumlarda sorun yaşamaktadır (Antalyalı, 2016, s. 131). Tek yönlü varyans analizi (Tek Yönlü Anova) bağımsız üç veya daha fazla ortalamanın sıfırdan farklı biçimde anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılmaktadır. Tek yönlü varyans analizi modeli aşağıdaki gibidir (Bayram, 2009, s. 139’dan aktaran Duyan, 2012, s. 116).:

$$y_{ij} = \mu_i + \varepsilon_{ij}$$

Varyans analizlerinde  $H_0$  hipotezi ortalamaların eşit olduğu şeklindedir (Antalyalı, 2016, s. 131):

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_n$$

$H_a$  = Ortalamalardan en az ikisi arasında anlamlı fark vardır.

**Tablo 3. 14.** Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Varyans Hipotezleri

1	$H_0$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali (İDİH) ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık vardır.
2	$H_0$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık vardır.
3	$H_0$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık vardır.
4	$H_0$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık vardır.
5	$H_0$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe eğitim seviyesine bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık vardır.
6	$H_0$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık vardır.
7	$H_0$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık vardır.
8	$H_0$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık vardır.
9	$H_0$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık vardır.
10	$H_0$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde eğitim seviyesine bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık vardır.

**Tablo 3. 15.** Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Kamu Sektörü

	Eğitim Durumu	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	p
İDİH	Lise	24	51.3616	9.70830	<b>.050</b>
	Üniversite	37	46.8301	11.80187	
	Yüksek lisans-doktora	42	44.4524	10.69580	
Heves Faktörü	Lise	24	12.8199	3.37075	<b>.039</b>
	Üniversite	37	11.1081	3.87143	
	Yüksek lisans-doktora	42	10.5714	3.03751	
Endişe Faktörü	Lise	24	8.5833	8.5833	.104
	Üniversite	37	9.0811	9.0811	
	Yüksek lisans-doktora	42	10.5238	10.5238	
Depresyon Faktörü	Lise	24	5.8333	5.8333	.417
	Üniversite	37	6.6762	6.6762	
	Yüksek lisans-doktora	42	6.9762	6.9762	
Rahatlama Faktörü	Lise	24	10.9583	10.9583	.143
	Üniversite	37	9.7536	9.7536	
	Yüksek lisans-doktora	42	9.3810	9.3810	

**Tablo 3. 16.** Eğitim Seviyesine Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Özel Sektör

	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
İDİH	Lise	20	42.7000	8.71840	.415
	Üniversite	60	41.9150	10.19231	
	Yüksek lisans-doktora	9	37.5556	11.20392	
Heves Faktörü	Lise	20	10.6190	3.00793	.449
	Üniversite	60	9.5275	3.52858	
	Yüksek lisans-doktora	9	10.0286	3.93300	
Endişe Faktörü	Lise	20	9.9577	2.92192	.211
	Üniversite	60	9.7349	3.59898	
	Yüksek lisans-doktora	9	11.8111	3.32016	
Depresyon Faktörü	Lise	20	8.3810	3.74802	.734
	Üniversite	60	8.3474	3.56868	
	Yüksek lisans-doktora	9	9.3000	3.40098	
Rahatlama Faktörü	Lise	20	41.2372	2.52228	.238
	Üniversite	60	46.3896	3.49840	
	Yüksek lisans-doktora	9	47.3914	2.29976	

Tablo 3.15 incelendiğinde, kamu sektöründe eğitim seviyesine göre, işe ilişkin duygusal iyilik hali seviyelerinde ölçeğin heves faktöründe ve toplamda anlamlı ilişki tespit edilmiştir (heves faktörü için  $p = .039$ , tüm ölçek için  $p = .050$ ;  $p < 0.05$  olduğu için). Endişe, depresyon ve rahatlama faktörleri açısından işe ilişkin iyilik halinde eğitim seviyesine bağlı anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Tabloya göre, lise düzeyinde eğitim seviyesine sahip olan çalışanların iyilik hali ortalamaları, hem üniversite düzeyinde hem de yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlardan, hem heves faktörü açısından hem de ölçeğin bütün değerlendirmesi açısından daha yüksek bulunmuştur. Ancak çoklu karşılaştırma analizlerinde lise ve üniversite eğitim düzeyleri arasında hem heves faktörü hem de tüm ölçek açısından anlamlı ilişki bulunamamıştır (heves faktörü için  $p = .143$ , tüm ölçek için  $p = .259$ ;  $p > 0.05$  olduğu için). Aynı şekilde üniversite ve yüksek lisans-doktora değişkenleri açısından da hem heves faktörü hem de tüm ölçek açısından anlamlı bir ilişki yoktur ( heves faktörü için  $p = .768$ , tüm ölçek için  $p = .603$ ;  $p > 0.05$  olduğu için). Lise yüksek lisans-doktora değişkenleri arasında ise hem heves faktörü hem de tüm ölçek açısından anlamlı ilişki tespit edilmiştir (heves faktörü için  $p = .032$ , tüm ölçek için  $p = .039$ ;  $p < 0.05$  olduğu için). Bir başka deyişle, kamu sektöründe, lise düzeyinde eğitim düzeyine sahip çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik

halleri, yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlardan daha yüksektir. Bu bakımdan Tablo 3.14'te 1. ve 2. grup hipotezlerde  $H_0$  reddedilirken  $H_1$  lise ve yüksek lisans-doktora değişkenleri için kısmen kabul edilir. 3., 4. ve 5. grup hipotezlerde ise  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir.

Tablo 3.16'da görüldüğü üzere, özel sektörde, çalışanların eğitim seviyeleri ile işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu bakımdan Tablo 3.14'teki 6., 7., 8., 9. ve 10. grup hipotezlerde  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir.

İşe ilişkin duygusal iyilik halinin kamu ve özel sektörde çalışanlar açısından farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için t-testi yapılmıştır. t-testi hipotezleri Tablo 3.17'de t-testi sonuçları Tablo 3.18'de verilmiştir.

**Tablo 3. 17.** Çalışılan Sektöre Göre İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali t-Testi Hipotezleri

1	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre heves ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre heves ortalamalarında farklılık vardır.
2	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre endişe ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre endişe ortalamalarında farklılık vardır.
3	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre depresyon ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre depresyon ortalamalarında farklılık vardır.
4	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre rahatlama ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre rahatlama ortalamalarında farklılık vardır.
5	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık vardır.
6	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre kendileşme benlik kurgusu ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre kendileşme benlik kurgusu ortalamalarında farklılık vardır.
7	$H_0$ = Çalışılan sektöre göre ilişkili benlik kurgusu ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Çalışılan sektöre göre ilişkili benlik kurgusu ortalamalarında farklılık vardır.

**Tablo 3. 18.** Çalışılan Sektöre Göre İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali

	Sektör	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	p değeri
<b>Heves</b>	Özel Sektör	97	9,81	3,44	<b>.003</b>
	Kamu Sektörü	103	11,29	3,51	
<b>Endişe</b>	Özel Sektör	97	10,04	3,46	.356
	Kamu Sektörü	103	9,55	3,95	
<b>Depresyon</b>	Özel Sektör	97	8,42	3,56	<b>.000</b>
	Kamu Sektörü	103	6,60	3,38	
<b>Rahatlama</b>	Özel Sektör	97	8,39	3,23	<b>.001</b>
	Kamu Sektörü	103	9,88	3,17	
<b>İDİH</b>	Özel Sektör	97	41,60	9,93	<b>.001</b>
	Kamu Sektörü	103	46,92	11,11	
<b>Kendileşme</b>	Özel Sektör	97	60,49	8,31	.062
	Kamu Sektörü	103	61,02	9,82	
<b>İlişkिलilik</b>	Özel Sektör	97	45,43	7,29	<b>.030</b>
	Kamu Sektörü	103	47,60	6,74	

Tablo 3.18’de görüldüğü üzere kamu ve özel sektör işe ilişkin iyilik hali bakımından karşılaştırıldığında heves faktörü ( $p = .003$ ), depresyon faktörü ( $p = .000$ ), rahatlama faktörü ( $p = .001$ ) ve genel anlamda iyilik halinde ( $p = .001$ ) 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılık saptanmıştır. Endişe faktörü açısından anlamlı bir farklılık söz konusu değildir ( $p > 0.05$  olduğu için). Kamu sektöründe çalışanların iyilik hali ortalamaları özel sektörde çalışanlara kıyasla depresyon faktörü açısından düşük iken hem heves ve rahatlama faktörü bakımından hem de genel iyilik hali açısından yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla kamu sektörü çalışanlarının işe ilişkin duygusal iyilik halleri özel sektör çalışanlarından daha yüksektir. Kamu sektörü ve özel sektör bakımından kendileşme benlik kurgusunda anlamlı farklılık bulunmazken, ilişkili benlik kurgusu ortalamalarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kamu sektöründe çalışanların ilişkili benlik kurgusu ortalamaları özel sektörde çalışanlardan daha yüksektir. Bu sonuçlara dayanarak Tablo 3.17’deki 2. ve 6. grup hipotezlerden  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir. 1., 3., 4., 5. ve 7. grup hipotezlerden de  $H_0$  reddedilirken  $H_1$  kabul edilir.

Kamu ve özel sektörde çalışma yılına (kıdem, deneyim süresi) bağlı olarak çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinde farklılık olup olmadığının araştırılması bakımından varyans analizleri yapılmıştır.

**Tablo 3. 19.** Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Varyans Analizi Hipotezleri

1	$H_0$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık vardır.
2	$H_0$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık vardır.
3	$H_0$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık vardır.
4	$H_0$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık vardır.
5	$H_0$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Kamu sektöründe çalışma yılına bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık vardır.
6	$H_0$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ = Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak heves ortalamalarında farklılık vardır.
7	$H_0$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak endişe ortalamalarında farklılık vardır.
8	$H_0$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak depresyon ortalamalarında farklılık vardır.
9	$H_0$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak rahatlama ortalamalarında farklılık vardır.
10	$H_0$ = Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık yoktur. $H_1$ =Özel sektörde çalışma yılına bağlı olarak işe ilişkin duygusal iyilik hali ortalamalarında farklılık vardır.

**Tablo 3. 20.** Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Kamu Sektörü

	<b>Çalışılan Yıl</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Heves	0 – 4 yıl	37	11.6486	3.29323	.452
	5 – 9 yıl	34	10.4905	3.95807	
	10 – 15 yıl	11	11.5455	3.44568	
	15 ve üstü	21	11.8095	3.15625	
Endişe	0 – 4 yıl	37	9.2703	3.48528	.617
	5 – 9 yıl	34	10.2941	4.37491	
	10 – 15 yıl	11	9.0909	3.83287	
	15 ve üstü	21	9.0952	4.15818	
Depresyon	0 – 4 yıl	37	6.3243	3.39979	.382
	5 – 9 yıl	34	7.4118	3.78288	
	10 – 15 yıl	11	5.8182	2.52262	
	15 ve üstü	21	6.1914	3.01024	
Rahatlama	0 – 4 yıl	37	10.1892	3.49474	.554
	5 – 9 yıl	34	9.2353	3.15325	
	10 – 15 yıl	11	10.2220	3.17443	
	15 ve üstü	21	10.2115	2.57040	
İDİH	0 – 4 yıl	37	48.2432	10.80228	.325
	5 – 9 yıl	34	44.0199	12.61118	
	10 – 15 yıl	11	48.8583	9.95301	
	15 ve üstü	21	48.3221	9.15199	

**Tablo 3. 21.** Çalışma Yılına Göre ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali ANOVA Sonuçları – Özel Sektör

	<b>Çalışılan Yıl</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Heves	0 – 4 yıl	49	9.8980	3.51926	.205
	5 – 9 yıl	32	9.1429	3.36050	
	10 – 15 yıl	11	10.0909	3.59039	
	15 ve üstü	5	12.6000	1.51658	
Endişe	0 – 4 yıl	49	10.1451	3.73541	.992
	5 – 9 yıl	32	9.9338	2.88719	
	10 – 15 yıl	11	10.0000	4.31277	
	15 ve üstü	5	9.8000	3.03315	
Depresyon	0 – 4 yıl	49	8.5873	3.65064	.856
	5 – 9 yıl	32	8.4625	3.83726	
	10 – 15 yıl	11	8.0909	3.01511	
	15 ve üstü	5	7.2000	2.38747	
Rahatlama	0 – 4 yıl	49	8.6006	3.36321	.742
	5 – 9 yıl	32	7.8884	3.14950	
	10 – 15 yıl	11	8.9132	3.20810	
	15 ve üstü	5	8.4000	2.88097	
İDİH	0 – 4 yıl	49	41.8389	10.06481	.567
	5 – 9 yıl	32	39.8307	9.67802	
	10 – 15 yıl	11	42.9132	11.48914	
	15 ve üstü	5	46.0000	6.28490	

Tablo 3.20 ve Tablo 3.21’de görüldüğü üzere, katılımcıların çalıştıkları yıla göre işe ilişkin duygusal iyilik hallerinde hem kamu sektöründe hem de özel sektörde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bakımdan, Tablo 3.19’daki tüm gruplardaki hipotezlerden  $H_0$  kabul edilirken  $H_1$  reddedilir.

Özel sektörde ve kamu sektöründe kendileşme ve ilişki yöneliminin işe ilişkin duygusal iyilik hali üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizleri, iki değişen arasında doğrusal ilişkinin var olup olmadığını ya da bir değişkenin iki ya da daha fazla değişkenle olan ilişkisini sınamak, ilişki varsa derecesini ölçmek için kullanılmaktadır. Amaç, bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini gözlemlemektir. Analiz sonucunda, doğrusal ilişkinin varlığı, doğrusal ilişki varsa var olan bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır. Pozitif korelasyon, bir değişkenin değeri artarken diğer değişkenin değerinin de arttığını ya da bir değişkenin değeri azalırken diğer değişkenin de değerinin azaldığını ifade ederken; negatif korelasyon, değişkenlerden birinin değerinin artarken diğerinin azaldığını ifade etmektedir (Sungur, 2016, s. 115). Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.22 ve Tablo 3.23’te verilmiştir.

**Tablo 3. 22.** *Korelasyon Katsayıları – Özel Sektör*

	İDİH	Heves	Endişe	Depresyon	Rahatlama	Kendileşme	İlişkililik
İDİH	1						
Heves	.672**	1					
Endişe	-.694**	-.072	1				
Depresyon	-.781**	-.265**	.647**	1			
Rahatlama	.686**	.586**	-.174	-.247*	1		
Kendileşme	.031	-.169	-.095	.130	-.087	1	
İlişkililik	.125	-.061	-.151	-.136	-.051	.466**	1

\* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 3.22 incelendiğinde, endişe ve heves ( $r = -.072$ ), kendileşme ve heves ( $r = -.169$ ), ilişkililik ve heves ( $r = -.061$ ), rahatlama ve endişe ( $r = -.174$ ), kendileşme ve endişe ( $r = -.095$ ), ilişkililik ve endişe ( $r = -.151$ ), kendileşme ve depresyon ( $r = .130$ ), ilişkililik ve depresyon ( $r = -.136$ ), kendileşme ve rahatlama ( $r = -.087$ ), ilişkililik ve rahatlama ( $r = -.051$ ) faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Heves faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ( $r = .672$ ), rahatlama faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ( $r = .686$ ), rahatlama ve heves faktörleri arasında ( $r = .586$ ) ve depresyon ve endişe faktörleri arasında ( $r = .647$ ) 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Rahatlama ve heves faktörlerinin her ikisi de çalışanın işe ilişkin olumlu duygularını ifade ettiğinden hem birbirleri arasında hem de bu faktörlerle işe ilişkin iyilik hali arasında olumlu ilişkiler bulunması beklenen bir

sonuçtur. Endişe ve depresyon faktörleri de ölçekte, çalışanın işe ilişkin olumsuz duygularını temsil ettiklerinden bu iki faktör arasında pozitif bir ilişki olması doğaldır.

Bunun yanı sıra, endişe faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali ( $r = -.694$ ), depresyon faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali ( $r = -.781$ ) ve depresyon ve heves faktörleri ( $r = -.265$ ) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki saptanmıştır. Rahatlama ve depresyon faktörleri arasında da 0.05 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki bulunmuştur ( $r = -.247$ ). Endişe ve depresyon faktörleri ölçekte çalışanın işe ilişkin olumsuz duygularını temsil eden faktörler olduğundan bu iki faktör ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ters yönlü ilişki bulunması yine beklenen bir durumdur. Yine, rahatlama ve heves faktörleri ölçeğin pozitif anlamlar taşıyan faktörleri iken depresyon faktörü çalışanın işe ilişkin olumsuz duygularını içermesinden dolayı rahatlama ve heves faktörleri ile depresyon faktörü arasında ters yönlü ilişki bulunması doğaldır.

Analizlerde, kendileşme ve ilişki faktörleri arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki vardır ( $r = .466$ ). Ancak, hem kendileşme faktörü hem de ilişkililik faktörü ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında herhangi bir anlamlı ilişki söz konusu değildir.

**Tablo 3.23.** Korelasyon Katsayıları – Kamu Sektörü

	İDİH	Heves	Endişe	Depresyon	Rahatlama	Kendileşme	İlişkililik
İDİH	1						
Heves	.767**	1					
Endişe	-.846**	-.449**	1				
Depresyon	-.797**	-.445**	.681**	1			
Rahatlama	.746**	.552**	-.488**	-.374**	1		
Kendileşme	-.197*	-.223*	.126	.122	-.148	1	
İlişkililik	.268**	.213*	-.193	-.212*	.187	-.023	1

\* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 3.23 incelendiğinde, kendileşme ve endişe ( $r = .126$ ), ilişkililik ve endişe ( $r = -.193$ ), kendileşme ve depresyon ( $r = .122$ ), kendileşme ve rahatlama ( $r = -.148$ ), ilişkililik ve rahatlama ( $r = .187$ ) ve kendileşme ve ilişkililik ( $r = -.023$ ) faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Heves faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ( $r = .767$ ), rahatlama faktörü ve iyilik hali arasında ( $r = .746$ ), rahatlama ve heves ( $r = .552$ ) ve depresyon ve endişe ( $r = .681$ ) faktörleri arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde olumlu ilişki tespit



edilmiştir. Daha önce de bahsedildiği gibi, heves faktörü ve rahatlama faktörü ölçekte, çalışanların işe ilişkin olumlu duygularını içeren faktörler iken, depresyon ve endişe faktörleri ölçekte, çalışanların işe ilişkin olumsuz duygularını içeren faktörlerdir. Bu bakımdan heves ve rahatlama faktörü ve işe ilişkin duygusal iyilik hali, rahatlama ve heves faktörleri, depresyon ve endişe faktörleri arasında olumlu yönde ilişki bulunması doğaldır.

Endişe ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ( $r = -.846$ ), depresyon ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ( $r = -.797$ ), endişe ve heves ( $r = -.449$ ), depresyon ve heves ( $r = -.445$ ), rahatlama ve endişe ( $r = -.488$ ), rahatlama ve depresyon ( $r = -.374$ ) faktörleri arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki bulunmuştur. Özel sektör korelasyon sonuçlarında da değinildiği gibi, endişe ve depresyon faktörleri çalışanın işe ilişkin olumsuz duygularıyla ilgili faktörler olduğu için bu iki faktör ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ters yönlü ilişki bulunması beklenen bir durumdur. Benzer şekilde, rahatlama ve heves faktörleri ölçeğin pozitif anlamlar taşıyan faktörleri, depresyon ve endişe faktörleri ölçeğin çalışanın işe ilişkin olumsuz duygularını içeren faktörleri olduğundan rahatlama ve heves faktörleri ile depresyon ve endişe faktörü arasında ters yönlü ilişki bulunması doğaldır.

Analizlerde, kendileşme ve heves faktörü arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki bulunurken ( $r = -.223$ ) ilişkililik ve heves faktörleri arasında yine 0.05 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir ( $r = .213$ ). İlişkililik ve depresyon faktörleri arasında ise 0.05 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki tespit edilmiştir ( $r = -.212$ ).

Son olarak, kendileşme yönelimi ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde ters yönlü ilişki tespit edilmiştir ( $r = -.197$ ). İlişkililik yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ise 0.01 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişki saptanmıştır ( $r = .213$ ).

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Özel ve kamu işletmelerinin yapısı ve yönetim anlayışı farklıdır. Özel işletmelerdeki yöneticiler genellikle yeniliklere açık, çalışkan, cesur, değişime açık, bilgili, materyalist ve bencil olarak tanımlanırken; kamu sektörü yöneticileri de genelde vatansever, çalışkan, politikleşmiş, bencil, muhafazakâr ve geçmişe bağlı olarak tanımlanmaktadır. Türk kültürü uzunca bir süre diğer kültürlerle kendini kapatmış, 17. yy.'dan itibaren Batı kültürünün etkisi kültürümüzde hissedilmeye başlanmıştır. Bu aşamadan sonra yüzünü Batıya dönen değişim yanlıları ve yüzünü doğuya dönen mevcut düzenin savunucuları olmak üzere iki farklı anlayış ortaya çıkmıştır. Düzeni korumayı öngören değişime karşı bakış açısı toplumun durgunlaşmasına ve insanların diğer ülkelerde, hatta komşu il ya da kasabalarda bile neler olup bittiğini bilememelerine yol açmıştır. Bu kültürün tipik değerleri ve karakteristiği; patrimonyal (babadan geçen), kolektivizm, gelenekçi-görenekçilik, işbirlikçilik (müşterek), belirsizliğe düşük tahammül, anormale düşük tahammül ya da hiç tahammül edememe, yaşlılara itaat, otokratik merkezileşme, kırsal ve kapalı sistemdir. Bugün bile Türk toplumunun çoğunluğu ve kamu sektörü yöneticileri bu değerlere inanmakta ve bu değerleri benimsemektedir. Özel sektör ise değişim, esneklik, uyumluluk, akılcılık, yaratıcılık, yenilikçilik, risk alma, girişimcilik, başarı, bireycilik, kişisel olmayan ilişkiler, özgüven, rekabet, fayda ve verimlilik gibi değerlerin benimsendiği bir yapıdadır. (Arbak, 2005). Bu bakımdan, özel sektör ve kamu sektörü arasında yönetim anlayışı, örgüt yapıları ve benimsenen değerler arasında büyük farklılıklar gözlenmektedir. Bu sebeple çalışmada, kişinin benliğinin oluşumunda kültürün etkisini ifade eden benlik kurgusu kavramı ile çalışma hayatında insana verilen önemin ve değerlerin artmasıyla giderek önemi artan konular arasında yer alan çalışanın işle ilgili duygulanımlarını içeren işe ilişkin duygusal iyilik hali arasındaki ilişkinin tüm değişkenleri, kamu sektörü ve özel sektör için ayrı ayrı ve karşılaştırılarak ele alınmıştır.

Çalışmada öncelikle kamu ve özel sektörde cinsiyet değişkeni bağlamında çalışanların benlik kurgularında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Alan yazınında genellikle erkeklerin bireyci benliklerinin, dolayısıyla kendileşme yönelimlerinin daha yüksek olduğuna, kadınların ise ilişki yönelimlerinin daha yüksek olduğuna yönelik sonuçlar mevcuttur (örn; Kashima ve ark., 1995; Cross ve Madson, 1997; Kashima ve Hardie, 2000; Gorski ve Young, 2002). Mevcut çalışmada ise yapılan t-testi sonuçlarında kamu sektöründe kadınların ilişki yönelimlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu,

kendileşme yöneliminde ise cinsiyet bakımından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Literatürde, mevcut çalışmada olduğu gibi özerk benlik kurgusunun cinsiyete göre farklılaşmadığını saptayan çalışmalar mevcuttur (örn; Çelen ve ark., 2006; Özdemir ve Çok, 2011). Cumhuriyet sonrasında modernleşme eğilimlerinin artmasıyla birlikte ülkemizin de hem toplumsal hem de kültürel açıdan değiştiği, bu bakımdan kişilerarası ilişkilerle aile içi ilişkilerin önemini sürdürmekle birlikte özerkliğe verilen önemin giderek arttığı ifade edilmektedir (Harlak, 2012'den aktaran Alpay, 2015, s. 73). Bu açıdan, kendileşme (bireycilik) faktörü açısından kadınlar ve erkekler arasında bir fark bulunmamasının kadınların sosyal rollerinde yaşanan değişikliklerden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Kadınlar gerek sosyal yaşamda ve eğitimde gerekse de iş hayatında birer birey olarak giderek daha aktif biçimde yer almaktadırlar. Bu bakımdan kendileşme yönelimlerinin giderek arttığı söylenebilir.

Özel sektörde ise cinsiyet bakımından çalışanların benlik kurgusunda anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınlarla özel sektör arasında çalışan kadınların ilişkili benlik yönelimlerinde fark olmasının nedeninin çalışılan sektörün kendine has özelliklerinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Kamuda çalışan kadınların çalışma saatleri, özel sektörle kıyaslandığında daha belirgin ve kısa olduğundan iş-yaşam dengesini sağlamada daha az sorun yaşayacakları söylenebilir. Ayrıca kamuda çalışan kadınlar özel sektörde çalışan kadınlara kıyasla sosyal haklar açısından daha avantajlı konumdadırlar (doğum sonrası süt izni vb.). Bunun yanında özel sektörün getirmiş olduğu yüksek rekabet ortamı kamu sektöründe gözlenmemektedir. Bu bakımdan kamu sektöründe çalışan kadınların, hırsan daha arınmış bir yapıda oldukları söylenebilir. Tüm bu farklılıklar, kamuda çalışan kadınlara ilişkilere daha fazla önem verme ve zaman ayırma olanağı tanımaktadır. Bu sebeple araştırmanın hipotezlerinden  $H_1$  yalnızca ilişkililik faktöründe fark olduğundan kısmen kabul edilirken  $H_2$  reddedilmiştir.

Kamu sektöründe ve özel sektörde eğitim seviyesi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan analizlerde kamu sektöründe heves faktörü ve ölçeğin geneli için anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Lise düzeyinde eğitim seviyesine sahip olan çalışanların iyilik hali ortalamaları, hem üniversite düzeyinde hem de yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlardan, hem heves faktörü açısından hem de ölçeğin bütün değerlendirmesi açısından daha yüksek bulunmuştur. Ancak çoklu karşılaştırma analizlerinde yalnızca lise ve yüksek lisans-doktora değişkenleri arasında

anlamli ilişkiler tespit edilmiştir. Kamu sektöründe, lise düzeyinde eğitim düzeyine sahip çalışanların eğitim seviyesine göre işe ilişkin duygusal iyilik halleri, yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlardan daha yüksektir.

Alan yazınında genellikle eğitim seviyesi arttıkça umutsuzluğun azaldığı, algılanan desteğin arttığı (örn.; Bayramova ve Karadakovan, 2004; Tan ve ark, 2005), eğitim ve sağlık durumu arasında pozitif ilişkiler olduğu (örn.; Ross ve Wu, 1995; Cutler ve Lleras-Muney, 2006) yönünde bulgular mevcuttur. Eğitimli çalışanların işsiz kalma ve ekonomik sıkıntı çekme olasılıkları daha düşük iken daha tatmin edici bir işe ve daha yüksek gelir elde etme imkânına sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Tam zamanlı, hem ekonomik hem de genel anlamda tatmin edici işlerde çalışma ve buna bağılı olarak yüksek gelir elde ederek daha az ekonomik sıkıntı çekme durumu sağlığı da olumlu etkileyecektir. Bunun yanında daha iyi eğitim seviyesine sahip bireylerin sağlıklarına da daha çok dikkat ettikleri tespit edilmiştir. Bu bakımdan, yüksek eğitim seviyesinin hem doğrudan hem de iş, yüksek gelir gibi faktörler aracılığıyla dolaylı olarak sağlık durumunu etkilediği ifade edilmektedir (Ross ve Wu, 1995).

Alan yazınında bir diğeri genel kanı, yüksek eğitim seviyesinin düşük depresyon (örn.; Brown, 2000; Ross ve Mirowsky, 2006; Bjelland ve ark., 2008) ve düşük intihar seviyeleri ile ilişkili olduğu (örn; Alpay, 2015) bu bakımdan iyilik halini olumlu etkilediği yönündedir. Yüksek eğitim seviyesinin depresyon ve anksiyeteye karşı koruyucu görev üstlendiği ifade edilmektedir (Bjelland ve ark., 2008).

Ancak mevcut çalışmada alan yazınının aksine, görece düşük eğitim seviyesi olan lise ve dengi eğitim seviyesine sahip çalışanların iyilik halinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Benzer bir sonuca Hovey ve Magaña (2000) tarafından da ulaşılmıştır. Hovey ve Magaña (2000), göçmen işçiler örneklemeyle yaptıkları çalışmalarında alan yazınının aksine, yüksek eğitim seviyesinin yüksek endişe ve yüksek depresyon seviyeleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu farklı sonucu, yüksek eğitim seviyesine sahip olanların kendi ülkelerindeki beklentiler ile göç ettikleri ülkelerdeki beklentiler arasındaki fark ile açıklamaktadırlar. Çünkü bu kişilerin göç etmeden önce belirli ve görece yüksek yaşam standartları varken bu durum göç ettikten sonra olumsuz bir biçimde etkilenmiştir. Bu olumsuzluk da onları depresyona itmiştir.

Kamuda, lise ve dengi eğitim seviyesine sahip çalışanların iyilik hali ortalamalarının daha yüksek olmasının kamu sektörünün kendine has özellikleri ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Artan eğitim seviyesi, farklı düşünce ve karar verme

süreçlerini de beraberinde getirmektedir (Cutler ve Murey, 2006). Kamu sektöründeki belirgin hiyerarşi, daha resmi ast-üst ilişkileri, daha kısıtlı özerklik, kendini daha fazla geliştirme açısından kısıtlılıklar ve benzeri durumlar kendini geliştirmiş ve daha yüksek beklentileri olacağı beklenen yüksek lisans mezunu bir çalışan için tatmin edici olmayabilir. Bunun yanında, günümüz koşullarında daha düşük eğitim seviyesi olarak nitelendirebileceğimiz lise ve dengi düzeyde eğitim almış bir çalışan için sayılan unsurlar öncelikli hedefler olamayabilir. İş güvencesi, görece sabit ve yüksek bir ücret, onları motive ve tatmin etmek için yeterli olabilir. Bu bakımdan sağlanan asgari koşullar ile mutlu olabileceklerdir. Tüm bu etmenlerin lise ve yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim almış çalışanların iyilik hali seviyelerindeki alan yazımının aksine elde edilen sonuçları açıklayabileceği düşünülmektedir.

Özel sektör açısından bakıldığında, çalışanların eğitim seviyeleri ile işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle,  $H_3$ , lise ve yüksek lisans-doktora değişkenleri için kabul edilirken  $H_4$  reddedilir.

Çalışılan sektöre bağlı olarak çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinde ve benlik kurgularında farklılık olup olmadığının anlaşılması için yapılan analizlerde hem heves, depresyon ve rahatlama faktörleri bakımından, hem de genel işe ilişkin duygusal iyilik hali bakımından, hem de ilişkili benlik kurgusu bakımından özel sektörde çalışanlar ile kamu sektöründe çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kamu sektörü çalışanlarının işe ilişkin duygusal iyilik halleri özel sektör çalışanlarından daha yüksektir. Ayrıca, kamu sektöründe çalışanların ilişkili benlik kurguları daha yüksektir.

Ülkemizde özel sektör ve kamu sektörleri gerek yönetim anlayışı ve yapısı gerekse benimsedikleri değerler bakımından iki farklı yapıyı işaret etmektedir. Türk kültürü uzunca bir süre kendini Batıya kapatmıştır. Ancak 17. yy.'dan itibaren bu durum değişiklik göstermeye başlamıştır. 1839-1923 yılları arasında muhafazakâr (dini) ve geleneksel sisteme karşı rasyonel ve Batı tarzı (seküler) sistem bir arada yer almıştır. Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte dini yönetim anlayışına karşı rasyonel yönetim anlayışı benimsenmiştir ve hükümetin desteğiyle kıyı kesiminde yaşayan kişiler aracılığıyla özel sektör doğmuştur. Kırsal kesim ve kıyı kesimi arasındaki kültür farkı yalnızca yönetim stillerini değil, örgütlerin değerlerini de etkilemiştir. Kırsal kesim kültüründe; babadan kalma anlayış (patrimonyal), kolektivizm, gelenek-görenekçilik, işbirliği, belirsizliğe düşük tahammül, bağımlılık, merkezileşme, mutaassıp ve kaderci olma, kırsallık, otoriteye itaat, araç odaklılık, kişisel ilişkileri takdir etme, bürokrasi gibi

değerler yer alırken; kıyı kesimi kültüründe değişime açıklık, esneklik, uyumluluk, akılcılık, yaratıcılık, yenilikçilik, risk alma, girişimci olma, başarı odaklılık, bireycilik, kişisel olmayan ilişkilerin takdiri, özgüvenli ve rekabetçi olma, amaç odaklılık, fayda ve verimlilik odaklılık gibi değerler yer almaktadır. Ülkemizde özel kesimin, kıyı kesiminde yaşayan kişiler tarafından kurulduğundan kıyı kesimi kültürünü taşıdığı, kamu kesiminin de kırsal kesim kültürünü benimsediği ve özel kesim ve kamu kesiminin iki farklı yapı olduğu, kamu sektörünün geleneksel kültürü daha çok yansıttığı ifade edilmektedir. Ayrıca kamu sektörünün çalışanlarına iş güvencesi ve rekabet gerektirmeyen bir ortam sağladığı ve bu nedenle de iyi iş olarak nitelendirildiği ifade edilmektedir (Arbak, 2005). Buna ek olarak, Kalaycıoğlu ve Çarkoğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de iş güvenliği kavramının çalışanları açısından yüksek derecede önem arz eden bir kavram olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların %71’i, iş güvenliğinin kendileri için çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bir başka ifadeyle ülkemizde, çalışanların işten çıkartılmanın veya işlerini kaybetmenin kolay olmamasını, emek piyasasının ve çalışmasının da fazla esnek olmamasını tercih ettikleri görülmektedir (Kalaycıoğlu ve Çarkoğlu, 2018, s. 8; 12).

Bu bilgiler ışığında, kamu sektöründe kültürden kaynaklanan kadercilik, işbirliği, kişisel ilişkilerin daha ön planda ve iyi olması ve aza kanaat etmenin yanı sıra, risk alma eğiliminin ve gerekliliğinin düşük olması, rekabet içermeyen örgüt yapısı, özel sektöre kıyasla sabit, sürekli değişmeyen koşul ve durumlar, şeffaf, belirli ve kişiler arasında farklılaşmayan ücret, çalışma süresinin belirli ve görece kısa olması, iş güvencesinin varlığı gibi koşullar dolayısıyla iyilik hali bakımından daha yüksek sonuçlar elde edildiği düşünülmektedir. Markovits ve arkadaşları (2007) da, Yunanistan’da yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılığın kamu sektöründe, özel sektörden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca kamu sektöründe içsel tatminin ve sadakatin de çok daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Bu bilgiler ışığında, araştırmanın hipotezlerinden  $H_5$  kabul edilir.

Araştırmada deneyimin çalışanların iyilik hallerinde farklılıklara yol açacağı düşünülmüş bu nedenle kamu sektöründe ve özel sektörde çalışma yılına (kıdem, deneyim süresi) bağlı olarak çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Analizlerde, hem kamu hem de özel sektörde çalışma yılı ve işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Bu sebeple,  $H_6$  ve  $H_7$  hipotezleri reddedilir.

Son olarak, kamu ve özel sektörde çalışanların benlik kurguları ve işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Özel sektörde kendileşme yönelimi ve ilişki yöneliminin işe ilişkin duygusal iyilik hali ile ilişkisinin tespiti için yapılan analizlerde özel sektörde hem kendileşme yönelimi hem de ilişki yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Daha önce de bahsedildiği gibi, özel sektör rekabetin daha yüksek, iş güvencesinin çok daha düşük olduğu bir sektördür. Bu bakımdan özel sektörde çalışan bireylerin işyerinde daha kalıcı olmak ve pozisyonlarını korumak adına davranışlarını başkalarının özellikle de yöneticilerin onlardan beklentilerine göre düzenleme eğilimlerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan bu sektörde çalışanların, kişinin davranışlarını durumun gerektirdikleri ya da başkalarının beklentilerine göre düzenlemesi olarak ifade edilen öz izlemlerinin (Feldman, 1998, s. 139) yüksek olmasından dolayı hem kendileşme yönelimleri ile ilişki yönelimlerinin pozitif yönlü ilişkili olduğu hem de kendileşme ve ilişkililik yönelimleri ile işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasında anlamlı ilişki tespit edilemediği düşünülmektedir. Ayrıca Saks ve Krupat (1998) düşük kendini izlemeye sahip kişilerin öznel benlikleri ve toplum içerisindeki benliklerinin tutarlık göstereceğini ifade etmektedirler (Saks ve Krupat, 1998, s. 90). Buradan yola çıkarak elde edilen sonucun bir başka nedeninin de özel sektörde çalışan bireylerin öz izlemelerinin yüksek olduğu düşüncesine bağlı olarak öznel benliklerini çalışma hayatındaki benliklerine yansıtamamaları olduğu düşünülmektedir.

Yine benzer şekilde özel sektör çalışanlarının Bandura'nın da belirttiği üzere farklı durumlarla başa çıkabilmelerini sağlayan (Schultz ve Schultz, 2002, s. 447) benlik yeterliklerinin yüksek olması, bu bakımdan işgücü devir oranı yüksek olan ve çok sık iş değiştirmenin gözlemlendiği özel sektörde, davranışlarını farklı durumlara göre düzenledikleri, bir bakıma düzenlemek durumunda oldukları da başka bir nedendir. Kişiler kendi benliklerinden sıyrılıp sürekli değişen çalışma biçimleri ve koşullara ayak uydurmak zorundadır.

Günümüzde biçim değiştiren kapitalizmin etkileri özel sektörde çok yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Kapitalizmin getirdiği yüksek rekabet, esnek çalışma ve birçok olumsuz çalışma koşulları insanları ikili bir kimlik geliştirmeye itmektedir. Kişiler bu koşullara ayak uydurmak durumunda bırakılmaktadır. Ancak, koşullara ayak uydurma, kendi yaşamları üzerindeki kontrolü kaybettikleri korkusunu da beraberinde getirmektedir. Kişiler, modern ekonominin getirisi olan kapitalist sistemde ayakta

kalabilmek adına yapılması gerekenlerin ve yaşayış tarzlarının, duygularında ve iç dünyasında sürüklenmeye yol açacağı endişesi içerisindedir. İyi bir işin gerektirdiği nitelikler ile iyi bir karakterin niteliklerinin artık örtüşmediği ifade edilmektedir (Sennett, 2011, s. 9-20).

Yeni çalışma koşullarının getirisinin “uzun vade yok” sloganı olduğu ve bu durumun güveni, sadakat ve karşılıklı bağlılığı zedelediği ileri sürülmektedir. Kapitalizmin getirmiş olduğu gerçeklerle baş etmede hiçbir yere bağlanmamanın, yalnızca yüzeysel işbirlikleri ve ilişkiler kurmanın sadakat ve liyakatten daha iyi yöntemler olduğuna inanılmaktadır. Ancak, bu yeni ekonominin değişen koşullarının ve değerlerinin aile ilişkilerinde geçerli olamayacağı aşikârdır. Çünkü aile ilişkileri, güvenilirlik, bağlılık, gibi değerleri içermesi gereken uzun vadeli erdemler olarak nitelendirilmektedir. Ancak çalışma hayatında bu durum gözlenememektedir. Bu bakımdan, kısa vadeye dayalı olduğu ifade edilen kapitalizmin, bireylerin karakterlerinin, özellikle karakterlerinin kişileri birbirlerine bağlayan, sürdürülebilir bir benlik duygusu yaratan özelliklerinin aşınmasına yol açtığı söylenmektedir. Belirsizlik ve istikrarsızlık, kapitalizmin en önemli özelliklerindedir. Kapitalizmin uzun vade yok anlayışının, bireylerin davranışlarını yolundan saptırdığı, kişilere başarı getiren esnek davranışların karakterlerini zayıflattığı ve bu yüzden de karakter aşınmasının kaçınılmaz olduğu ifade edilmektedir (Sennett, 2011, s. 23-30). Ayrıca çalışmada özel sektör örnekleminin büyük çoğunluğu havacılık sektöründen elde edilmiştir. Havacılık sektöründe, sektöre bağlı kuralların ve denetimin çok formel olması nedeniyle beyin fırtınası yapmak, birlikte karar almak çok mümkün değildir. Güvenlik üst düzeydedir. Bu sektörde yapı, katı bir şekilde bellidir. Bu bakımdan çalışanlar işe başladıkları andan itibaren birer bilgi işçisi olarak o yapıya ait olmak zorundadırlar. Bu bakımdan kendi benliklerinden soyutlandıkları, bu durumun da karakter aşınmasının ortaya çıkmasına yol açtığı söylenebilir. Tüm bu bilgiler ışığında, özel sektörde çalışan kişilerin kendi benliklerini gerçek anlamda yansıtamamalarından dolayı, benlik kurguları ile işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilemediği düşünülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın hipotezlerinden  $H_{10}$  ve  $H_{11}$  reddedilmiştir.

Kamu sektöründe kendileşme yönelimi ve ilişki yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasındaki ilişki ile ilgili yapılan analizlerde kendileşme ve heves faktörleri arasında ters yönlü ilişki bulunurken ilişkililik ve heves faktörleri arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Alan yazınında bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Furrer



ve Skinner (2003), düşük ilişkili çocukların heveslerinin de düşük olduğu, yüksek ilişkililiğin heveslerini arttırdığı, çocukların hevesleri ve mutluluklarının ilişkililik anlayışları aracılığıyla şekillendiği sonucuna ulaşmışlardır. Shen vd. (2012), ilişkililiğin bireylerin çaba, heves, ilgi ve mutluluklarını güçlü bir şekilde etkilediğini ifade etmektedirler.

Kamu sektöründe ilişkililik ve depresyon faktörleri arasında da ters yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Alan yazınında ilişki yönelimini olumlu ruhsal durum ile ilişkilendiren çalışmalar mevcuttur. Yavuz (2013), intihar girişimi ve intihar davranışı sergilemeyen kişilerin ilişkililik puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Alpay (2015), benlik kurgusu ve intihar ilişkisini araştırdığı çalışmasında intihar yüzdesi düşük olan bireylerin ilişkili benlik kurgusuna sahip olan bireyler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son olarak yine kamu sektöründe kendileşme yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ters yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken ilişki yönelimi ve işe ilişkin iyilik hali arasında olumlu yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Daha önce de bahsedildiği üzere, alan yazınında genellikle hem kendileşme hem de ilişki yöneliminin iyilik hali ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (örn.: Beydoğan, 2008; Köse, 2009; Kantaş, 2013; Özdemir, 2016).

Mevcut çalışmada ise yukarıda bahsedildiği gibi, alan yazınından farklı bir sonuç elde edilmiştir. Kendileşme yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında ters yönlü bir ilişki bulunurken ilişki yönelimi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir. İlişki yönelimi ile işe ilişkin iyilik hali arasındaki olumlu yöndeki ilişkiyi desteklediği düşünülen bir çalışma da İmamoğlu ve Güler-Edwards'ın (2007) çalışmasıdır. İmamoğlu ve Güler-Edwards, kopuk benlikten ziyade ilişkili benliğin olumlu beklentiler ve geleceğe olumlu bakma ile ilişkisini tespit etmişlerdir. Markus ve Kitayama da (1991), özerk benliğe sahip bireylerin kendi iç ihtiyaçlarına yöneldiklerini ve daha çok kendi düşünce ve duygularına önem verdiklerini; bu yüzden bu bireylerin kendi ihtiyaçları ile ilgili sorun yaşadıklarında diğer bireylerden daha fazla ruhsal sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra, toplulukçu kültürlerde bireyler arasındaki ilişkiler ve bağlılığın sosyal desteğin varlığıyla olumsuz duyguları azaltacağı, kendileşme yönelimi yüksek olan bireylerin sosyal destek arama eğilimlerinin düşük olmasının ve sosyal destek almaktan hoşnut olmamalarının onları olumsuzluklar ile karşılaştıklarında yalnız bıraktığı, bu bakımdan da olumsuz duygulanımları daha çok yaşadıkları ileri sürülmektedir (Alpay, 2015). Ayrıca, Beydoğan (2008) çalışmasında,

ilişkili benlik kurgusuna sahip olanların daha yüksek iyilik haline sahip oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

Bunlara ek olarak, elde edilen sonucun kamu sektöründeki klan kültürü ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yüz yüze iletişimin ön planda olduğu küçük gruplara klan adı verilmektedir. Klanlarda iç grup ve dış grup ayrımı mevcuttur. Klanlar, bilgiyi iç grup içinde paylaşarak yayarlar ve bu sayede dış gruplara üstünlük kurarlar. Devlet kurumları genellikle, klanların yarıştığı ortamlara kolaylıkla dönüşebilen bir yapıya sahiptir. Klanlar, sinerjinin ve güvenin yüksek, ilişkilerin, geleneklerin ve gruba sadakatin önemli olduğu, ortak değerlerin paylaşıldığı, bireyselleşme eğilimlerinin değil, ortaklaşa değerler ve geleneklerin gözlendiği yapılardır (Sargut, 2001, s. 153-160). Türk çalışanlarının paternalist eğilimlerini en iyi şekilde temsil eden örgüt kültürü biçiminin klan kültürü olduğu ifade edilmektedir (Erdem, 2007, s. 75). Klan kültürü de iç gruplarda birlik ve beraberliğin önemli olduğu, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerdir. Bu örgütlerin birer aile gibi işlev gördüğü ifade edilmektedir ve örgüt yöneticileri de anne-baba rolünü üstlenirler (Dosoglu-Guner, 2001; Berrio, 2003; Dwyer vd., 2003'ten aktaran Erdem, 2007, s. 66). Bu nedenlere bağlı olarak kendilerini diğerleri gibi hissetmeyip onlarla ilişki kurmak zorunda hissetmeyen bir başka deyişle kendileşme yönelimi yüksek olan ve iç grubun parçası olmayan çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinin düşükken, kendilerini o kültürün bir parçası olarak gören, diğerleriyle ilişki kuran ve iç grubun birer üyesi olan çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın hipotezlerinden H<sub>8</sub> reddedilirken H<sub>9</sub> kabul edilmiştir.

Bu sonuçlarda, araştırmanın yapıldığı dönemde ülkemizdeki ekonomik koşulların, kriz ortamının, dünya ve ülke politikalarının da etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde özel sektör, iç ve dış politikalardan, ekonomik dalgalanmalardan çok daha fazla etkilendiğinden, bu sektörde çalışanlar da bu belirsizlikler ve olumsuzluklardan daha çok etkilenmektedir. Ancak, ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde özel sektörün önemi çok büyüktür. Çalışanların özel sektörde çalışmalarının amacı yalnızca kariyer yapmak ya da daha fazla kazanmak değil, kalkınma, ilerleme ve gelişmeyi sağlamak olmalıdır.

Günümüzde yeni neslin daha belirli ve “garanti veren” bir iş hayatı sağladığı düşüncesiyle kamu sektörünü tercih ettiği görülmektedir. Ancak birçok yaratıcı genç bu sebeplerle ya kendilerini geliştiremeyecekleri işleri seçip körelmekte ya da kamuda

kendilerine ve beklentilerine uygun bir çalışma ortamı bulamayacağını düşünerek özel sektöre de getirdiği belirsizliklerden ve risklerden dolayı tercih etmeyip ülke dışına göç etmektedirler. Bu durum da beyin göçüne neden olmaktadır.

Bu olumsuz sonuçları engellemek amacıyla, öncelikle gençlerin kamu sektörünü yalnızca gelecekleri açısından bir teminat olarak görmelerinin önüne geçilmelidir. Kamu sektörü, çalışanların kendilerini ve beklentilerini geliştirebilecekleri, yaratıcılıklarını kullanabilecekleri yönde geliştirilerek yeni nesil açısından bu yönde çekici hale getirilmelidir. Özel sektörün ülkelerin kalkınmasındaki önemi de düşünülerek hem özel sektörde hem de kamu sektöründe tüm çalışanların iyilik hallerinin arttırılmasının bu iki sektörün geleceği açısından önemi üzerinde durulmalıdır.

Görüldüğü üzere, çalışmada daha önceki çalışmalardan daha farklı sonuçlar elde edilmesi bakımından, mevcut araştırmanın bu yönüyle alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca analizlerin kamu ve özel sektör bakımından ayrı ayrı ele alınarak karşılaştırmalı olarak yapılmasının da araştırmanın özgünlüğünü oluşturduğu ve bu bakımdan da alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın örnekleminin yalnızca iki ilde (Eskişehir ve Ankara illeri) özel sektör ve kamu sektöründe çalışan bireylerden oluşması araştırmanın kısıtlılıklarındandır. Örneklem, sonraki çalışmalarda farklı bölgelerden farklı illeri de kapsayacak şekilde genişletilebilir. Bunun yanı sıra, özel sektörde iş güvencesi gibi sebeplerden dolayı anketlere verilen yanıtlarda tereddütler oluşabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu tereddütlerin önlenmesi amacıyla araştırma ileriki çalışmalarda nitel çalışmalar ile desteklenebilir.

## KAYNAKÇA

- Ak, B. (2016). Parametrik hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde*. (s. 73-82). Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Alpay, Ü. (2015). *Benlik kurgularının intihar ve sorun çözme becerileriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*, 1, 61-114.
- Angner, E. (2012). Are subjective measures of wellbeing 'direct'? *Australasian Journal of Philosophy*, 89 (1), 115-130.
- Antalyalı, Ö. L. (2016). Parametrik hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde*. (s. 131-182). Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Arbak, Y. (2005). Dominant values of Turkish organizations: A contradictory phenomenon. *Review of Social, Economic & Business Studies*, 5 (6), 69-88.
- Aronson, E., Wilson, T. D. ve Akert, R. M. (2012). *Sosyal psikoloji*. (Çev.: O. Gündüz). İstanbul: Kaktüs Yayınları
- Arseven, A. (1986). Çocukta benlik gelişimine ailenin etkisi ve çocuğun okuldaki başarısı. *Eğitim ve Bilim*, 10 (60), 11-17.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası (psikolojiye giriş)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55 (1), 833-851.
- Backman, S. (1974). *Social psychology*. (2. Basım). New York: McGraw-Hill.
- Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. K. S. Cameron ve G. M. Spreitzer (Eds) *The Oxford Handbook of positive organizational scholarship içinde* (s. 1-31). New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.

- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological bulletin*, 91 (1), 3-26.
- Baymur, F. B. (2012). *Genel psikoloji*. (20. Basım). İstanbul: İnkılap Kitabevi
- Bayram N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin (job-related affective well being-JAWS) Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Öneri, 6 (22), 1-7.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bayramova, N., ve Karadakovan, A., (2004). Kronik hastalığı olan bireylerin umutsuzluk durumlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7 (2), 39-47.
- Beane, J. A., Lipka, R. P. ve Ludewing, J. W. (1980). Synthesis of research on self concept. *Educational Leadership*. 38, 84-89.
- Beydoğan, B. (2008). *Self-construal differences in perceived work situation and well-being*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Bjelland, I., Krokstad, S., Mykletun, A., Dahl, A. A., Tell, G. S., ve Tambs, K. (2008). Does a higher educational level protect against anxiety and depression? The HUNT study. *Social science & medicine*, 66 (6), 1334-1345.
- Brown, S. L. (2000). The effect of union type on psychological well-being: Depression among cohabitators versus marrieds. *Journal of health and social behavior*, 41 (3), 241-255.
- Cross, S. E. ve Madson, L. (1997). Models of self: self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5-37.
- Cross, S. E. ve Morris, M. L. (2003). Getting to know you: The relational self-construal, relational cognition, and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (4), 512-523.

- Cross, S. E., Gore, J. S. ve Morris, M. L. (2003). The relational-interdependent self-construal, self-concept consistency, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (5), 933-944.
- Cutler, D. M., ve Lleras-Muney, A. (2006). *Education and health: evaluating theories and evidence*. National bureau of economic research, NBER Working Paper No. 12352.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı*. (15. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelen, N., Çok, F., Bosma, H. A. ve Djurre, H. Z. (2006). Perceptions of decisional autonomy of Turkish adolescents and their parents. *Paideia (Ribeirão Preto)*, 16 (35): 349-363.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53 (2), 275-294.
- Deluga, R. J. ve Perry, J. T. (1994). The role of subordinate performance and ingratiation in leader-member exchanges. *Group & Organization Management*, 19 (1), 67-86.
- Diener, E. (2000), Subjective well-being: science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E. and Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7 (3), 181–185.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40 (1-2), 189-216.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276–302.
- Duyan, E. C. (2012). *Hizmetkar liderlik: Çalışan iyilik hali ve çalışma yaşamının kalitesi ile ilişkileri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Duyan, E. C., Aytaç, S., Akyıldız, N. ve Van Laar, D. (2013). Measuring work related quality of life and affective well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4 (1), 105-116.

- Edgar, A. ve Sedgwick, P. (2007). *Kültürel kuramda anahtar kavramlar sözlüğü*. (Çev.: M. Karaşahan). İstanbul: Açılım Kitap.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (2), 63-79.
- Feldman, R. S. (1998). *Social psychology*. (2. Basım). New-Jersey: Prentice-Hall.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7 (2), 117-140.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- Furrer, C., ve Skinner, E. (2003). Sense of relatedness as a factor in children's academic engagement and performance. *Journal of Educational Psychology*, 95 (1), 148-162.
- Gangestad, S. W. ve Snyder, M. (2000). Self-monitoring: appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*. 126 (4), 530-555.
- Gezici, M., ve Güvenç, G. (2003). Çalışan kadınların ve ev kadınlarının benlik algısı ve benlik kurgusu açısından karşılaştırılması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18 (51), 1-17.
- Gorski, J. ve Young M. A. (2002). Sociotropy/autonomy, self-construal, response style, and gender in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 32(3), 463-478.
- Gökdağ, R. (2014). Benlik. S. Ünlü (Ed.). *Sosyal psikoloji-II* içinde (s. 112-129). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Güçray, S. S. (1993). Çocuk yuvasında ve ailesinin yanında kalan 9-10-11 yaş çocuklarının öz-saygı gelişimini etkileyen bazı faktörler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3 (3), 58-66.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri*. (3. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hartman, G.W. (1934). Personality traits associated with variations in happiness, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 29 (2), 202-212.,
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2014). *Sosyal psikoloji*. (7. Basım). (Çev.: İ. Yıldız ve A. Gelmez). Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Hovey, J. D., ve Magaña, C. (2000). Acculturative stress, anxiety, and depression among Mexican immigrant farmworkers in the Midwest United States. *Journal of Immigrant health*, 2 (3), 119-131.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.
- Ingledew, D. K., Wray, J. L., Markland, D. ve Hardy, L. (2004). Work-related goal perceptions and affective well-being. *Journal of Health Psychology*, 10 (1), 101-122.
- İmamoğlu, E. O. (1998). Individualism and collectivism in a model and scale of balanced differentiation and integration. *The Journal of Psychology*, 132 (1), 95-105.
- İmamoğlu, E. O. (2003). Individuation and relatedness: not opposing but distinct and complementary. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 129 (4), 367-402.
- İmamoğlu, E. O. ve Güler-Edwards, A. (2007). Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22 (60), 115-138.
- İmamoğlu, E. O. ve Karakatioğlu-Aygün, Z. (2004). Self-construals and values in different cultural and socioeconomic contexts. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 130 (4), 277-306.
- İmamoğlu, E. O., Küller, R., İmamoğlu, M. ve Küller, M. (1993). The social psychological worlds of Swedes and Turks in and around retirement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24 (1), 26-41.
- James, W. (1950). *The principles of psychology*. (Vol. 1). New York: Dover Publications.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). Özerk-ilişkisel benlik: Yeni bir sentez. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11 (37), 36-43.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1997). Individualizm and collectivism. J. W. Berry, M. H. Segall ve Ç. Kağıtçıbaşı (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology içinde* (2. Basım, 3. Cilt) (s. 1-50). Boston: Allyn and Bacon.



- Kağıtçıbaşı, Ç. (2017). *Benlik, aile ve insan gelişimi, kültürel psikolojide kuram ve uygulamalar*. (4. Basım). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2016). *Dünden bugüne insan ve insanlar*. (18. Basım). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalaycıoğlu, E., ve Çarkoğlu, A. (2018). İşe Yönelim'de Türkiye'ye karşılaştırmalı bir bakış. [http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2018/02/%C4%B0seYonelimArastirmasi\\_Kalaycioglu\\_Carkoglu.pdf](http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2018/02/%C4%B0seYonelimArastirmasi_Kalaycioglu_Carkoglu.pdf) (Erişim Tarihi: 06.08.2018).
- Kantaş, Ö. (2013). *Impact of relational and individuational self-orientations on the well-being of academicians: The roles of ego- or eco- system motivations, self-transcendence, self-compassion and burnout*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Kashima, E. S., ve Hardie, E. A. (2000). The development and validation of the Relational, Individual, and Collective self-aspects (RIC) Scale. *Asian Journal of Social Psychology*, 3(1), 19-48.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S. C., Gelfand, J. H. ve Yuki, M. (1995). Culture, gender, and self: A perspective from individualism-collectivism research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 925-937.
- Kelloway, E. K. (2005). The healthy workplace: Some new thinking about an old issue. *The Workplace Review*, 11-18.
- Kelloway, E. K. ve Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64 (4), 291-304.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43 (2), 207-222.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73 (3), 539-548.
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H. ve Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: self-enhancement in the United

- States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (6), 1245-1267.
- Köse, B. (2009). *Associations of psychological well-being with early maladaptive schemas and self-construals*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini gerçekleştirme. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*. 10, 162-178.
- Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity: don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*. 3 (1), 94-120.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. ve Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15 (1), 8-13.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Markovits, Y., Davis, A. J. ve Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7 (1), 77-99.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*. 35 (2), 63-78.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-253.
- Markus, H. ve Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: a social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38 (1), 299-337.
- Michener, H. A., DeLamater, J. D. ve Schwartz, S. H. (1990). *Social psychology*. (2. Basım). California: Harcourt Brace Jovanovich.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 801-805.
- Myers, D. G. (2015). *Sosyal psikoloji*. (10. Basım) (Çev: S. Akfırat). Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R. ve Wagenaar, W. A. (2009). *Atkinson & Hilgard's Introduction to Psychology*. (15. Basım). Andover: Cengage Learning EMEA.
- Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological bulletin*, 128 (1), 3-72.
- Özdemir, A. A. (2016). Çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19 (38), 23-32.
- Özdemir, Y., ve Çok, F. (2011). Ailede özerk-ilişkisel benlik ölçeklerinin lise öğrencileri için uyarlanması ve psikometrik özellikleri. *İlköğretim Online*, 10(1), 121-132.
- Özkalp, E. (2015). *Sosyolojiye giriş*. (24. Basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Page, K. M. ve Vella Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model". *Social Indicators Research*, 90 (3), 441-458.
- Parfit, D. (1984). *Reasons and persons*. Oxford: Clarendon Press.
- Robertson, I. ve Cooper, C. (2011). *Well-being: productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan.
- Rosenberg, M. (1989). Self-concept research: A historical overview. *Social Forces*. (68) 1, 34-44.
- Ross, C. E., ve Mirowsky, J. (2006). Sex differences in the effect of education on depression: resource multiplication or resource substitution?. *Social Science & Medicine*, 63 (5), 1400-1413.
- Ross, C. E., ve Wu, C. (1995). The links between education and health. *American Sociological Review*, 60 (5), 719-745.
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136-1146.

- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1989b). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 1-28.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9 (13), 13-39.
- Ryff, C. D., Singer, B. H. ve Love, G. D. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359 (1449), 1383-1394.
- Saks, M. J. ve Krupat, E. (1988). *Social psychology and its applications*. New York: Harper & Row.
- Samman, E. (2007). Psychological and subjective well-being: A proposal for internationally comparable indicators. *Oxford Poverty and Human Development Initiative Working Paper Series*, 1-54.
- Sargut, S. (2001). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. (2. Basım). Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarioğlu-Uğur, S. (2016). *Kişilik tiplerine göre çalışanların örgütsel sessizlik algılamaları: Kamu ve özel kesimde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2002). *Modern psikoloji tarihi*. (2. Basım). (Çev.: Y. Aslay). İstanbul: Kaktüs Yayınları.

- Sennett, R. (2011). *Karakter aşınması*. (5. Basım). (Çev: B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sevastos, P. (1996). *Job-Related affective well-being and its relation to intrinsic job satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Perth, Australia: Curtin University.
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J. J., Fahlman, M., ve Garn, A. C. (2012). Urban high-school girls' sense of relatedness and their engagement in physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 31 (3), 231-245.
- Shweder, R. A. ve Bourne, E. J. (1982). Does the concept of the person vary cross-culturally?. A. J. Marsella ve G. M. White (Eds.) *Cultural conceptions of mental health and therapy* içinde (s. 97-137). Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20 (5), 580-591.
- Sungur, O. (2016). Korelasyon analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* içinde. (s. 115-127). Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Tan, M., Okanlı, A., Karabulutlu, E., ve Erdem, N. (2005). Hemodiyaliz hastalarında sosyal destek ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 8 (2), 32-39.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2010). *Sosyal psikoloji*. (Çev.: A. Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi
- Tracey, B. (1993), *Maximum achievement*. New York: Simon & Schuster.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological review*, 96 (3), 506-520.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji*. (3. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. ve Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 219-230.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7 (1), 37-45.

- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8 (2), 84-97.
- Warr, P. B. (1990a). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (3), 193-210.
- Warr, P. B. (1990b). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4 (4), 285-294.
- Warr, P. ve Nielsen, K. (2018). Well-being and work performance. E. Diener, S. Oishi ve L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* içinde (s. 1-22). Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Warr, P.B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4), 294-306.
- Woolfolk, R. L., Novalany, C., Gara, M. A., Allen, L. A. ve Polino, M. (1995). Self-complexity, self-evaluation, and depression: an examination of form and content within the self-schema. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68 (6), 1108-1120.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. ve Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65 (9), 1051-1609.
- Yavuz, Ö. Y. (2013). *Benlik kurguları intihar ve intihara yönelik tutumlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yeniçeri, Z. (2013). *Impact of self orientations on well-being during adulthood: The mediating roles of meaning in life, attitudes towards death and religious outlook*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Yıldız, M. (2006). Benlik kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü. *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23, 87-127.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik çağı: Ruh sağlığı eğitimi ve ruhsal sorunları*. (2. Basım). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

[www.gallup.com](http://www.gallup.com) (Erişim tarihi: 30.06.2018).

[www.worldhappiness.report](http://www.worldhappiness.report) (Erişim tarihi: 30.06.2018).

## EK

Bu anket, çalışanların benlik kurguları ile işe ilişkin duygusal iyilik halleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yürütülen bir çalışma ile ilgilidir. Anketin değerlendirilmesi açısından tüm sorulara eksiksiz yanıt verilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konudaki hassasiyetiniz ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Veriler yalnızca Yüksek Lisans tezinde akademik amaçlarla kullanılacak olup, bilgileriniz üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

1. Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek
2. Yaşınız:
3. Eğitim Durumunuz:  İlköğretim  Ortaöğretim/Lise  Üniversite  
 Yüksek Lisans  Doktora
4. Medeni Durumunuz:  Evli  Bekar
5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?:
6. Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?:
7. Çalıştığınız kurum:  Özel Sektör  Kamu Sektörü

**Geçtiğimiz haftalarda ne sıklıkla işiniz size aşağıdaki duyguları hissettirdi? Lütfen hislerinizi en uygun tarif eden sıklığı işaretleyiniz.**

*1 = Hiç bir zaman      2 = Arada bir      3 = Bazen  
4 = Sıkça      5 = Oldukça Sık      6 = Her zaman*

1.	Kasvetli	1	2	3	4	5	6	D
2.	Sakin	1	2	3	4	5	6	R
3.	Kaygılı	1	2	3	4	5	6	E
4.	Coşkulu	1	2	3	4	5	6	H
5.	Motive	1	2	3	4	5	6	H
6.	Endişeli	1	2	3	4	5	6	E
7.	Dinlenmiş	1	2	3	4	5	6	R
8.	Gergin	1	2	3	4	5	6	E
9.	Depresif	1	2	3	4	5	6	D
10.	İyimser	1	2	3	4	5	6	H
11.	Rahat	1	2	3	4	5	6	R
12.	Zavallı	1	2	3	4	5	6	D

Not: Her satırın son sütünü o maddenin ait olduğu alt boyutu ifade etmektedir.  
D = Depresyon, R = Rahatlama, H = Heves, E = Endişe



**Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyunuz ve ne derece katılıp katılmadığınızı en iyi yansıtan sayıyı işaretleyiniz. (1=En Düşük, 5= En Yüksek)**

1. Kendi kendime kaldığımda yapacak ilginç şeyler bulabilirim.	1	2	3	4	5	K
2. Kendimi aileme hep yakın hissedeceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	İ
3. İnsanlarla ilişki kurmakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
4. Kendi isteklerimi yapabilmek için kendime mutlaka zaman ve imkân tanımaya çalışırım.	1	2	3	4	5	K
5. Kendimi duygusal olarak toplumun dışında kalmış gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
6. Kendimi duygusal olarak aileme çok yakın hissediyorum	1	2	3	4	5	İ
7. Farklı olmaktansa, toplumla düşünsel olarak kaynaşmış olmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	K (T)
8. Kendimi yakın çevremden duygusal olarak kopmuş hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
9. Kendimi insanlardan olabildiğince soyutlayıp, kendi isteklerimi gerçekleştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	İ (T)
10. Hayatta gerçekleştirmek istediğim şeyler için çalışırken, ailemin sevgi ve desteğini hep yanımda hissettim.	1	2	3	4	5	İ
11. Kendimi yalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
12. Ailemle duygusal bağlarımın zayıf olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
13. Ailemle aramdaki duygusal bağların hayatta yapmak istediğim şeyler için bana güç verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	İ
14. Kendimi diğer insanlardan kopuk hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ (T)
15. Toplumsal değerleri sorgulamak yerine benimsemeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5	K (T)
16. Kendimi sosyal çevreme duygusal olarak yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5	İ
17. Kendimi ilginç buluyorum.	1	2	3	4	5	K
18. İnsanın kendini kendi istediği gibi değil, toplumda geçerli olacak şekilde geliştirmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	K (T)
19. İnsan geliştikçe, ailesinden duygusal olarak uzaklaşır.	1	2	3	4	5	İ (T)
20. İnsanın en önemli amacı sahip olduğu potansiyeli hakkıyla geliştirmek olmalıdır.	1	2	3	4	5	K
21. İnsanın kendi özelliklerini geliştirip ortaya çıkarabilmesi gerekir.	1	2	3	4	5	K
22. Kişinin kendine değil, topluma uygun hareket etmesi, uzun vadede kendi yararına olur.	1	2	3	4	5	K (T)
23. İnsanın yapmak istediklerini yapabilmesi için, ailesiyle olan duygusal bağlarını en aza indirmesi gerekir.	1	2	3	4	5	İ (T)
24. Çevremdekilerin onayladığı bir insan olmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	K (T)
25. Zamanımızda insanlar arasında güçlü duygusal bağların olması, kendileri için destekleyici değil, engelleyici olur.	1	2	3	4	5	İ (T)

<b>26.</b> Sahip olduğum potansiyeli ve özellikleri geliştirip kendime özgü bir birey olmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	K
<b>27.</b> Çevreme ters gelse bile, kendime özgü bir amaç için yaşayabilirim.	1	2	3	4	5	K
<b>28.</b> Herkesin kendi özelliklerini geliştirmeye uğraşması yerine toplumsal beklentilere uygun davranmaya çalışmasının daha doğru olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5	K (T)
<b>29.</b> Toplumlar geliştikçe, insanlararası duygusal bağların zayıflaması doğaldır.	1	2	3	4	5	İ (T)

Not: Her satırın son sütünü o maddenin ait olduğu alt boyutu ifade etmektedir.

K = Kendileşme yönelimi, İ = İlişki yönelimi, T = Ters sorular.

## ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Simge DİNDAR TIRAŞ  
Yabancı Dil : İngilizce  
Doğum Yeri ve Yılı : İZMİR/1990  
E-Posta : simgedindar@anadolu.edu.tr

### Eğitim Geçmişi:

2013, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

2012, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Dış Ticaret Bölümü

2008, Şemikler Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı Program), Türkçe – Matematik

### Mesleki Geçmişi:

2015 - , Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi