

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA ZAMAN YÖNELİMİNE BAĞLI OLARAK
İŞ VE İLİŞKİ DOYUMSUZLUĞUNA VERİLEN TEPKİLER

Yüksek Lisans Tezi

Fatma YAŞIN

Ankara-2013

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA ZAMAN YÖNELİMİNE BAĞLI OLARAK
İŞ VE İLİŞKİ DOYUMSUZLUĞUNA VERİLEN TEPKİLER

Yüksek Lisans Tezi

Fatma YAŞIN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ayda BÜYÜKŞAHİN SUNAL

Ankara-2013

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmanın her aşamasında rehberliği ve yapıcı eleőtirileriyle benden desteğini son ana kadar esirgemeyen değerli danıőmanım Doç. Dr. Ayda Büyükşahin Sunal'a çok teşekkür ederim. Ayrıca jürimde yer alan Prof. Dr. Selim Hovardaoğlu ve Yard. Doç. Dr. Okan Cem ırakoğlu'na tezimi sabırla okuyup, eleőtiri ve önerilerini benimle paylaőtıkları için teşekkür ediyorum.

Tüm yaşamım boyunca olduğu gibi, bu çalışma sürecinin her anında yanımda olan ve desteğini esirgemeyen aileme yürekte teşekkür ederim. Özellikle veri toplama sürecindeki desteğinden ve stresli olduğum anlardaki sabrından dolayı sevgili anneme minnettarım.

Adını bile bilmediğim ülkelerde olmasına rağmen, kendimi hiçbir zaman yalnız hissettirmeyen ve en zor anlarımda anlayışını, sevgisini benden hiç esirgemeyen Berkant'a sonsuz teşekkürler.

Benimle aynı dönemde tez yazdığı için tüm zor srelerimi en iyi anlayan ve her zaman beni motive eden ev arkadaşım Melike'ye, işin içinden çıkamadığım anlarda koőup gelen ve tabloların çıkmazından beni kurtaran Melis'e, tükenmek üzere olduğum anlarda bana g veren ve iyi ki dostum olmuőlar diyebileceğim Yağmur'a, Durdane'ye, Sezin'e, Gözde'ye ve Buket'e, veri toplama aőamasındaki yardımları için Oğuz'a, Ali Hocam'a, Bengi Hanım'a, yoğun çalışma programlarına rağmen verilerin analizi sırasında yardımını esirgemeyen, geribildirimler veren ve

yol gösterici fikirleriyle beni destekleyen Yard. Doç. Dr. Önder Sümbül ve Yard. Doç. Dr. Ayça Özen'e sonsuz teşekkür ederim.

Çalışma sürecimin her anında yanımda olan ve teşekkür etmek istediğim bu güzel insanlara sahip olduğum için çok şanslıyım. Hayatımda oldukları için çok mutluyum ve yardımları için hepsine minnettarım.

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Zaman Kavramı.....	4
1.2. Zaman Yönelimi Kuramı.....	9
1.2.1. Zaman Yöneliminin Boyutları.....	13
1.2.1.1. Geçmiş/Olumsuz (Past-Negative).....	14
1.2.1.2. Geçmiş/Olumlu (Past-Positive).....	16
1.2.1.3. Şimdi/Hazcı (Present-Hedonistic).....	17
1.2.1.4. Şimdi/Kadercı (PresentFatalistic).....	21
1.2.1.5. Gelecek (Future).....	24
1.3. İş Doyumu.....	28
1.3.1. İş Doyumu ve Zaman Yönelimi.....	30
1.4. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler.....	33
1.4.1. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve İş Doyumu.....	36
1.4.2. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve Zaman Yönelimi.....	38

1.5. İlişki Doyumu.....	40
1.5.1. İlişki Doyumu ve Zaman Yönelimi.....	41
1.6. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler.....	43
1.6.1. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve İlişki Doyumu.....	45
1.6.2. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve Zaman Yönelimi.....	47
1.7. Araştırmanın Amacı.....	49
1.8. Araştırmanın Denenceleri.....	52

2. BÖLÜM

YÖNTEM.....	55
2.1. Katılımcılar.....	55
2.2. Veri Toplama Araçları.....	56
2.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	56
2.2.2. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği (İDVTÖ).....	57
2.2.2.1. İDVTÖ'nün Türkçe'ye Uyarlanması.....	58
2.2.2.1.1. Katılımcılar.....	59
2.2.2.1.2. Örgütsel Çatışma Ölçeği II (ÖÇÖ).....	60

2.2.2.1.3. İDVTÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....	61
2.2.2.1.4. İDVTÖ'nün Geçerliğine İlişkin Bulgular.....	62
2.2.3. Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri.....	69
2.2.4. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ).....	70
2.2.5. İlişki İstikrarı Ölçeği (İİÖ).....	71
2.2.6. İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği (İPTÖ).....	72
2.3. İşlem.....	74

3. BÖLÜM

BULGULAR.....	75
3.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler.....	76
3.1.1. Zaman Yönelimi ile İlgili Bulgular.....	78
3.1.2. İş Doyumu ile İlgili Bulgular.....	82
3.1.3. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ile İlgili Bulgular.....	83
3.1.4. İlişki Doyumu ile İlgili Bulgular.....	88
3.1.5. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ile İlgili Bulgular.....	89
3.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar.....	94

3.3. Model Testi.....	96
3.3.1. Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Rolü.....	96
3.3.2. Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Rolü.....	99

4. BÖLÜM

TARTIŞMA.....	103
4.1. Katılımcıların Zaman Yönelimi, İş Doyumu, İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler, İlişki Doyumu ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkilerden Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	104
4.1.1. Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri'nden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	104
4.1.2. İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	106
4.1.3. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	107
4.1.4. İlişki Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	110

4.1.5. İlişki Problemlerine Verilen Tepkiler Ölçeği'nden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması.....	110
4.2. Korelasyon Analizinden Elde Edilen Bulguların Tartışılması.....	114
4.3. Model Testinden Elde Edilen Bulguların Tartışılması.....	114
4.3.1. Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçlarının Tartışılması.....	116
4.3.2 Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçlarının Tartışılması.....	116
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
ÖZET.....	130
ABSTRACT.....	132
KAYNAKLAR.....	134
EKLER.....	158

ŞEKİLLER

- Şekil 1.** Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Etkisi.....98
- Şekil 2.** Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Etkisi.....102

ÇİZELGELER

Çizelge 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri.....	56
Çizelge 2. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması İçin Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	60
Çizelge 3. İDVTÖ güvenirlilik katsayıları.....	62
Çizelge 4. İDVTÖ'nün Ortalamaları, Standart Sapmaları, Faktör Yapısı, Açıklanan Varyans Yüzdeleri ve İç Tutarlılık Katsayıları ** (r)	64
Çizelge 5. İDVTÖ alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları.....	65
Çizelge 6. Kare Testi ve Uyum İndeksleri.....	67
Çizelge 7. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nin Dört Faktörlü Yapı için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	68
Çizelge 8. İDVTÖ alt ölçekleri ile örgütsel çatışma ölçeği arasındaki korelasyon katsayıları.....	68
Çizelge 9. Tüm Değişkenlere Uygulanan MANCOVA Sonuçlarından Elde Edilen ANOVA'lar İçin F Değerleri (Tüm analizler için s.d=15-484)	77
Çizelge 10. ZTPI alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları.....	79

Çizelge 11. ZTPI'nin alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları.....	81
Çizelge 12. İDÖ'den alınan puanlara ilişkin cinsiyet, eğitim, kurum temel etkisi ortalamaları.....	82
Çizelge 13. İDÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları.....	83
Çizelge 14. İDVTÖ'den alınan puanlara ilişkin cinsiyet, eğitim, kurum temel etkisi ortalamaları.....	85
Çizelge 15. İDVTÖ'nün alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları.....	87
Çizelge 16. İİÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları.....	88
Çizelge 17. İİÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları.....	89
Çizelge 18. İPTÖ alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları.....	91
Çizelge 19. İPTÖ alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları.....	93

1. BÖLÜM

GİRİŞ

"Şu an ya da gelecek diye bir şey yoktur, sadece tekrarlanıp duran geçmiş vardır."

E. O'neill

Zaman kavramı yıllar boyunca hem sosyal bilimlerin hem de fen bilimlerinin en ilgi çeken konularından biri olmuştur. Fen bilimleri zamanın "fiziksel yapısını" anlamaya yönelirken, sosyal bilimler ise "insan ve zaman" arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Zaman kavramı sosyal bilimler temelinde ele alındığında, insan ve zaman arasındaki ilişkiye dair en eski ve en kapsamlı sorgulamaların antik çağ filozofları tarafından yapıldığı görülmektedir. Zaman kavramının felsefe alanındaki uzun geçmişine karşın, bu kavramın psikoloji çalışmalarında yer alması, ilk olarak James'in (1870) Psikoloji'nin İlkeleri kitabı aracılığıyla gerçekleşmiştir. Zaman kavramı James tarafından (1870) "zaman algısı" adında ayrı bir bölümde ele alınmasına rağmen, uzun yıllar boyunca bu kavram araştırmacıların ilgisini çekmemiştir. Alanyazın incelendiğinde, "zaman" ile ilgili çalışmaların 1970'li yıllardan itibaren artmaya başladığı görülmektedir. Günümüzde ise zaman kavramının oldukça popüler olduğu gözlenmektedir.

Son yıllarda yapılan çalışmaların etkisiyle, zaman farklı şekillerde tanımlanmakta ve araştırmacılar tarafından zamana ilişkin yeni yaklaşımlar önerilmektedir. Bireylerin zamana yönelik algılarını inceleyen çalışmalar

alanyazında zaman odaklılığı (time orientation) (Gjesme, 1983), zaman yönelimi (time perspective) (Zimbardo ve Boyd, 1999; Husman ve Lens, 1999), gelecek zaman yönelimi (future time perspective) (McInerey, D., 2004), dengeli zaman yönelimi (balanced time perspective) (Webster, J. D., 2011), zaman yönetimi (time management) (Boniwell, 2005) gibi farklı kavramlar aracılığıyla ele alınmaktadır.

Alanyazında zaman yönelimi ile ilgili çalışmaların sayısı hızla artarken, bu konuyla ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırma zaman yönelimi konusunda Türkiye’de yapılacak ilk çalışmalardan biri olma özelliğini taşımaktadır. Ayrıca yurtdışında yapılan çalışmalar dâhil olmak üzere, zaman yönelimine dair araştırmaların büyük bir kısmı, zaman yönelimi ile riskli davranışlar ve kişilik arasındaki ilişkiye odaklanmıştır (Zimbardo ve ark. 1997; Rabinovich, Morton ve Postmes 2010). Buna karşın, alanyazında zaman yönelimiyle yaşamın büyük bir bölümünü içeren iş yaşamı ve duygusal ilişki arasındaki inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Oysa bireyler günlük yaşamlarının çoğunu işyerlerinde geçirirler ve iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye işaret eden çalışmalarda vardır (Adams, Linda, King ve King, 1996; Dikmen, 1995; Judge ve Watanabe, 1993). Bu nedenle, iş yaşamına ilişkin öğelerin, bireylerin yaşamındaki önemini görmezden gelmek mümkün değildir. Benzer şekilde, yakın ilişkiler ve özellikle de romantik ilişkiler yaşamın çok önemli bir yönünü oluşturur. Örneğin, Hendrick ve Hendrick (2002) tarafından yapılan bir çalışmada, bireylerin mutluluğunu etkileyen en önemli öğenin aşk olduğu görülmüştür. Bununla tutarlı olarak, Berscheid, Snyder ve Omoto’ya göre (1989) üniversite öğrencileri romantik ilişkilerini en yakın ilişkileri olarak tanımlamışlardır. Tüm bu bilgiler değerlendirildiğinde, bireylerin

yaşamlarında oldukça önemli bir yeri olan iş ve ilişki yaşamlarının, zaman yönelimi açısından ele alınmasının önemli bir katkı olacağı düşünülmektedir çünkü zaman yönelimi bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını dolayısıyla yaşamlarını büyük oranda etkilemektedir. Ayrıca, zaman yönelimiyle yakından ilişkili olan kişilik özelliklerinin hem iş doyumunu (Elovainio, Kivimaki, Steen ve Kalliomaki-Levanto, 2000; Judge, Bono ve Locke, 2000) hem de ilişki doyumunu (Kuhlken, Robertson, Benson ve Nelson-Gray, 2013; Watson, Hubbard ve Wiese, 2000) üzerindeki etkisini ortaya koyan bazı çalışmalar vardır. Bu çalışmalar dikkate alındığında, zaman yönelimlerinin iş ve ilişki yaşamlarını da etkileyeceği akla gelmektedir. Bununla tutarlı olarak, Zimbardo ve Boyd'un (1999; 2009) çalışmaları gelecek zaman yöneliminin akademik ve iş yaşamındaki başarıları yordayıcı etkisine işaret etmektedir. Doyum ve başarı arasındaki anlamlı ilişkiyi vurgulayan çalışmalar temel alındığında gelecek zaman yönelimi başta olmak üzere tüm zaman yönelimi boyutlarının iş doyumunu yordaması beklenmektedir (Akın ve Koçak, 2007; Ferris, Johnson, Rosen, Djurdjevic, Chang ve Tan; 2013). Ayrıca bazı çalışmalar zaman yönelimindeki farklılıkların kişilerarası ilişkileri etkilediğine işaret etmektedir (örn., Holman ve Zimbardo, 2009). Romantik ilişkilerin de kişilerarası ilişkilerin bir türü olduğu dikkate alındığında, zaman yöneliminin ilişki doyumunu yordayacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak, bazı çalışmalar kişilik özelliklerinin doyumsuzluğa verilen tepkiler üzerindeki etkisini de vurgulamaktadır (Johnston, 2004, 2008; Robert, 2004). Bu nedenle, bu çalışma da zaman yönelimi ile iş doyumunu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, ilişki doyumunu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın alanyazındaki bu eksikliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak zaman kavramının kısaca tarihçesine ve bu kavrama ilişkin yapılan tanımlamalara yer verilmiştir. Daha sonra Zaman Yönelimi Kuramı, kuramın boyutları ve ilgili çalışmalar ele alınmıştır. Ayrıca iş doyumunu, İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Kuramı, ilişki doyumunu ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Kuramı kısaca açıklanmış ardından bu değişkenlerin zaman yönelimiyle ilişkisi ele alınmaya çalışılmıştır. Son olarak ise araştırmanın amaçlarına ve denencelerine yer verilmiştir.

1.1. Zaman Kavramı

İnsan zihnini en çok meşgul eden konulardan biri olan zaman, hem sosyal bilimler hem de fen bilimleri tarafından yüzyıllar boyunca açıklanmaya çalışılmış ve çeşitli bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Ancak, her iki bilim dalının zamanı ele alışları farklı olduğu için zaman kavramına ilişkin henüz net bir tanımlanamamıştır. Fen bilimlerinde özellikle fizik alanında zamanın fiziksel yapısını anlamaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu bağlamda, Einstein'ın görecelik kuramı başta olmak üzere, yıllar boyunca yapılan bilimsel çalışmalarla zamanın evrendeki öneminin farkına varılmış ve zaman kavramı varlıkların anlaşılmasında yeni bir boyut olarak yer almıştır (Bal, 2005). Sosyal bilimlerde ise daha çok “insan ve zaman” arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Antik çağ filozoflarının “varlık nedir?” sorununa yanıt arayışıyla sosyal bilimlerde sorgulanmaya başlanan zaman kavramının, psikoloji alanında yer alması ise oldukça geç olmuştur. Psikoloji çalışmaları felsefi yaklaşımların etkisiyle ortaya çıkmış ve özellikle son yıllarda zaman kavramına ilişkin çalışmalar artmaya başlamıştır. Bu nedenle, öncelikle bazı

felsefe yaklaşımlarından söz etmek sosyal bilimlerin zaman bakış açısını anlamak adına daha yararlı olacaktır.

Felsefe yaklaşımları incelendiğinde, “zamanı kavramak, varlığı ve evreni anlamak için bir koşuldur” düşüncesinin, felsefenin zamana bakış açısının temelinde yer aldığı görülmektedir. Bu koşulun varlığı “zaman nedir?” sorusunu da akla getirmektedir. Heidegger “varlık zamandır” diyerek zaman kavramına fizik kuralları dışında yeni bir boyut kazandırmıştır. Bir başka deyişle, günümüz felsefe anlayışını ve bilimini etkileyen Heideggerci varlık anlayışı, zamanı ön plana çıkarmış ve bir varlık olarak ele almıştır (akt., Çüçen, 1996; akt., Levinas, 2006). Heidegger’in geçmiş, şimdi ve gelecek zaman anlayışı da zamana farklı bir bakış açısı getirmiştir. Heidegger geçmişini olup bitmiş olaylara ait bir bilgi deposu olarak tanımlamadığı gibi, geleceği de boş bir kâğıt olarak tanımlamamaktadır. Ona göre, her bir zaman dilimi, bir diğerini ve buna paralel olarak özneleri etkilemektedir. Bu nedenle, Heidegger geçmiş, şimdi ve gelecek zamanı “zamanın boyutları” olarak değil, “zamanın kendinden-geçişleri” olarak adlandırmaktadır (akt., Aygün, 2001). Augustinus ise zamanın bir gizem olduğunu vurgulayarak, “zaman nedir?” sorusuna yanıt vermenin zor bir sorunsal olduğuna işaret etmektedir. Ona göre, var olan hep şu andır ve geçmiş ile gelecek şu anın içinde yer almalıdır. Bu bağlamda bireylerde şu anı, geçmiş ve geleceğin zihinlerinde bıraktığı izlere deneyimlerler (akt., Çüçen, 1996).

Felsefecilerin zamanın ilerleyişine ilişkin yaklaşımları da “varlık nedir?” sorusuna verilen yanıtlarda olduğu gibi birbirlerinden farklıdır. Zamanın ilerleyişini anlamaya yönelik, döngüsel zaman anlayışı ve çizgisel zaman anlayışı olmak üzere

iki ayrı bakış açısı söz konusudur. Döngüsel zaman anlayışı ilk olarak antik çağ filozoflarından olan Aristoteles tarafından ele alınmıştır. Aristoteles, zaman ve evrenin her zaman var olduğunu ve var olacağını vurgulayarak, zamanın döngüsellğine dikkat çekmiştir (Babür, 1996). Diğer yandan tasavvuftaki varlık-zaman ilişkisinin de benzer şekilde zamanın döngüsellğine vurgu yaptığı söylenebilir. Tasavvufi düşüncede ölüm bir son değil, başlangıç olarak ele alınmaktadır. Başka bir deyişle, ruhun ölümü söz konusu değildir. Tasavvufi düşünceye göre, bedenın ölümü ruhun yeni ve sonsuz bir yaşama başlaması anlamına gelmektedir (Çelik, 2009). Ayrıca, Allah aşkı tasavvufi inanın temelinde olduğu için, ölüm bir kavuşma anı olarak nitelendirilmektedir. Toprakta var olan insanın yeniden toprakla bütünleşmesi olarak da değerlendirilen ölüm tasavvufa göre bir son değil, gerçek hayatın bir nedenidir (Demirci, 2000). Bu bağlamda ele alındığında tasavvufi düşüncede bir “sonun” olmayışı, döngüsel zaman anlayışının zaman bakış açısı ile benzerlik gösterdiği akla gelebilir. Buna karşılık, bu döngüsel zaman anlayışı, St. Augustinus tarafından eleştirilmiştir. St. Augustinus’a göre zaman döngüsellikten daha çok çizgisel olarak ilerlemektedir. Bir başka deyişle, zaman döngüsel anlayışta olduğu gibi sonsuz değildir ve zamanın bir başlangıcı olduğu için bir de sonu olmalıdır. Eğer zaman devirli bir şekilde ilerleseydi, her şey bir tekrardan ibaret olurdu oysa çizgisel zamanda bir tekrar yoktur, ilerleyiş ve son vardır. St. Augustinus’a göre anlaşılması zor bir kavram olan zaman, döngüsel anlayışla daha da karmaşık hale gelmektedir. Onun bu görüşlerinin etkisiyle, antik çağın döngüsel zaman anlayışı yerine çizgisel zaman anlayışı ön plana çıkmıştır (akt., Çüçen, 1996).

Merleau-Ponty'nin "Algının Fenomonolojisi" ile "Görünür ve Görünmez" adlı iki temel yapıtında zaman içinde ve zaman üstüne düşünme bakış açıları tartışılmıştır. Merleau-Ponty bu eserlerinde Aristoteles'in yaklaşımına benzer olarak zamanın döngüsellğine dikkat çekmiştir. Ona göre, günlük yaşamda ve bilimde geçerli olan nesnel zaman anlayışına göre, zamanın akışını deneyimleyen gizli bir özne vardır ve zaman bir akış olarak deneyimlenir. Örneğin, bir buz parçasının zamanla suya dönüştüğünü söyleyebilmek için bu süreci gözlemleyen bir bilinç gereklidir. Aksi takdirde buz parçası buz, su ise su olarak bilinir. Ancak ona göre, geçmiş, şimdi ve gelecek arasındaki ilişkiyi bilincin kendisi kurmamaktadır. Ayrıca, Merleau-Ponty bilinç ve zaman arasındaki bu ilişkinin, bellekte değil bir bulunuş anında gerçekleştiği vurgular. Özne sürekli bu zaman bağlamlarını düşünmez, eğer düşünürse şimdiki zamanda da olmaktan çıkar. Ancak zihindeki geçmiş ve gelecek hep yakınımızda yer alarak, bizi ve davranışlarımızı farkında olmadan etkiler (akt., Aygün 2001).

Görüldüğü gibi, zaman kavramı üzerine felsefe araştırmalarında uzun yıllardan beri çalışılmıştır. Psikoloji biliminde ise, zaman kavramının ayrıntılı bir biçimde ilk olarak William James'in (1890) Psikolojinin İlkeleri kitabında ele alındığı görülmektedir. James, zaman kavramını "zaman algısı" başlığı altında bir kitap bölümünde değerlendirmiş ve zamanı algılamadaki fizyolojik süreçleri vurgulamıştır. Daha sonra ise James'ten farklı olarak Lewin (1948; 1951) zamanın davranışla olan ilişkisine odaklanmıştır. Lewin'e göre zaman fizyolojik süreçlerden daha çok davranışla ilişkilidir. Ayrıca davranışlar üzerinde geçmiş ve gelecek

zamanın etkisine işaret eden bu bakış açısının daha önce sözü edilen Agustinus'un yaklaşımıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, 1970'li yıllardan itibaren "zaman" ile ilgili çalışmalarda artış gözlenmesine rağmen, özellikle son yıllarda Lewin'in vurguladığı haliyle zamanın insan davranışı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların oldukça popüler olduğu görülmektedir. İnsan ve zaman arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmalarda zaman kavramının genel olarak; *zaman algısı (time perception)* (Kim ve Zauberman, 2013), *zaman yönelimi (time orientation)* (Zimbardo ve Boyd, 1999; Husman ve Lens, 1999), *gelecek zaman yönelimi (future time perspective)* ve *zaman yönetimi (time management)* (Boniwell, 2005) açısından ele alındığı görülmektedir. İlk olarak zaman algısına ilişkin çalışmaların büyük bir bölümünün, deneysel yöntemler aracılığıyla gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda genel olarak, belirli bir davranış ya da görev sonrasında bireylerden geçen süreyi tahmin etmeleri istenmektedir. Zaman algısındaki çalışmalar, bireylerin zaman algısını fizyolojik ve bilişsel süreçleri temel alarak iki şekilde değerlendirdiğine işaret etmektedir. Zaman yönetimi ise bireylerin belirli eylemi gerçekleştirmelerinde kullandıkları zamanı kontrol etme yöntemi olarak açıklanmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde, zaman yönetiminin akademik başarı üzerindeki etkisini kanıtlayan çalışmaların sayısının ülkemizde fazla olduğu görülmektedir (Demirtaş ve Özer, 2007; Yavaş, Öztürk, Açikel ve Özer, 2012). Benzer şekilde, Horstmanshof ve Zimitat'a (2007) göre, gelecek zaman yönelimi de akademik başarıyla ilişkisi incelenen en temel değişkenlerden biridir. Gelecek zaman yönelimi çalışmaları, bireylerin gelecek amaçlarının ve beklentilerinin şu anki tutum, düşünce ve

davranışları üzerindeki etkisini anlamaya yöneliktir. Gelecek zaman yöneliminin son yıllarda yapılan çalışmalarda Zimbardo ve Boyd'un zaman yönelimi kuramı kapsamında incelendiği görülse de, bu kavrama ilişkin çalışmaların zaman yönelimi kuramının öncesinde başlamıştır. Buna karşın ilgili alanyazında, gelecek zaman yönelimine ilişkin bu çalışmaların farklı yaklaşımlar aracılığıyla ele alındığı gözlenmektedir. Bu da çalışma sonuçları arasında bir bütünlük sağlanması konusunda sorunlara neden olabilmektedir. Zaman yönelimine ilişkin bu tür sorunların giderilmesi, çalışmalar arası bütünlüğün sağlanması ve zamanın tüm boyutlarının kapsamlı bir şekilde ele alınması amacıyla Zimbardo ve Boyd (1999) "zaman yönelimi kuramı'nı" geliştirmişlerdir. Zaman yönelimi kuramında temel olarak geçmiş, şimdi ve gelecek zamanın bireylerin davranışları üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır. İzleyen bölümde çalışmanın temelini oluşturan zaman yönelimi kuramına, bu kuramın boyutlarına ve ilgili alanyazın çalışmalarına değinilmiştir.

1.2. Zaman Yönelimi Kuramı

Zaman Yönelimi Kuramı'na geçmeden önce, anlam karmaşasını önlemek için *zaman perspektifi (time perspective)* ve *zaman yönelimi (time orientation)* kavramlarının alanyazın çalışmalarındaki kullanımlarına değinmek yararlı olacaktır. Zaman yönelimine ilişkin çalışmalar incelendiğinde, bu kavramların tanımına ilişkin farklı açıklamalar olduğu görülmektedir. Bu iki kavram zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da, bazı araştırmacılar bu kavramların ayırt edilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Van Calster, Lens ve Nuttin'e (1987) göre zaman perspektifi, bireylerin geleceğe yönelik planları ve bu planları ne şekilde ve yoğunlukta gerçekleştirdikleri ile ilgilidir. Zaman perspektifinde, bu planların ne kadarlık bir

zaman dilimini içerdiği de önemlidir. Zaman yönelimi ise, bireylerin düşünce ve davranışlarını etkileyen geçmiş, şimdi ya da gelecek zaman boyutlarını tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Zimbardo ve Boyd (1999), bireylerin düşünce ve davranışlarında etkili olan zamanı ifade etmek için “perspektif” kelimesini kullanmaktadır. Bu çalışmada da zaman kavramı Zimbardo ve Boyd tarafından geliştirilen “Zaman Yönelimi Kuramı” (*Time Perspective Theory*) çerçevesinde ele alınacaktır. Ancak hem alanyazındaki çalışmaların birçoğundaki kullanıma uygun olması, hem de Türkçe bir kelime olması nedeniyle bu çalışmada “perspektif” kelime yerine “yönelim” kelimesinin kullanılması tercih edilmektedir.

Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından önerilen zaman yönelimi kuramı, Lewin’in (1951) insan ve zaman arasındaki ilişkiye bakış açısı temelinde ortaya çıkmıştır. Lewin geçmiş ve geleceğin insan davranışları üzerindeki etkisini ilk defa vurgulayan araştırmacılardan biridir. Zimbardo ve Boyd zaman yönelimi kuramında Lewin’in yaklaşımına ek olarak, insan davranışında şimdiki zamanın etkisine de yer vermişlerdir, çünkü onlara göre, geçmiş ve gelecek zaman bireylerin içinde buldukları zaman dilimindeki duygu, düşünce ve davranışlarını etkiler. Ayrıca onlar kuramlarında geçmiş zamanın fiziksel olarak geri getirilemeyeceğine ya da gelecek yaşam olaylarının öne alınamayacağına vurgu yapmışlardır. Onlara göre, bireylerin doğrudan kontrol edebilecekleri ya da değiştirebilecekleri tek zaman boyutu, “şimdiki zamandır”. Ek olarak, yazarlar “şimdiki zamanın” bireylerin yaşamlarının ilk anından itibaren dünyayı hissettikleri bir bağlantı noktası olduğuna da işaret etmişlerdir. Bir başka deyişle, bireyler dünyaya geldikleri andan itibaren tüm çocukluk yılları boyunca yalnızca “şimdiki zamana” odaklanırlar, çünkü yaşamı

biyolojik gereksinimlerin yönlendirdiği bu yıllarda “şimdi ve burada” kuralı en temel yaşam ilkesidir. Bebeklerin karınları acıktığında yemek istemesi ya da çocukların istedikleri oyuncakların hemen alınmasına yönelik tepkileri, bu durumun başlıca göstergelerinden biridir. Bu dönemlerde bireyin davranışını belirleyen tek şey anlık istekleridir. Ayrıca bebeklik ve çocukluk yıllarında karar alma mekanizmalarını etkileyen bir geçmiş yaşantısı olmadığı gibi, belirli gelecek amaçları da yoktur (Zimbardo ve Boyd, 2009). İlerleyen yıllarda hem deneyimlerin zihinsel süreçlerde depolanması, hem de geleceğe dair belirli amaçların kazanılmasıyla, bireylerin zihninde dünya hakkında genel bilgiler ve beklentiler içeren çeşitli şemalar oluşmaktadır. Beklentileri, sosyal rolleri, olayları ve belirli durumlardaki davranış biçimlerini içeren bu şemalar, ergenliğin ilk yıllarından itibaren biyolojik gereksinimlerle birlikte yaşama yön vermeye başlarlar. Bu nedenle, yetişkin bireylerin şu anki davranışlarında geçmiş deneyimlerinin ve gelecek planlarının etkisini görmezden gelmek mümkün değildir. Bir başka deyişle, zamanın fiziksel değişmezliği bireylerin sadece şimdiki zamanda var oldukları anlamına gelmemektedir, çünkü bireyler bellek süreçlerinin etkisiyle geçmişte var olduklarının farkındadırlar ve yansımalar ya da hayaller yoluyla da olsa geleceklerini zihinlerinde canlandırabilmektedirler. Bu bağlamda, Zimbardo ve Boyd zaman yöneliminin büyük ölçüde yaşantılar yoluyla kazanılan şemalar aracılığıyla öğrenilebileceğine işaret etmiştir.

Daha öncede belirtildiği gibi, geçmiş, şimdi ve gelecek şemalarının oluşum süreçlerini ve bu şemaların bir yanlılık olarak bireylerin yaşamlarını nasıl etkilediğini içeren zaman yönelimi kuramının geliştirilmesinde, büyük oranda Lewin'in (1951)

yaklaşımından yararlanılmıştır. Lewin (1948), insan ve zaman arasındaki etkileşimin önemini vurgulayan ilk araştırmacıdır. Lewin'e göre (1951) bireysel ya da sosyal deneyimler, gereksinim duyulduğunda devreye girecek şekilde bireylerin bilinçdışı süreçlerinde yer almaktadırlar. Bir başka deyişle, Lewin bireylerin geçmiş yaşantılarının şu anki davranışlarını etkilediğine işaret etmektedir. Nuttin (1964) de yalnızca şimdiki zamanın değil geçmiş ve geleceğin de bireylerin var olan düşünce ve davranışların etkilediğini belirterek Lewin'i (1948,1951) desteklemiştir. Zimbardo ve Boyd (1999) ise Lewin'in vurguladığı bilinçdışı süreçleri, zaman yönelimi ile ilişkilendirmişlerdir. Yazarlara göre, bireysel ve sosyal deneyimler anlamlı ve tutarlı bir şekilde zamansal kategorilere ayrılarak bilinçdışı süreçlerde yer alırlar. Geçmişte yaşanan olayları ve öngörülebilir gelecek amaçları içeren bu sınıflandırmalar da bireylerin şimdiki zamanda verdikleri kararları, yargıları ve şu anki davranışlarını etkiler. Örneğin; bazı bireylerin geçmiş yaşam olaylarının etkisinden çıkamadığı gözlenebilir. Bireylerin şu anki davranışlarını etkileyen bu olaylar nostaljik ve güzel yaşantılar olabileceği gibi travmatik ve acı verici olaylar da olabilir. Sonuç olarak, bireylerin var olan duruma tepkisi, deneyimlerinin bedel ve ödülleri değerlendirilmeleriyle ortaya çıkar. Ancak, bazı bireylerin karar alma süreçlerini geçmişten daha çok gelecek etkiler. Gelecek yönelimi baskın olan bu bireyler, olası tepkilerinin ilerleyen zamandaki geri dönüşlerini dikkate alarak, var olan duruma tepki verirler.

Görüldüğü gibi, bireylerin geçmiş, şimdi ve geleceğe ilişkin anlamlandırmalarında, kendi psikolojik süreçleri önem kazanmaktadır, bu nedenle de zaman yönelimi öznel bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu durum da zaman

yönelimi açısından bireyler arası farklılıklara yol açabilmektedir (Hornik ve Zakay, 1996). Tüm bunlara ek olarak, şu anki davranış üzerinde geçmiş, şimdi ve gelecek zaman yönelimlerinden birisi daha fazla etkiye sahip olabilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu da belirli bir zamana yönelik bilişsel bir yanlılık oluşmasına neden olmaktadır. Bir başka deyişle, bireyler bir zaman dilimini diğerlerinden daha üstün tutma eğiliminde olabilirler. Baskın olan bu eğilimin oluşmasında ise kültür, toplum, din, eğitim, sosyal sınıf gibi etmenler önemli rol oynamaktadır. Örneğin, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ve başarılı ebeveynlerden oluşan bir ailede yetişen bireyin, gelecek zaman yönelimli olma olasılığı yüksektir. Zaman yönelimi karar verme süreçleri ve davranışları etkileyebileceği gibi, bir yönelim her koşulda diğerlerinden baskın olduğunda bu yönelim karakteristik bir özellik haline gelmektedir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Bununla tutarlı olarak, bir zaman yönelimi için bilişsel yanlılık oluşması, bireylerin günlük yaşamlarındaki seçimlerini yordamaya da yardımcı olur (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bir başka deyişle, baskın olan bu zaman yönelimi, bireysel farklılık değişkeni haline gelmektedir. Ayrıca, tek bir zaman yönelimini baskın olarak kullananlar “yanlı bireyler” olarak da adlandırılmaktadırlar (Zimbardo, 2002). Karar verme süreçlerinde belirli bir zaman yöneliminin daha etkili olması yaşamlarının doğal akışını bozmasına rağmen, bireyler bilinçaltındaki bu etkinin ya da yönlendirici gücün nadiren farkına varırlar (Zimbardo ve Boyd, 1999).

1.2.1. Zaman Yöneliminin Boyutları

Zaman yönelimi, Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından *geçmiş/olumlu (past-positive)*, *geçmiş/olumsuz (past-negative)*, *şimdi/hazcı (present-hedonistic)*, *şimdi/kaderci (present-fatalistic)* ve *gelecek (future) zaman yönelimi* olmak üzere beş

alt boyutta ele alınmıştır. Yazarlara göre bu boyutlardan yalnızca birinin kullanılması, bireylerin duruma uygun hareket etmelerini engellemektedir, bu da önerilen bir durum değildir. Zimbardo ve Boyd'a göre, durumsal gereksinimler bireysel/sosyal süreçler doğrultusunda, geçmiş, şimdi ve gelecek zamanı dengeli bir şekilde kullanmak en ideal zaman yönelimidir. Dengeli zaman yönelimi olarak adlandırılan bu boyutta, geçmiş deneyimler, anlık arzular ve gelecek amaçların her biri ortalama bir değer olarak değerlendirilir, bu da bireyin karar verme süreçlerindeki bilişsel yanlılıkları azaltmaktadır (Zimbardo ve Boyd, 1999; Boniwell ve Zimbardo, 2004). Zimbardo ve Boyd (1999) dengeli zaman yöneliminin en ideal yönelim olduğundan söz etmesine rağmen, zaman yönelimi kuramını bilişsel yanlılıklar açısından değerlendirmektedirler. Bu nedenle, zaman yönelimi kuramının temel alındığı bu çalışmada da zaman yönelimi, geçmiş/olumlu, geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı, şimdi/kadenci ve gelecek olmak üzere beş alt boyutta incelenecektir.

1.2.1.1. Geçmiş/Olumsuz Zaman Yönelimi

Bireyler geçmiş yaşantılarını her zaman tüm ayrıntılarıyla, hatırlayamayabilirler. Bu nedenle, bireylerin geçmiş yaşam olayları hakkında her zaman gerçek yargılara sahip olmaları da mümkün değildir. Zimbardo ve Boyd'un (2009) çalışmaları bireylerin şu andaki duygu, düşünce ve davranışlarının geçmişte yaşadıkları ya da yaşadıklarına inandıkları olaylardan etkilendiğini göstermektedir. Onlara göre, bireyler yaşamları boyunca hem olumlu hem de olumsuz yaşam olayları deneyimlemelerine karşın, olaylara verdikleri tepkiler birbirlerinden farklıdır, çünkü her birey farklı yaşam olaylarına odaklanır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, geçmiş/olumsuz boyutunda yer alan bireylerin, geçmişe yönelik olumsuz olayları

anımsadıkları görülmektedir. Bireylerin geçmişe ilişkin bu olumsuz tutumları da hoş olmayan deneyimlerden, travmatik olaylardan, bazı olayların olumsuz yeniden yapılandırılmasından ya da bu koşulların tümünün bir arada olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, geçmişte deneyimlenen bu tür olumsuz olaylarda, kişinin şimdiki zamandaki duygu, düşünce ve davranışları da etkili olmaktadır (Zimbardo ve Boyd, 2009).

Alanyazın incelendiğinde, geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin en çok ilişkisi araştırılan değişkenlerden birinin cinsiyet olduğu görülmektedir. Brezilya’da yapılan bir çalışmada, kadınların deneyimledikleri olumsuz olayların etkisinde kalma oranının erkeklerden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Milfont, Andrade, Pessoa ve Belo, 2008). Buna karşın, Athowole (2004) tarafından yapılan kültürler arası bir çalışmada ise zaman yönelimi ve cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Benzer olarak, Boyacıoğlu ve Sümer (2011) tarafından ülkemizde yapılan bir çalışmada da geçmişi kabul etme ve cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar olmadığı bulunmuştur.

Geçmiş/olumsuz zaman yönelimi olan bireylerin muhafazakâr, tedbirli, değişime kapalı, yeni deneyimlerden kaçınan, kendi yararına olmasa da var olan durumu sürdürme de ısrarcı ve rahatsız edici deneyimlere odaklanma eğiliminde olduklarını ortaya koyan bazı çalışmalar (örn., Boniwell ve Zimbardo, 2004; Shores ve Scott, 2007; Petloska ve Earl, 2009) da görülmektedir. Yazarlara göre, bu bireyler geçmişteki olumsuz olaylara çok odaklandıkları için şimdiki zamanı da o olayların etkisiyle yaşıyor olabilirler. Bununla tutarlı olarak, Shores ve Scott’a (2007) göre, bu bireyler boş zamanlarında yeni şeyler öğrenmekle de çok az ilgilenirler. Ayrıca,

yaşam doyumunu açısından değerlendirildiğinde geçmiş/olumsuz yönelimi yüksek olan bireylerin, yaşam doyumlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu boyutta yer alan bireyler kişiler arası ilişkilerde sorun yaşarlar ve kumar oynama eğilimleri de yüksektir (Athawale, 2004; Drake, Duncan, Sutherland, Abernethy ve Henry, 2008). Bu bireylerin sosyal ağlarında çok az sayıda aile üyesinin ya akrabasının olduğu da görülmektedir (Holman ve Zimbardo, 2009). Bununla beraber, sosyal ilişkilerindeki çatışmaların büyük bir kısmını da aile üeleriyle yaşarlar. Ek olarak; evsiz bireylerde depresyon, madde kullanımı ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada; evsizlerin büyük bir kısmının geçmiş/olumsuz zaman yönelimlerinin baskın olduğu bulunmuştur (Pluck, Lee, Lauder, Fox, Spence, ve Parks 2008). Shores ve Scott (2007) bu boyutta yer alan bireylerin rahatsız edici geçmiş deneyimlere sahip olduklarını, bu olayları kolay kolay unutmadıklarını ve yaşamlarının genelinde mutsuz olduklarını belirtmişlerdir. Drake ve arkadaşları da (2008), buna benzer olarak bu bireylerin mutluluk düzeylerinin düşük olduğuna işaret etmektedirler. Bu bulgulara ek olarak, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi olanların diğer zaman yönelimindeki bireylerden daha kaçınmacı oldukları gözlenmiştir (Petloska ve Earl, 2009). Ek olarak, Zimbardo ve Boyd (2009) da bu bireylerin düşük ego kontrollü, mutsuz ve düşük benlik saygılarının olma olasılığının yüksek olduğunu vurgulamışlardır.

1.2.1.2. Geçmiş/Olumlu Zaman Yönelimi

Geçmiş zamanı kapsayan diğer boyutun tersine, bu boyutta yer alan bireyler geçmişte yaşanan olumlu olaylardan etkilenirler ve daha duygusal olma eğilimindedirler. Nostaljik değerlere önem veren ve geçmişe özlem duyan kişiler

genellikle bu zaman yöneliminde yer alırlar (Zimbardo ve Boyd, 1999). Zaman yönelimi ölçeğindeki “geçmişim hakkında düşünmek beni mutlu eder”, “çocukluğuma özlem duyarım” ya da “geçirdiğim iyi zamanların mutlu anıları hemen aklıma gelir” vb. maddeler bu boyutu temsil etmektedir. Bu zaman yönelimindeki bireyler, aile ve arkadaşlık ilişkilerine oldukça önem vermekle beraber, kişilerarası ilişkilerinde duygusal açıdan genellikle içe dönüktürler ve çatışmaktan kaçınma eğilimindedirler ve en az çatışmayı da aile bireyleriyle yaşarlar (Athawole, 2004). Ayrıca aile ve arkadaşlık ilişkilerini sürdürmek (Boniwell ve Zimbardo, 2004) ve ailelerinin birlik ve bütünlüğünü korumak (Holman ve Zimbardo, 2009) onlar için çok önemlidir, çünkü bu bireylerin sosyal ağlarının büyük bir bölümü aile üyeleri ve akrabalarından oluşmaktadır.

Geçmişe dair olumlu bakış açısı geliştiren bu bireylerin. dindarlık eğilimleri de yüksektir (Milfont ve ark., 2008). Yaşama olumlu bir bakış açısıyla yaklaşma, davranışlarında samimi olma, yüksek öz saygı, geçmişe duygusal ve nostaljik bir bakış açısına sahip olma (Boniwell ve Zimbardo, 2004; Petloska ve Earl, 2009), yüksek eğitim ve gelir düzeyi (Shores ve Scott, 2007), mutlu, uyumlu, enerjik olma, yüksek farkındalık düzeyi (Drake ve ark., 2008), bu bireylerin ortak özellikleridir. Ayrıca bu bireyler geçmişteki reddedilme deneyimlerini ya da yaşadıkları olumsuz olayları genellikle anımsamama eğilimindedirler (Shores ve Scott, 2007).

1.2.1.3. Şimdi/Hazcı Zaman Yönelimi

Şimdi/hazcı boyutunda yer alan bireyler yaşamlarını “haz alma” temelinde sürdürürler (Zimbardo ve Boyd, 1999). Sıkıntı ve acı verici olaylardan kaçınıp,

mutluluk verici olaylara odaklanan bu bireyler için geleceğe yatırım yapmak yerine “anın tadını çıkarmaya” odaklanırlar. Bu nedenle, Zimbardo ve Boyd’a (2009) göre, bu kişiler yaşamları boyunca kendilerine heyecan veren, zevkli, haz dolu ve uyarıcı nitelikler taşıyan ilişkilerde ya da etkinliklerde bulunmayı tercih ederler.

Zimbardo, Keough ve Boyd (1997), şimdiki zaman yönelimindeki bireyleri kısaca “hızlı yaşa, genç öl ve cesedin güzel görünsün” şeklinde tanımlamaktadırlar. Anı yaşamak yaşamlarının önceliği olduğu için, bu kişilerin davranışlarında geçmiş deneyimlerin ve gelecek amaçların kontrolü oldukça düşüktür. Bu nedenle, bu bireylerin riskli davranışlarda (örn., güvensiz cinsellik, kendine zarar verme, suç işleme, alkol, madde ve sigara kullanımı) bulunma eğilimleri yüksektir (Zimbardo ve Boyd, 2009). Bu bilgiler ışığında, şimdi/hazcı yönelimli bireylerin gelecek amaçlarının olmamasının, riskli davranışlarının nedeni olabileceği akla gelmektedir.

Bazı araştırmacılar şimdiye daha çok odaklanmanın, duygusal ilişkileri de etkileyebileceğine işaret etmişlerdir. Örneğin, Athawole (2004), şimdiki zaman yönelimli bireylerin (hazcı ve kadercı) etkin bir cinsel yaşamlarının olduğunu ancak partner seçiminde hem seçici olmadıklarını hem de korunmasız cinsellik deneyimlemeye eğilimli olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle de bu bireylerin AIDS’e yakalanma olasılıkları da yüksektir. Benzer şekilde, Drake ve arkadaşları da (2008) şimdiki zaman yönelimi yüksek olanların kısa süreli ilişkiler yaşama ve korunmasız cinsellik yaşama eğilimlerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Bu bireylerin iş ve aile yaşamlarında alkol kullanımına bağlı sorunlar yaşadıklarını gösteren çalışmalarda vardır (Athawole, 2004). Buna paralel olarak,

risk alma davranışları ve zaman yönelimi ile ilgili yapılan diğer çalışmalar da (Milfon, Andrate, Belo ve Pessoa, 2008; Shores ve Scott, 2007; Zimbardo ve ark., 1997; Drake ve ark., 2008; Apostolidis, Fieulaine, Simonin ve Rolland, 2009), şimdiye daha çok odaklananların riskli davranışlarda bulunma eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Zimbardo ve ark., 1997; Keough, Zimbardo ve Boyd, 1999; Wills, Sandy ve Yaeger, 2001). Bu bireyler, hem geleceğe yönelik yatırımlar yapmaktan hem de davranışlarının gelecek sonuçlarını dikkate almaktan kaçınırlar. Bu da bu bireylerin, iş ve akademik yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Shores ve Scott (2007) tarafından zaman yönelimi ve boş zamanları değerlendirme tercihlerini inceleyen bir çalışmada da şimdi /hazcı olanlar arasında işsizlik oranının yüksek olduğu görülmüştür.

Zaman yöneliminin sosyal ağlar ile ilişkisini inceleyen bir çalışmada (Boniwell ve Zimbardo, 2004), bu grupta yer alan bireylerin geçmiş/olumlu yönelimindeki kişilerden daha az ancak, diğer grupta yer alan bireylerden daha fazla sosyal ağlara sahip olduğu görülmektedir. Bu bireyler yeni duygular peşinde oldukları için, sosyal ağları oldukça geniştir. Ayrıca bu bireylerin sosyal ağlarında aile bireylerinden daha çok arkadaş ve tanıdıklar yer almaktadır (Mello ve Worrell, 2006). Stresle başa çıkma ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada (Wills ve ark., 2001), stres verici durumlar karşısında şimdi/hazcı yönelimli bireylerin diğer boyutlarda yer alan bireylerden daha fazla öfkelenedikleri görülmektedir. Ayrıca, bu boyutta yer alan bireyler stresli durumlarla baş etmede olumsuz tepkileri daha çok kullanma eğilimindedirler.

Zaman yönelimi kuramı geliştirilirken araştırmacılar Beş Faktör Kuramı'ndan da yararlanmışlardır (Zimbardo ve Boyd, 1999). Beş faktör kişilik kuramı *dışadönüklük, duygusal dengesizlik, yumuşak başlılık, öz-disiplin ve deneyime açıklık* olmak üzere beş boyut içermektedir (Goldberg, 1990; 1993). Bu bağlamda, Zimbardo ve Boyd (1999) şimdi/hazcı zaman yönelimi ile dışadönüklük arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki gözlemiştir. Buna karşın, öz-disiplin ve duygusal dengesizlik ile arasında ise olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Daugherty ve Brase'in (2010) bir çalışmasında da şimdi/hazcı zaman yönelimi ile dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutu arasındaki olumlu ilişkiler vurgulanmıştır. Diğer yandan çalışma sonuçları, şimdi/hazcı zaman yönelimi ile duygusal dengesizlik ve öz-disiplin boyutu ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkiye işaret etmektedir. Benzer şekilde, araştırmacılar tarafından şimdi/hazcı zaman yönelimi ve dışadönüklük boyutu arasındaki ilişki de vurgulanmaktadır.

Tüm bunlara ek olarak, hatırlanacağı gibi şimdi/hazcı zaman yönelimi olanlar çocukluk dönemlerinde sahip olunan özellikleri yetişkinlik dönemlerinde de sürdürme eğilimindedirler. Fiziksel gereksinimler, duygular, güçlü duygusal uyarılar ve sosyal ilişkiler bu bireylerin yaşamlarını yönlendirmektedir(Boniwell ve Zimbardo, 2004). Ayrıca şimdi/hazcı yönelimli bireylerin en belirgin özelliklerinden biri de anlık isteklerinin karşılanması konusunda ısrarcı olmalarıdır (Petloska ve Earl, 2009). Bu bireyler dürtüsel davranışlarda buldukları için “şimdi” yaşayacakları haz, her koşulda “gelecek” zamanda elde edecekleri başarılarından daha önemlidir (Shores ve Scott, 2007).

1.2.1.4. Şimdi/Kaderci Zaman Yönelimi

“Yaşamım benim etkimin olmadığı başka güçler tarafından kontrol edilmektedir” sözü kadercilik eğilimi yüksek olan bireylerin hayata bakış açılarının temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle, şimdi/kaderci bireyler, davranışlarını kendi arzu ve beklentilerinden daha çok dışsal etmenlerle ilişkilendirirler. Bu boyut Zimbardo ve Boyd (2009) tarafından bir çeşit öğrenilmiş çaresizlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu bireyler, gelecekle ve yaşamları üzerindeki kontrolün kendi ellerinde olmadığına inanırlar (Zimbardo ve Boyd, 1999). Zorluklar karşısında yardıma ihtiyaç duyan ve hayata karşı umutsuz bir bakış açısına sahip olan bu bireylerin, şansa ve kadere inanma eğilimleri de yüksektir (Zimbardo ve Boyd, 2009). Ayrıca, geleceğe yatırım yapmaktan kaçınmakta ve onun yerine şimdiki zamana daha çok odaklanma eğilimindedirler (Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Bir başka deyişle, gelecek zaman yönelimi ile şimdi/kaderci zaman yönelimi arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bireylerin kendi yaşamlarında kontrolleri olmadığına inanmaları, gelecek planı yapmamalarının en temel nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir, çünkü onlar göre bu planların gerçekleşmesi dış güçler tarafından engellenir (Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Buna karşın, içinde buldukları zaman odaklanan bu bireylerin şimdiki zamana karşı tutumları da olumsuzdur. Kontrolün kendilerinde olmadığına inanmaları ise bu olumsuz tutumun en temel nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir (Petloska ve Earl, 2009). Ayrıca bu bireyler, kendi yaşamlarını yöneten ruhsal güçler ya da devlet güçleri olduğuna inanırlar. İnançlı bireyler için bu ruhsal güç Tanrı olabilirken, otoriteye itaat eğiliminde olan bireyler için ise yöneticiler olabilmektedir. Ancak bu

eğilim, şimdi/hazcı zaman yöneliminde olduğu gibi doğuştan getirilmemekte, sonradan kazanılmaktadır. Ayrıca bireylerin kaderci olmaları üzerinde yaşam koşullarının da etkisinin olabileceği bazı çalışmalarla desteklenmektedir. Örneğin, Boniwell ve Zimbardo'nun (2004) çalışmalarında, yoksul çocukların ebeveynleri, çocuklarının yaşam kalitesini değiştirmeye ve geliştirmeye yardımcı olması amacıyla kaderciliğe teslim olabilmektedirler. Benzer olarak, yazarlara göre, mülteci kamplarında yoksulluk içinde yaşayan bireyler de genel olarak kadercilik boyutunda yer alırlar. Shores ve Scott (2007) tarafından yapılan bir çalışmada işsiz ya da aynı anda birden fazla iş sahibi olan bireylerin ilginç bir biçimde şimdi/kaderci zaman yöneliminde yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, şimdi/kaderci yönelimli bireylerin yaşamlarındaki olaylara kendi müdahalelerinin olmadığına yönelik inançlarını iş yaşamlarında da sürdürdükleri ve mücadeleci bir özellik sergilemedikleri anlaşılmaktadır.

Tüm bunlara ek olarak, şimdi/kaderci zaman yönelimi ile akademik başarı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalara (Mello ve Worrel, 2006; Navarick ve Bellone, 2010) da rastlanmaktadır. Psikoloji bölümünde okuyan birinci sınıf öğrencileriyle yapılan çalışmada (Navarick ve Bellone, 2010), şimdiki zaman yöneliminde yer alan öğrencilerin aldıkları görevleri tamamlama oranlarının düşük olduğu gözlenmiştir. Ek olarak, bu çalışmada şimdiki zaman yönelimli bireylerin gelecek için amaç belirleme eğilimlerinin, gelecek zaman yönelimindeki bireylerden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, evsizlik oranları da geçmiş olumsuz zaman yöneliminde olduğu gibi, şimdi kaderci yönelimli bireyler arasında da oldukça yaygındır (Plack ve ark., 2008).

Bu bireylerin kişilerarası ilişkileri incelendiğinde, sosyal ağlarının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bireylerin güçlü arkadaşlık ilişkileri de bulunmamaktadır. Ek olarak, bu bireyler en fazla çatışmayı da “eş, dost, tanıdık” olarak adlandırdıkları kişilerle yaşamaktadırlar (Holman ve Zimbardo, 2009). Şimdi/kaderci yönelimi ile umutsuzluk, depresyon, mutsuzluk, kaygı, öfke ve saldırganlık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu da görülmektedir. (Boniwell ve Zimbardo, 2004; Horstmanshof ve Zimitat, 2007) Wills ve arkadaşlarının (2001) çalışmalarında bu bireylerin diğer zaman yönelimlilerle karşılaştırıldığında, stresli durumlarda öfke, çaresizlik, mutsuzluk gibi birçok olumsuz duyguyu daha yoğun deneyimledikleri saptanmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi zaman yönelimi boyutları ile beş faktör kişilik kuramı arasında anlamlı ilişkiler söz konusudur. Beş faktör kişilik özellikleri ile zaman yöneliminin boyutları arasındaki bu ilişkiler incelendiğinde, şimdi/kaderci zaman yönelimi ile dışadönüklük ve uyumluluk arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür (Zimbardo ve Boyd, 1999). Daugherty ve Brase (2010) tarafından yapılan bir çalışmada ise beş faktör kişilik özellikleri ile zaman yöneliminin bazı boyutları arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Yazarlara göre, şimdi/kaderci boyutu ile uyumluluk ve öz-disiplin arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın şimdi/kaderci zaman yönelimi ile duygusal dengesizlik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.

1.2.1.4. Gelecek Zaman Yönelimi

Şimdiki zamandan farklı olarak, gelecek zamanı doğrudan deneyimlemek mümkün değildir. Buna karşılık, gelecek zamana yönelik değerlendirmeler zihinsel süreçler aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Umutlar, inançlar, beklentiler ve istekler doğrultusunda gelecek zamanı planlayarak, şu anki davranışlarını yönlendirmek gelecek zaman yönelimli bireylerin en temel özellikleridir (Zimbardo ve Boyd, 2009). Bir başka deyişle, onlara göre gelecek zaman yönelimli bireyler için şu anda verilen kararlar ve davranışlar gelecek zamandaki kazanç ve kayıpları belirler. Ayrıca bu bireyler, şimdi/hazcı yönelimli bireylerin tam aksine içinde buldukları anı gelecek amaçlarına ulaşmak için kullanma eğilimindedirler. Bu boyutta yer alan bireyler için bir hafta sonraki sınava çalışmak, bu geceki partiye katılmaktan çok daha önemlidir. Daha öncede belirtildiği gibi, bireyler bebeklik ve çocukluk yıllarında şimdiki zaman odaklıdır. Geçmiş ve gelecek zaman olaylarını göz önüne alarak şu anki tutum ve davranışların değerlendirilmesi ise bazı koşullar aracılığıyla ilerleyen yıllarda kazanılmaktadır. Bu bağlamda, Zimbardo ve Boyd (2009) gelecek zaman yönelimini yordamaya yardımcı bazı koşullar olduğunu belirtmişlerdir. Bu koşullar şöyle sıralanabilir: ılıman iklimli bir bölgede yaşamak, istikrarlı bir aile ya da toplumda yaşamak, yahudi ya da protestan olmak, eğitilmiş olmak, genç ya da orta yaşlarda olmak, işe sahip olmak, teknolojiyi düzenli kullanmak, başarılı olmak, gelecek yönelimli rol-modellere sahip olmak ve çocuklukta bir hastalık geçirmek.

Gelecek zaman yönelimini açıklayan yaklaşımlardan biri olan dinamik bakış açısına göre, gelecek yönelimli bireyler şimdiki zaman etkinliklerini gerçekleştirmek için çok güdülenirler, çünkü bu etkinlikler gelecek amaçları gerçekleştirmek için

gerekli olan basamaklardır. Ayrıca bu bireyler, gelecek amaçlarının beklentilerine uygun biçimde gerçekleşmesini isterler, bunun için de onlar için bugünün eksiksiz ve doğru bir biçimde ilerlemesi önemlidir. Bu nedenle, gelecek zaman yönelimli bireylerin problem çözme becerileri oldukça gelişmiştir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Başka bir deyişle, bu bireyler uzmanların ya da amirlerinin önerilerini dikkate almakta ve sorunu çözmeye yönelik anlamlı stratejiler oluştururlar (Petloska ve Earl, 2009; Simons, Vansteenkiste, Lens ve Lacante, 2004). Ek olarak, gelecek zaman yönelimli bireylerin stresli durumlarda daha az kızgınlık hissettikleri ve kontrollerini yitirmedikleri görülmektedir. (Wills ve ark., 2001). Bu bilgiler ışığında, gelecek zaman yönelimli bireylerin stresli durumlar karşısında kontrollerini kaybetmemelerinin, sorunların çözümüne yönelik davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği akla gelmektedir.

Gelecek zaman yönelimine ilişkin gerçekleştirilen çalışmaların akademik başarı ya da iş yaşamına ilişkin değişkenler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (örn., Boniwell ve Zimbardo 2004; Epel, Zimbardo ve Boniwell, 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Boniwell ve Zimbardo (2004) gelecek zaman yönelimli bireylerin işkolik olma eğilimlerinin yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Benzer şekilde, bu boyutta yer alan bireylerin akademik alanda başarılı olma eğilimlerinin de yüksek olduğu gözlenmektedir. Gelecek yönelimli bireylerin disiplinli çalışmaları ve başarıya ilişkin yüksek güdeleri, hem akademik alanda hem de iş yaşamlarında başarılı olmalarına yol açmaktadır (Epel, Zimbardo ve Boniwell, 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Ek olarak, gelecek zaman yönelimli bireylerin büyük bir çoğunluğunun yüksek sosyo-ekonomik düzeyde oldukları da

görülmektedir (Epel ve ark., 1999; Shores ve Scott, 2007). Bu durum, eğitim düzeyindeki artış ile gelecek zaman yönelimi kazanımı arasındaki olumlu ilişkiden kaynaklanıyor olabilir (Zimbardo ve Boyd, 2009). Diğer bir deyişle, bireylerin eğitim düzeyi arttıkça geleceğe yönelik planlar yapma eğilimleri de artmaktadır. Bununla beraber, eğitim ve gelecek zaman yönelimi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılıklarının etkisini gösteren bazı çalışmalar vardır. Shores ve Scott'a (2007) göre erkeklerin eğitim seviyesi arttıkça daha fazla gelecek zaman yönelimli oldukları görülmektedir. Buna karşın, bazı çalışmalarda (Padawer, Jacobs-Lawson, Hershey ve Thomas, 2007) kadınların gelecek zaman yönelimli olmalarında eğitim seviyesinin anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır.

Tüm bu bunlara ek olarak, gelecek zaman yönelimli bireylerin akademik ve iş yaşamlarındaki başarılarını, duygusal ilişkilerinde sürdürmediklerini vurgulayan çalışmalar mevcuttur (Holman ve Zimbardo, 2009). Bu bireyler, duygusal gereksinimlerinin uzun vadede kendilerine yarar sağlamayacağına inanıyor olabilirler. Bu durum karşısında, gelecek zaman yönelimli bireylerin gelecek amaçlarına odaklanmaları nedeniyle, anlık duygusal ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olabilecekleri akla gelmektedir. Ayrıca, bu bireylerin sosyal ağlarını yalnızca kendileri için önemli kişiler oluşturur. Holman ve Zimbardo'nun çalışmasıyla tutarlı olarak, Lang ve Cartensen (2002) de gelecek zaman yönelimli bireylerin belirli kişilerle iletişim kurmayı tercih ettiklerini vurgulamıştır. Ayrıca onlara göre, bu bireyler sınırlı iletişim ağları oluşturmak isterler, çünkü hem diğerleriyle daha az zaman geçirmeyi hem de boş zamanlarında çalışmayı tercih ederler. Bu çalışmalarla tutarlı olarak, Zimbardo ve Boyd (2009) da gelecek zaman yönelimli bireylerin

sosyal ilişkilerinde başarısız olduklarını öne sürmüştür. Onlara göre, bu bireyler başarılı olmak için aile ve arkadaşlık ilişkilerinden bile vazgeçebilirler, çünkü gelecek zaman yönelimli olanlar, boş zamanlarını amaçları uğrunda çalışarak geçirmeyi tercih ederler. Bu da onların aile ya da arkadaşlarıyla daha az zaman geçirmelerine yol açar. Ayrıca, bu bireyler genelde partnerlerine de cinsel açıdan ilgisizdirler, çünkü bu bireyler cinsel yaşamı zaman kaybı olarak değerlendirirler. Ayrıca Zimbardo ve Boyd bu bireylerin ilişkilerinde mükemmeliyetçi olabileceklerine de işaret etmişlerdir. Gelecek yönelimlilerin bu tür özellikleri de onların kendilerini cinsel açıdan yetersiz hissetmelerine ve cinsellikten uzaklaşmalarına yol açabilir.

Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından beş faktör kişilik özellikleri ile zaman yöneliminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, gelecek zaman yönelimi ile öz-disiplin arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Adams ve Nettle (2009) tarafından yapılan bir başka çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin öz-disiplin boyutu ile gelecek zaman yönelimi arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalarla tutarlı olarak, Daugherty ve Brase'in (2010) bir çalışmasında da öz-disiplin boyutu ile gelecek zaman yönelimi arasındaki olumlu yönde güçlü bir ilişki elde edilmiştir. Buna ek olarak uyumluluk boyutu ile gelecek zaman yönelimi arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında, gelecek zaman yönelimini ile öz-disiplin boyutu arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Görüldüğü gibi, gelecek zaman yönelimli bireyler, boş zamanlarında haz alma odaklı etkinliklerde bulunmaktan daha çok amaçlarına ulaşmak için planlı bir

biçimde çalışmayı tercih ederler ve sosyal ağlarında yer alan kişilere zaman ayırmaktan genellikle kaçınırlar. Bu bireyler duygusal ilişkilerine de yeterli zaman ayırmamayı ve cinsel yaşamdan uzak durmayı tercih ederler. Bu nedenle, çalışmada, gelecek zaman yöneliminin ilişki doyumunu olumsuz yönde yordaması beklenmektedir. Buraya kadar anlatılanlar ışığında, hem zaman yönelimi kuramının geliştirilme sürecinde hem de zaman yöneliminin boyutları temelinde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, zaman yönelimiyle yaşamın çok önemli bir yönünü oluşturan iş yaşamı ve duygusal ilişki arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu nedenle, çalışmanın bundan sonraki bölümünde, zaman yönelimi açısından iş doyumu ve duygusal ilişkiler ele alınmaya çalışılacaktır.

1.3. İş Doyumu

İş doyumu, bireylerin işlerine yönelik hoşnutluk duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram çalışanların bir makine değil, gereksinimleri olan bir insan olarak dikkate alınmasıyla birlikte 1920'li yıllarda Amerika'da ortaya çıkmıştır. Bu da, Mayo önderliğinde gerçekleştirilen Hawthorne Deneyleri (1927-1932) sayesinde olmuştur. Hawthorne deneyleri çalışanların birer robot olmadığını, işçilerin “insani” özelliklerini göz önünde bulundurulduğunda, işletmelerin verimliliklerinin büyük oranda artacağını göstermiştir. Bir başka deyişle, bu çalışmalar örgütün en önemli ögesinin insan olduğunu ortaya koymuştur (Mayo, 1933). İş doyumu en basit şekilde işçinin işini yapmaktan hoşnut olması şeklinde ifade edilmesine rağmen, araştırmacılar tarafından birçok farklı tanımlanmaktadır (Örn., Dunette, 1976; Landy ve Conte, 2010; Saygı, Tolon ve Tekoğul, 2011; Vroom, 1964). Vroom (1964), iş doyumunu kişilerin işlerine karşı geliştirdikleri

olumlu ve olumsuz duygular olarak tanımlamaktadır. Ek olarak Vroom'a göre işe yönelik olumlu tutumlar iş doyumunun varlığına, olumsuz tutumlar ise iş doyumunun yokluğuna işaret etmektedir. Benzer olarak Watson ve Frank'ta (1984) iş doyumunu çalışanların işlerine karşı olumlu tutumları olarak ifade etmektedir. Dunette (1976) ise, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan olumlu duygu ve heyecanlar olarak tanımlamıştır. Son yıllarda iş doyumuna yönelik çalışmaların artmasıyla birlikte, araştırmacılar tarafından bu kavram önceki çalışmalardan farklı olarak daha ayrıntılı tanımlanmaya başlanmaktadır. Landy ve Conte (2010), bireylerin şu anki işleri ya da önceki iş deneyimleri aracılığıyla işe yönelik çeşitli tutumlar geliştirdiklerini ileri sürmektedirler. Yazarlara göre, bu değerlendirmeler sonucunda oluşan olumlu tutum ve duygular iş doyumunun varlığına işaret etmektedir. Benzer şekilde, Azar ve Henden (2003) tarafından iş doyumunu deneyimler, beklentiler ve diğer iş seçeneklerinin değerlendirilmesiyle oluşan işe yönelik olumlu tutumlar olarak tanımlanmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, iş doyumunu çok boyutlu bir yapı olarak ele alan çalışmaların son yıllarda artmış olduğu görülmektedir. Birçok faktörden etkilenen iş doyumunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmalar (Özgüven, 2003) sonucunda bazı genel doyum alanları saptanmıştır. Batıgün ve Şahin'e (2006) göre, işletme politikaları, bireysel özellikler, iş yerindeki fiziksel koşullar, ücret ve kişilerarası ilişkiler iş doyumuna etki eden öğelerden bazılarıdır. Ek olarak, yaşam doyumunu (Cimete, Gencalp, ve Keskin 2003; Keser 2005; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001), kişilik (Şahin ve Durak-Batıgün, 1997; Judge, Heller, ve Mount, 2002), stres (Büyükşahin, Sunal ve Yaşın, 2011; Klassen ve Chiu, 2010), iş

performansı (Jehangir, Kareem, Khan, Jan ve Soherwardi, 2011) gibi ögeler iş doyumunu etkileyen en temel değişkenler arasında yer almaktadır. İş doyumuna ilişkin bu çalışmalar, bireylerin işe yönelik olumlu tutumlarının birçok farklı ögenin bir arada değerlendirilmesiyle oluştuğunu vurgulamaktadırlar. Bir başka deyişle, iş doyumunun yalnızca bir koşula bağlı olarak farklılaştığını ifade etmek doğru değildir. Örneğin; iş arkadaşlarıyla uyum içinde olan bir çalışan, aldığı ücretten ve yöneticilerin davranışlarından memnun olmayabilir. Buna karşın; çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde olması yöneticilerin tutumundan ya da maaşından daha önemliyse, bu bireyin işe yönelik olumlu bir tutum geliştirmesi mümkündür. Bu durum, olumsuz ögelerin sayısal olarak fazla olmasının iş doyumuna neden olacağını öne süren ilk çalışmaların yetersiz olduğunu göstermektedir, çünkü olumlu ögelerin azlığına rağmen kişinin duruma yüklediği anlam iş doyumunun yüksek olmasına neden olabilir. Bu bilgiler ışığında; ilk çalışmalarda tek bir bakış açısıyla değerlendirilen doyum kavramının, günümüzde çok daha ayrıntılı bir biçimde incelendiği görülmektedir.

1.3.1. İş Doyumu ve Zaman Yönelimi

Bireyler yaşamlarının her alanında belirli bir zaman boyutundan etkilendiklerinde, zaman yönelimleri kişiliklerinin bir parçası haline gelmektedir. Başka bir deyişle, zaman yöneliminin boyutları, bireylerin farklılaşan kişilik özelliklerine işaret etmektedirler (Zimbardo ve Boyd, 1999). Kişilik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma (Örn., Judge ve ark., 2000; Judge ve ark., 2002) olmasına karşın, iş doyumları ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmanın olmaması dikkat çekmektedir. Bu nedenle,

çalışmada zaman yönelimiyle doğrudan ilişkili olan kişilik özellikleri temelinde, zaman yönelimi ve iş doyumunu arasındaki ilişki ele alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca, daha öncede belirtildiği gibi, beş faktör kişilik kuramı zaman yönelimi kuramıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

İlgili alanyazında iş doyumunun bazı yazarlar tarafından A-tipi kişilik özellikleri açısından incelendiği görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006; Güçlü, 2001; Peterson ve Bockhaus, 2012). A-Tipi kişilik kavramı saldırgan özelliklere sahip, aceleci, sosyal yaşamı olmayan ve arkadaş çevreleri sadece iş arkadaşlarından oluşan, boşa zaman harcamaktan nefret eden hatta aynı anda birden çok işi birden yapan, hızlı konuşan sabırsız bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Başka bir deyişle, A-tipi kişilikler sosyal yaşamlarındaki olumsuzluklara rağmen, iş yaşamlarında çok başarılıdırlar. İşverenler bu başarılarından dolayı sıklıkla A-Tipi bireyleri ödüllendirdikleri için, birçok çalışan zihinsel ve fiziksel zindeliklerini kaybetmeyi göze alarak A-tipi kişilik özellikleri gösterme eğilimindedir (Batıgün ve Şahin, 2006). Ülkemizde, Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) tarafından doktorlarla yapılan bir çalışmada A-Tipi kişiliklerin iş doyumlarının düşük olması beklenmesine rağmen, A-tipi kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Buna karşın, bireyin kendi kişilik yapısına uygun işte çalışıp çalışmadığına yönelik inancının iş doyumunu belirlemede önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Onlara göre, yaptıkları işin kişiliklerine uygun olduğunu düşünen doktorların iş doyumları diğerlerine göre daha yüksektir. Bu çalışmadan farklı olarak, Batıgün ve Şahin (2006) A-tipi kişilik özelliklerinin çalışanların performanslarında düşüşe neden olduğunu ortaya koymuştur. Yazarlara göre, A-tipi

kişilik özellikleri gösteren bireylerin performanslarındaki bu düşüş iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, A-tipi kişilik ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarının tutarsızlık gösterdiği görülmektedir. Buna karşılık, beş faktör kişilik kuramı kapsamında yapılan çalışmalar iş doyumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki güçlü ilişkileri vurgulamaktadır. Judge ve arkadaşları (2002), iş doyumları ile beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, öz-disiplin ve dışa dönüklük arasındaki güçlü ilişkilere işaret ederken, uyumluluk ve deneyime açıklık ile iş doyumları arasında zayıf bir etkileşim olduğundan söz etmektedir. Ayrıca yazarlar bu çalışmada duygusal dengesizlik ile iş doyumları arasındaki olumsuz ilişkiyi vurgulamışlardır. Bununla tutarlı olarak Sutin, Costa JR, Miech ve Eaton (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, duygusal dengesizlik ile iş doyumları arasında olumsuz ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bunlardan farklı olarak, Husin ve Zahudi (2011) iş doyumları ile deneyime açıklık ve dışa dönüklük arasında güçlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Templer (2012) ise iş doyumları ile uyumluluk arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, bu konudaki çalışmalar arasındaki tutarsızlıkları ön plana çıkarmaktadır. Önceki çalışmaların birçoğunda öz-disiplin boyutu iş doyumunun yordayıcı değişkenleri arasında yer almasına rağmen, Templer (2012) tarafından Singapur örneğinde yapılan bu çalışmada uyumluluk ögesi iş doyumunun en güçlü yordayıcılarından biri olarak gözlenmiştir. Bu bilgiler ışığında, öz-disiplin ve uyumluluk boyutlarının iş doyumunun önemli yordayıcıları arasında yer aldığı söylenilebilir. Ayrıca Zimbardo ve Boyd (1999) zaman yönelimi kuramında, gelecek zaman yönelimi ile öz-disiplin boyutu arasındaki benzerliğe vurgu yapmışlardır. Bununla tutarlı olarak, bu çalışmada gelecek zaman yöneliminin iş doyumunu

olumlu yönde yordaması beklenmektedir. Ayrıca şimdi/hazcı zaman yönelimi ile öz-disiplin boyutu arasındaki olumsuz ilişki dikkate alındığında, bu boyutun iş doyumunu olumsuz yordaması beklenmektedir. Ek olarak, uyumluluk ve iş doyumunu arasındaki güçlü ilişki nedeniyle, şimdi/kadercilik boyutunun iş doyumunu olumlu yönde yordayacağı düşünülmektedir. Kişilik ve iş doyumunu inceleyen çalışmalarda artış olmasına karşın, hangi değişkenin daha baskın olduğu ve alınan doyum düzeyini belirlediği açık bir biçimde bilinmemektedir. İş yaşamındaki olumsuzluklar, bireyi sınırlı, gergin ya da huzursuz edebilir. Tüm bunlarda bireyin yaşam doyumunu düşürebilir. Aynı zamanda, bireyin gergin ve sınırlı kişilik yapısı onun işine verdiği önemi ve performansını etkileyerek işten alınan doyum düzeyini de düşürebilir.

1.4. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler

İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Modeli'ne geçmeden önce, anlam karmaşasını önlemek için iş ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerin alanyazındaki kullanımlarına değinmek yararlı olacaktır. Yazarlar (Hirschman, 1971, Rusbult ve ark., 1982) tarafından hem iş hem de ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler “exit”, “voice”, “loyalty” ve “neglect” sözcükleriyle tanımlanmıştır. Buna karşın, bu kavramların Türkçe kullanımları farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Çırakoğlu (2006) ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri “*terk etme*” (*exit*), “*dile getirme*” (*voice*), “*sadakat*” (*loyalty*) ve “*ihmal*” (*neglect*) sözcükleriyle açıklamıştır. Bu çalışmada ise hem iş hem de ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri tanımlamak için “*çıkış*” (*exit*), “*konuşma*” (*voice*), “*bağlılık*” (*loyalty*) ve “*yokmuş gibi davranma*” (*neglect*) ifadelerinin kullanılması tercih edilmiştir.

Daha öncede belirtildiği üzere, bireylerin iş doyumunu, kişilik, stres, yaşam doyumu gibi değişkenler etkileyebilmektedir. Bununla beraber, iş yaşamında karşılaşılan sorunlara verilen tepkiler de iş doyumuna bağlı olarak farklılık gösterebilir. İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler kavramı ilk olarak Hirschman (1970) tarafından “*Exit, Voice and Neglect: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*” adlı kitabında kullanılmıştır. Hirschman (1970) bu kitabında iş yaşamında yeterli doyum alınamadığında, gösterilen üç farklı tepkiden söz etmektedir. Buna karşın, ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda Hirschman (1970) tarafından belirlenen “çıkış” (*exit*), “konuşma” (*voice*) ve “bağlılık” (*loyalty*) tepkilerine, “yokmuş gibi davranma” (*neglect*) boyutu da eklenmiştir (Rusbult, Zembdrot ve Gunn, 1982). İlk çalışmalarda romantik ilişkiler bağlamında ele alınan bu dört tepki, sonraki yıllarda iş sorunlarına verilen tepkileri tanımlamak için de kullanılmıştır (Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). Son yıllarda yapılan çalışmalar aracılığıyla araştırmacılar tarafından betimlenen iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler aşağıda açıklanmıştır (Hirschman, 1970; Kolarska ve Aldrich, 1980; Farrell, 1983; Rusbult ve ark., 1988).

Çıkış: İş yerinden yaşanan sorunlar karşısında işten çıkış, işi bırakma ve yeni bir iş aramayı içeren tepkilerdir. Özellikle mevcut iş seçenekleri bulunan bireyler sorunları çözmek için girişimde bulunmak yerine işlerinde ayrılmayı tercih etmektedirler.

Konuşma: Bu boyut iş problemleri karşısında yapıcı çözümler üretmeyi içermektedir. Konuşma boyutunda yer alan bireyler işleriyle ilgili sorun yaşadıklarında, ilgili kişilerle bu sorunlar hakkında konuşmayı tercih ederler.

Eğer işyerindeki görüşmeler sorunları çözmede yeterli olmazsa, çeşitli danışmanlık firmalarından destek alınması için girişimlerde bulunurlar.

Bağlılık: Bu boyutta yer alan bireyler, işlerine ilişkin sorunlar yaşadıklarında sorunları görmezden gelmeyi tercih ederler. Ayrıca bu bireyler sorunları çözmeye yönelik bir girişimde bulunmadıkları gibi, işten ayrılmayı da düşünmezler. Kısaca bağlılık boyutunda yer alan bireyler her ne olursa olsun “iyi bir çalışan” olarak sessizce koşulların iyileşmesini beklerler.

Yokmuş gibi davranma: Bu boyutta yer alan bireyler işyerinde karşılaştıkları problemler karşısında yokmuş gibi davranmayı tercih etme eğilimindedirler. Sorunların çözümü için herhangi bir çaba göstermedikleri gibi, koşulları daha da olumsuz hale getirecek davranışlarda bulunurlar. Ek olarak, yokmuş gibi davranma tepkisine örnek olarak işe geç gitme, görevleri özensiz bir biçimde yerine getirme ya da işleri zamanında bitirememeye gösterilebilir.

Bu dört tepki kategorisi Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından *etkinlik/edilgenlik* ve *yapıcılık/yıkıcılık* olmak üzere iki boyut temelinde değerlendirilmektedir. Bireyin problem karşısında etkin olarak bir davranışta bulunması etkenlik, edilgen bir tutum içinde olması ise edilgenlik olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, konuşma etkenlik-yapıcılık, bağlılık edilgenlik-yapıcılık, çıkış etkenlik-yıkıcılık ve yokmuş gibi davranma edilgenlik-yıkıcılık boyutlarında yer almaktadır. Bunların yanı sıra, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler kuramına yönelik bazı çalışmalarda bağlılık ve konuşma kategorilerine yeni boyutlar eklendiği görülmektedir. Örneğin, Whitney ve Cooper (1992) bağlılık kategorisini

etkin ve edilgen bağıllık olarak iki boyutta incelemeyi önermişlerdir. Edilgen bağıllık, Rusbult ve arkadaşları (1982) tarafından önerilen bağıllık boyutu ile benzer özellikler göstermektedir. Etkinlik boyutu ise sorunları çözmeye yönelik girişimlerde bulunmayı içeren bağıllık kategorisi olarak tanımlanmıştır. Buna rağmen, çalışmalar bu iki bağıllık boyutu arasındaki ilişkiyi desteklemediği için günümüz araştırmalarında bağıllık tek boyut altında incelenmektedir. Hagedoorn, Yperen ve Vliert (1999) ise, konuşma kategorisini düşünceli ve saldırgan konuşma olmak üzere iki ayrı boyutta ele almıştır. Yazarlara göre düşünceli konuşma boyutu Rusbult ve arkadaşlarının (1982) önerdiği gibi sorunların çözmeye yönelik tutumlar içerirken, saldırgan konuşma kategorisi, sorunu çözmeye yönelik tutumlar içermez, tartışmanın kazanan tarafı olmaya yönelik davranışları içermektedir. Konuşma boyutunu Hagedoorn ve arkadaşlarının önerdiği haliyle inceleyen çalışmalar mevcuttur (Johnson, 2008; Liljegren, Nordlund, ve Ekberg, 2008; Mellahi, Budhwar ve Li, 2010; Robert, 2009). Buna karşın, bu çalışmada konuşma boyutu Rusbult ve arkadaşları (1982) tarafından oluşturulan model temelinde tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

1.4.1. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve İş Doyumu

İlgili alanyazın incelendiğinde, iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerin iş güvensizliği (Berntson, Naswall, ve Sverke, 2010), çalışma koşulları (Davis-Blake, Broschak, George, 2003), gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisinin ele alındığı görülmektedir. Ayrıca iş doyumu ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma olduğu da görülmektedir (Farrell, Rusbult, Lin ve Bernthall, 1990; Withey ve Cooper, 1989). Bu çalışmaların bazılarında (Hagedoorn,

Yperen, De Vliert ve Buunk, 1999; Rusbult ve ark., 1988), doyumsuzluğa verilen tepkiler genel olarak yapıcılık/yıkıcılık açısından ele alınmıştır. Farrell, Rusbult, Lin ve Bernthall (1990) iş yaşamında sorunlar yaşayan iş doyumunu yüksek çalışanların, konuşma ya da bağlılık gibi yapıcı tepkiler gösterdiğini, iş doyumunu düşük çalışanlarınsa çıkış ya da yokmuş gibi davranma gibi yıkıcı davranışları tercih ettiğini ileri sürmüşlerdir. Hagedoorn ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan çalışma sonuçları da bu bulgularla tutarlılık göstermektedir. Hagedoorn ve arkadaşlarına göre, iş doyumunu düşük olanlarla karşılaştırıldığında, iş doyumunu yüksek olan çalışanların yapıcı tepkileri daha çok gösterme eğilimindedirler. Yapıcı/yıkıcı tepkilerin tercih edilmesinde iş doyumunun etkisini inceleyen çalışma sonuçlarındaki tutarlığa rağmen, iş doyumunun dört tepki kategorisi üzerindeki etkisini ele alan çalışma sonuçları arasında bazı tutarsızlıklar mevcuttur. Whitney ve Cooper'un (1989) çalışmalarında düşük düzeyde iş doyumunun, bağlılık, yokmuş gibi davranma ve çıkış tepkilerini yordadığı gözlenmiştir. Buna karşın, iş doyumunun yanı sıra iş seçeneklerinin olması da çalışanların bağlılık ve yokmuş gibi davranma tepkilerini etkilemektedir. Başka bir deyişle, daha fazla iş seçeneğine sahip olan bireyler sorunlar yaşadıklarında bağlılık yerine, yokmuş gibi davranma davranışında bulunmayı tercih etme eğilimindedirler. Yazarlar, yüksek iş doyumunu yalnızca konuşma tepkisinin yordadığını belirtmişlerdir. Whitney ve Cooper'ın (1989) çalışmasıyla benzer şekilde, Dowding ve John (2008) da iş sorunları karşısında işlerinden ayrılmayı tercih eden bireylerin işlerinden doyum almayan çalışanlar olduğu vurgulamıştır. Furaker (2009) ise iş doyumunu ile konuşma tepkisi arasındaki olumsuz ilişkiyi vurgulamıştır. Furaker'e göre iş doyumunu düşük olan bireyler daha büyük sorunlara neden olacağını düşündükleri için çalışma arkadaşları ya da

yöneticileri ile iş problemleri hakkında konuşmamayı tercih etmektedirler. İş doyumunu ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki doğrusal ilişkiye işaret eden çalışmalardan farklı olarak, Hsiung ve Lin (2009) iş doyumunu ile çıkış ve yokmuş gibi davranma arasındaki “U” şeklinde bir ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Başka bir deyişle, onlara göre hem yüksek hem de düşük iş doyumunu, yokmuş gibi davranma ve çıkış tepkilerinin tercih edilme olasılığını arttırmaktadır.

1.4.2. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve Zaman Yönelimi

Bir önceki bölümde bahsedildiği üzere; bireylerin iş doyumsuzluğuna verdikleri tepkilerin çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmaların (Örn., Johnson, 2008; Roberts, 2004; Robert ve Ladd, 2003) varlığına rağmen, kişilik özellikleri ile dört tepki arasındaki ilişkinin ele alan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Buna ek olarak, alanyazında zaman yönelimi ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu bölümde de iş doyumsuzluğu karşısında verilen tepkiler, kişilik özellikleriyle ilgili gerçekleştirilen çalışmalar temelinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Kişilik özellikleri açısından iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri inceleyen ilk çalışmalardan biri 1989 yılında Whitney ve Cooper tarafından yapılmıştır. Yazarlar bu çalışmalarında kontrol odağının iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisini incelemişler ve içsel kontrol odaklı bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar karşısında çıkış, bağlılık ve yokmuş gibi davranma gibi tepkileri daha az gösterme eğiliminde olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca yazarlara göre içsel kontrol odaklı bireyler sorunları konuşmaya daha eğilimlidirler. Athawale (2004) tarafından

yapılan bir çalışmada zaman yönelimi ile genel kontrol odağı arasındaki güçlü ilişkilere işaret etmektedir. Ek olarak, bu çalışmada gelecek zaman yönelimi ile dışsal kontrol odağı arasındaki düşük bir ilişki gözlenmiştir. Bunların yanı sıra, Robert ve Ladd (2003) tarafından yapılan bir çalışmada proaktif kişilik, sosyal öz-yeterlik ve genel öz-yeterlik düzeyleri yüksek olan bireylerin, konuşma ve bağlılık gibi yapıcı tepkileri gösterme eğilimlerinin, yıkıcı tepkileri gösterme eğilimlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlik ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada gelecek zaman yönelimli bireylerin öz-yeterlik düzeylerinin yüksek şimdiki zaman yönelimli bireylerin öz-yeterliklerinin ise düşük olduğu görülmüştür (Epel ve ark., 1999).

Tüm bunlara ek olarak, bazı araştırmacılar (Johnson, 2008; Roberts, 2004) iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri beş faktör kişilik özellikleri temelinde ele almışlardır. Johnson'a (2008) göre, deneyime açıklık boyutu çıkış tepkisini olumlu yönde yordamaktadır. Buna karşılık, öz-disiplin ile duygusal dengesizlik boyutlarında yer alan bireylerin yokmuş gibi davranma tepkisini tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca Johnson uyumluluk boyutunun konuşma tepkisini yordadığını ileri sürmüştür. Johnson'dan farklı olarak Robert (2004) ise dışadönüklük ve konuşma arasında ilişkiyi vurgulamaktadır. Robert'e göre, dışadönüklük eğilimi yüksek bireylerin iş problemleri karşısında konuşma tepkisini gösterme olasılıkları yüksektir. Diğer yandan, Robert dışadönüklük ile işten çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığına işaret etmiştir. Daha önce belirtildiği gibi, Zimbardo ve Boyd (1999) zaman yöneliminin boyutları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilere dikkat çekmiştir. Yazarlar tarafından

özellikle gelecek zaman yönelimi ve öz-disiplin boyutu arasındaki ilişki vurgulanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ve zaman yöneliminin boyutları arasındaki bu ilişkiler temel alındığında, bireylerin zaman yönelimlerinin iş doyumsuzluklarına verdikleri tepkileri etkilemesi beklenmektedir.

1.5. İlişki Doyumu

Bireyler yaşamlarının dörtte üçünü başkalarıyla geçirme eğilimindedirler. Bu ilişkilerden bazıları kısa süreli olurken, bazıları ise uzun süreli olabilmektedir. Uzun süreli olan ve karşılıklı bağımlılık temelinde kurulan ilişkiler psikoloji çalışmalarında yakın ilişkiler başlığı altında incelenmektedir. Yakın ilişkilerin aile ya da arkadaşlık ilişkileri gibi farklı türlerinden biri de sevgili ve evli çiftler arasındaki ilişkileri kapsayan romantik ilişkilerdir (Taylor, Peplau ve Sears, 2007). Bireyler genellikle romantik ilişkilerinin uzun süreli ve mutluluk verici olmasını beklerler. Buna karşın bazı yazarlar (Le ve Agnew, 2003; Rusbult, 1983), ilişkiye belirleyen en temel öğelerden birinin ilişki doyumu olduğuna işaret etmektedirler.

İlişki doyumuna ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu kavramın araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Rusbult'a göre (1980) ilişki doyumu, bireylerin beklentileri ya da karşılaştırma düzeyleri temelinde ilişkideki ödül ve bedellerin değerlendirmesini yapmalarıyla elde edilmektedir, ilişki doyumuna yönelik ayrıntılı tanımlardan biri Rusbult, Martz ve Agnew (1998) tarafından yapılmıştır. Yazarlara göre ilişki doyumu bireylerin önemli gereksinimlerinin ilişki tarafından karşılanması ve ilişkiden elde edilen kazançlardan kişinin mutluluk duymasıdır. Hendrick ve Hendrick (1989) ise bu tanımlardan farklı

olarak, ilişki doyumunu etkileyen nedenleri ele almıştır. Yazarlara göre, ilişkiye dair yapılan değerlendirmelerin olumlu olması, ilişki doyumunun varlığına işaret ederken, olumsuz olması ise doyumun düşük olduğunu ya da hiç olmadığını göstermektedir.

1.5.1. İlişki Doyumu ve Zaman Yönelimi

Alanyazın incelendiğinde, ilişki doyumu ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanmamakla birlikte, geçmişini kabul etme ile bağlanma biçimleri (Boyacıoğlu ve Sümer, 2011) gibi ilişki değişkenleriyle ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Buna karşılık, bu çalışmalar doğrudan Zimbardo'nun kuramı temelinde gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle çalışmada, zaman yönelimiyle ilişki doyumu arasındaki ilişki bu az sayıdaki çalışmalar temelinde ele alınmaya çalışılacaktır.

İlişki doyumuyla en çok ilişkisi araştırılan değişkenlerden biri de zaman yönelimiyle yakından ilişkili olan kişilik özellikleridir. İlgili alanyazında kişilik özelliklerinin genel olarak beş faktör kişilik kuramı temelinde ele alındığı görülmektedir. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, bu kuram bireylerin kişiliklerini etkileyen beş temel etmenden söz etmektedir. Beş faktör kişilik etmenleri ile ilişki doyumu çalışmalarından elde edilen bulgular kişilik ile ilişki doyumu arasındaki güçlü ilişkiye işaret etmektedir (Najarpourian, Fatehizadeh, Etemadi, Ghasemi, Abedi ve Bahrami, 2012). Buna karşın, özellikle dışadönüklük eğilimine ilişkin çalışma sonuçları arasındaki tutarsızlık dikkat çekmektedir. Shiota ve Levenson'a (2007) göre, açıklık, öz-disiplin ve yumuşak başlılık eğilimli bireylerin ilişki doyumu, dışadönüklük eğilimi yüksek olan bireylerden daha fazladır. Bu

durum, dışadönüklük eğilimi yüksek bireylerin, ilişki içindeyken dahi başka seçeneklere açık olma ve olası partnerler ile ilişki kurma eğilimlerinin olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca bazı çalışmalarda dışadönüklük eğilimi ile ilişki doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Decuyper ve ark., 2012; Najarpourian ve ark., 2012). Eşleri dışa dönük eğilimli olan kadınların ilişkilerinden daha fazla doyum aldıklarını ortaya koyan çalışmalar da vardır (Decuyper ve ark., 2011). Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından vurgulanan dışadönüklük boyutu ile şimdi-hazcı zaman yönelimi arasındaki ilişki dikkate alındığında, zaman yöneliminin ilişki doyumu açısından yordayıcı olacağı düşünülmektedir.

Uyumluluk ile hem ilişki ve hem de evlilik doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu vurgulayan çalışmalara da rastlanmaktadır (Watson ve ark., 2000; Najarpourian ve ark., 2012). Benzer olarak, bazı çalışmalar deneyime açıklık (Botwin, Buss ve Shackelford, 1997) ve öz-disiplin eğilimi (Claxton, O'Rourke, Smith ve DeLongis, 2011) ile ilişki doyumu arasındaki olumlu ilişkiye dikkat çekmektedirler. Ayrıca, kişilik özellikleri arasındaki benzerliğin ilişki doyumuna etkilerini inceleyen çalışmalarda (Shiota ve Levenson, 2007) "uyumluluk" eğilimli çiftlerin en yüksek ilişki doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca bazı çalışmalar, duygusal dengesizlik eğiliminin, evlilik ya da ilişki doyumu üzerinde oldukça belirleyici olduğunu göstermiştir (Decuyper ve ark., 2011; Kaufman, 2011; Shiota ve Levenson, 2007). İlgili alanyazında zaman yönelimi ve beş faktör kişilik kuramı arasındaki güçlü ilişkilere işaret eden bazı çalışmalar olduğu görülmektedir (Adams ve Nettle, 2009; Daugherty ve Brase 2010; Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu

çalışmalar temelinde, bireylerin zaman yönelimlerindeki farklılıkların ilişki doyumlarını etkileyeceği akla gelmektedir.

Tüm bunlara ek olarak, ilişki doyumu ile depresyon arasında da güçlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. İlişki doyumunun az olması, bireylerde daha fazla depresif belirti gözlenmesine neden olabilmektedir (Whitton ve Kryluk, 2012). İlişkilerinden düşük doyum alan bireylerin depresyon tanısı alma olasılıkları da yüksektir (Uebelacker ve Whisman, 2006). Benzer şekilde evlilik doyumu ile depresif belirtiler arasında da olumsuz bir ilişki gözlenmektedir (Pruchno, Wilson-Genderson, ve Cartwright, 2010). Buna karşın bazı araştırmacılara göre, ilişki doyumunun az olması sadece kadınlarda depresif belirtilerin oluşmasına neden olabilmektedir (Uebelacker, Courtnage ve Whisman, 2003). Bu bilgiler ışığında, ilişki ya da evlilik doyumsuzluğunun depresif belirtilerle ilişki olabileceği akla gelmektedir.

1.6. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler

Bireylerin ilişkilerinde karşılaştıkları sorunlara verdikleri tepkileri incelemek amacıyla Rusbult ve arkadaşları (1982) Hirschman'ın (1970) iş doyumsuzluğuna tepkiler modelini ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilere uyarlamışlardır. Daha öncede belirtildiği gibi, Hirschman'ın modelinde iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, çıkış, konuşma ve bağlılık olmak üzere üç ayrı tepki içermektedir. Ancak Rusbult ve Zembrodt (1983) bu modele ilişkilere uyarlarken bir de yokmuş gibi davranma boyutunu eklemişlerdir. Bunlar, kısaca şu şekilde açıklanabilir:

Çıkış: İlişkideki sorunlar karşısında, ilişkiyi bitirmek ya da ilişkiye zarar verici bir şekilde davranma eğilimidir (örn; ayrılmak, boşanmak, ayrı evlerde yaşamak).

Konuşma: Bireylerin ilişki doyumsuzluğuna neden olan sorunların çözümü için çaba gösterme eğilimidir. (örn; sorunları partneriyle konuşmak, uzmandan yardım almak, değişmeye çalışmak).

Bağlılık: İlişkide karşılaşılan sorunlar hakkında herhangi bir çözüm yoluna başvurmadan, iyimser bir biçimde sorunların iyileşmesini bekleme eğilimidir (örn; sorunları görmezden gelmek, başkalarına karşı partneri desteklemek, sorunların çözümü için dua etmek).

Yokmuş Gibi Davranma: İlişki doyumsuzluğuna yol açan sorunları çözmeye yönelik bir şey yapmamanın yanı sıra, durumun daha da kötüleşmesine neden olacak biçimde davranma eğilimidir. (örn; partnere kötü davranmak, birlikte daha az zaman geçirmek, partnerin sorunlarını yokmuş gibi davranmak)

İlişki sorunları karşısındaki verilen tepkilerle ilgili gerçekleştirilen önceki çalışmalarda (Rusbult, 1980) bu tepkilerin *ilişkiyi sürdürmeye yönelik* ve ilişkiye *zarar vermeye yönelik* olmak üzere iki ayrı yapıda ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar daha sonraki çalışmalarda *yapıcılık/yıkıcılık boyutu* olarak adlandırılmıştır. Buna ek olarak, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler araştırmacılar tarafından *etkinlik/edilgenlik* boyutu açısından da değerlendirilmiştir (Rusbult ve Zembrodt, 1983). Yapıcılık/yıkıcılık boyutu işe devam etmeye yönelik yapıcı davranışları ya da

işii sonlandırmaya yönelik yıkıcı davranışları içermektedir. Bu bağlamda, konuşma ve bağıllık tepkileri yapıcılık, çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkileri ise yıkıcılık boyutunda yer aldığı görülmektedir. Bireyin doyumsuzluk durumunda ne derecede etkin davrandığını kapsayan boyut ise etkinlik/edilgenlik boyutudur. Doyumsuzluk durumlarında bireylerin doğrudan gösterdikleri çıkış ve konuşma tepkileri etkinlik boyutunda yer alırken, bağıllık ve yokmuş gibi davranma edilgenlik boyutunda yer almaktadır (Rusbult ve ark., 1982; Rusbult ve Zembrodt, 1983).

İlgili alanyazın incelendiğinde, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri içeren çalışmaların, Rusbult'un yatırım modeli (Rusbult, Johnson, ve Morrow, 1986b; Harasymchuk, 2001) başta olmak üzere kontrol odağı ve eleştirel düşünme (Çırakoğlu ve Tezer, 2010), bağlanma biçimleri (Rusbult, Johnson ve Morrow, 1986b), partner tarafından algılanan çatışma tepkileri (Rusbult, Verette, Whitney, Slovik, ve Lipkus, 1991), kişilik özellikleri (Hill, 1998) değişkenleri temelinde ele alındığı görülmektedir. İzleyen bölümde, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile çalışmanın temel değişkenlerinden biri olan ilişki doyumu arasındaki ilişki ele alınmaya çalışılacaktır.

1.6.1. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve İlişki Doyumu

Alanyazın incelendiğinde, ilişki doyumunun ilişkide yaşanan sorunlar karşısında verilen tepkiyi belirlemede en önemli etkiye sahip değişkenlerden biri olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, araştırmacılar tarafından genel olarak yatırım modeli kapsamında incelenen doyum değişkeni, ilişki sorunlarına verilen tepkileri önemli ölçüde yordamaktadır (Ludwig, 1999, Rusbult ve ark., 1982).

Rusbult ve arkadaşları (1982) ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri ilk olarak yatırım modeli açısından ele almışlardır. Yazarlara göre, yatırım modeli öğeleri olan doyum ve yatırım miktarı ile konuşma ve bağlılık arasında olumlu ilişkiler söz konusudur. Buna rağmen, doyum ve yatırım ile çıkış ve yokmuş gibi davranma arasında olumsuz ilişkiler bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında konuşma ve bağlılık tepkilerinin yapıcı tepkiler olduğu göz önüne alındığında, ilişkiye çok fazla yatırım yapmış ve ilişki doyumu yüksek olan bireylerin sorunlar yaşadıklarında ilişkiyi sürdürmeye yönelik girişimlerde bulunacakları düşünülebilir. Ayrıca, Ludwig de (1999) ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri yatırım modeli kapsamında değerlendirmiştir. Ludwig'e göre, bağlanım, ilişki doyumu ve ilişki yatırımı düşük olduğunda bireyler çıkış tepkisini tercih etmektedir. Buna karşın, ilişki doyumu düşük ve seçenekler fazla olduğunda ise konuşma tepkisi tercih edilmektedir. Bağlılık tepkisinin ise seçenekler az olduğunda tercih edildiği görülmüştür. Ek olarak, Rusbult (1991) tarafından yapılan bir çalışmada ilişki doyumu yüksek bireylerin ilişki doyumsuzluğu karşısında yapıcı tepkiler göstermeyi tercih ettikleri bulunmuştur. Buna karşın, aynı çalışmada ilişki doyumu düşük bireylerin ise sorunlar karşısında yıkıcı tepkiler göstermeyi tercih ettikleri görülmüştür. Ayrıca ilişki doyumu yüksek bireyler, partnerlerinin yıkıcı tutumlarıyla karşılaştıklarında olumsuz geri dönüşler yapmak yerine daha yapıcı tepkiler sergilemeyi tercih etmektedirler (Rusbult, Johnson, ve Morrow, 1986a).

Özetle, ilişki doyumu yüksek olması, bireylerin yapıcı tepkiler vermesini yordarken, ilişki doyumu düşük olması sorunlar karşısında yıkıcı tepkilerin oluşmasına neden olmaktadır. Ek olarak, bazı çalışmalar (Rusbult ve ark., 1982;

Rusbult ve ark., 1986a; 1986b) ilişki doyumunun konuşma ve bağlılık tepkisini yordayıcı etkisinin diğer boyutları yordayıcı etkisinden daha güçlü olduğunu vurgulamaktadır. Kısacası bu bulgular doğrultusunda, ilişki doyumunun ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde etkili olacağı düşünülebilir.

1.6.2. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler ve Zaman Yönelimi

İlişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerin de zaman yönelimiyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Daha önce yapılan sınırlı çalışmalarda (Örn., Hill, 1998) ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerde bireysel farklılıkların önemli olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin, bir çalışmada (Hill, 1998), utangaçlık eğilimi arttıkça çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkisinin de arttığı gözlenmiştir. Ayrıca bu çalışma suçluluk eğilimi arttıkça konuşma ve bağlılık tepkilerinin de arttığını ortaya koymuştur. Ülkemizde Çırakoğlu ve Tezer (2010) eleştirel düşünme ve kontrol odağı ile ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma, kontrol odağının çıkış ve yokmuş gibi davranma boyutlarını olumsuz yönde, konuşma boyutunuysa olumlu yönde yordadığını ortaya koymuştur. Ayrıca eleştirel düşünme yatkınlığının konuşmayı olumlu, çıkışı ise olumsuz yönde yordadığı saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde Athawale (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, kontrol odağı ile zaman yönelimi arasında güçlü ilişkilere rastlandığı ortaya çıkmıştır. Özellikle gelecek zaman yönelimi ile dışsal kontrol odağı arasında oldukça zayıf bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Buna karşın şimdi-kaderci zaman yönelimi ile dışsal kontrol odağı arasında güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda her iki değişkenin kontrol odağı ile ilişkisi temel alındığında, ilişki

doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde zaman yöneliminin güçlü bir etkisinin olması beklenmektedir.

1.7. Araştırmanın Amacı

Bireylerin zaman yönelimleri onların inançlarını, beklentilerini ve yaşama bakış açılarını şekillendirmektedir. Önceki bölümlerde aktarılanlar ışığında, zaman yöneliminin bu yapısının bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilediği bilinmektedir. Bireylerin zaman yönelimlerinin de, yaşamın çok önemli bir yönünü oluşturan hem iş hem de duygusal ilişki alanını etkileyeceği düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, zaman yönelimi ile ilgili çalışmaların sayısının hızla artmasına rağmen, bu konuyla ilgili ülkemizde yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Ayrıca yurtdışında yapılan çalışmalar da dâhil olmak üzere, zaman yönelimine dair araştırmaların büyük bir bölümünün bireylerin riskli davranışları ve kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar (örn., Zimbardo ve ark. 1997; Rabinovich ve ark., 2010) olduğu görülmektedir. Zaman yönelimine ilişkin çalışmalarda bu sınırlılıklar göz önüne alındığında, bu çalışmanın alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın temel amaçlarından biri zaman yönelimindeki farklılıkların iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisinin incelenmesidir. İş doyumsuzluğuna verilen tepkilerin çeşitli kişilik özelliklerinden etkilendiğini vurgulayan çalışmalar alanyazında mevcuttur (Johnson, 2008; Robert ve Ladd, 2003). Bu nedenle, bireylerin zaman yönelimindeki farklılıkların iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri yordaması beklenmektedir. Benzer şekilde, ilgili alanyazında kişilik özellikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Judge ve ark., 2002; Batıgün ve Sahin, 2006; Sutin ve ark., 2009). Kişilik özellikleri ile zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi vurgulayan çalışmalar

(Zimbardo ve Boyd, 1999; Adams ve Nettle, 2009) dikkate alındığında, zaman yöneliminin de iş doyumunu etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca, Farrell ve arkadaşlarına (1990) göre çalışanların iş doyum düzeyleri iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yazarlar düşük iş doyumunun yıkıcı tepkilere, yüksek iş doyumun ise yapıcı tepkilere neden olacağını ileri sürmektedirler. Bu bilgiler doğrultusunda, hem zaman yönelimiyle hem de iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile ilişki olduğu düşünülen iş doyumunun, zaman yönelimi ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki aracı etkisinin incelenmesi çalışmanın bir diğer amacı olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın ikinci temel amacı ise, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerin zaman yönelimindeki farklılıklardan etkilenip etkilenmediğinin incelemesidir. İlişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerin bireylerin kişilik özelliklerinden etkilendiğini öne süren bazı çalışmalar (Çırakoğlu ve Tezer, 2009; Hill, 1998) alanyazında mevcuttur. Bu bağlamda, bireylerin kişilik özelliklerini etkileyen zaman yönelimi boyutlarının ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri yordaması beklenmektedir. Ayrıca, hem zaman yönelimi hem de ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile ilgisi olduğu düşünülen ilişki doyumunun, zaman yönelimi ile ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki aracı etkisine bakılması araştırmanın diğer amaçlarından biridir.

Bu amaçların yanısıra, bu çalışmada bireylerin iş doyumsuzluğuna ve ilişki doyumsuzluğuna verdikleri tepkiler arasındaki ilişkiler incelenecektir. Bireylerin yaşamlarındaki sorunlar karşısındaki tepkilerinin kişilik özelliklerinden etkilendiğini öne süren çalışmalar mevcuttur (Hill, 1998; Johnston, 2004; Robert ve Ladd, 2003;

Whitney ve Cooper, 1989). Kişilik özellikleri açısından temel alındığında, bireylerin iş ve ilişki sorunlarına verdikleri tepkilerin benzer olması beklenmektedir.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan denencelere bir sonraki bölümde yer verilmiştir.

1.8. Araştırmanın Denenceleri

1. Cinsiyet temel etkisinin zaman yönelimini açısından anlamlı farklılıklara neden olması beklenmektedir. Kadınların erkeklere göre şimdi/kaderci zaman yöneliminden daha yüksek puan alacağı düşünülmektedir.
2. Eğitim temel etkisinin zaman yönelimi açısından anlamlı farklılıklara işaret edeceği düşünülmektedir. Düşük eğitilmiş bireylerin, eğitim seviyesi yüksek bireylerden daha fazla şimdi/kaderci ve geçmiş/olumsuz zaman yönelimli olmaları beklenmektedir. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin ise gelecek zaman yönelimi puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olacağı düşünülmektedir.
3. İş doyumu ve eğitim arasında olumsuz yönde bir ilişki beklenmektedir. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça iş doyumlarının azalacağı düşünülmektedir.
4. Kurum temel etkisi açısından karşılaştırıldığında, gelecek zaman yönelimli bireylerin diğerlerinden daha fazla özel sektörde çalışmayı tercih etmesi beklenmektedir. Şimdi/kaderci boyutundaki bireylerin ise kamu kurumlarını tercih edeceği düşünülmektedir.
5. Kadınların erkeklere göre hem iş hem de ilişki doyumsuzluğu karşısında yapıcı tepkileri (konuşma, bağlılık) daha fazla göstermesi beklenmektedir. Buna karşılık erkeklerin ise daha yıkıcı tepkileri (çıkış, yokmuş gibi davranma) göstereceği düşünülmektedir.

6. Model testi sırasında, zaman yönelimi boyutlarının iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerini yordaması beklenirken, bu ilişkiye iş doyumunun aracılık edeceği düşünölmektedir. Ayrıca zaman yöneliminin bazı boyutlarının iş doyumunu ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri doğrudan etkileyeceği düşünölmektedir.

- Gelecek zaman yöneliminin yapıcı tepkileri (konuşma, bağlılık) yordaması beklenirken, geçmiş/olumsuz ve şimdi/hazcı zaman yöneliminin yıkıcı tepkileri (çıkış, yokmuş gibi davranma) yordaması beklenmektedir.
- Gelecek zaman yöneliminin iş doyumunu olumlu, geçmiş/olumsuz ve şimdi/hazcı zaman yöneliminin ise olumsuz yönde yordayacağı düşünölmektedir.

7. Model testi sırasında, zaman yönelimi boyutlarının ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerini yordaması beklenirken, bu ilişkiye ilişki doyumunun aracılık edeceği düşünölmektedir. Ayrıca zaman yöneliminin bazı boyutlarının ilişki doyumunu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri doğrudan etkileyeceği düşünölmektedir.

- Şimdi/hazcı, geçmiş/olumsuz ve şimdi/kaderci zaman yönelimlerinin yıkıcı tepkileri (çıkış, yokmuş gibi davranma) yordaması beklenirken, gelecek ve geçmiş/olumlu zaman yönelimlerinin yapıcı tepkileri (konuşma, bağlılık) yordaması beklenmektedir.

- Gelecek, Şimdi/kaderci ve geęmiŐ/olumsuz zaman y6nelimi boyutlarının ilişki doyumunu olumsuz y6nde yordayacağı d6Őun6lmektedir.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın örneklemini oluşturan bireylerin demografik özellikleri, veri toplama araçları ve veri toplama sürecine yönelik bilgiler yer almıştır. Katılımcılar bölümünde romantik ilişkisi olan (flört, söz/nişan, evli) ve çalışan bireylerin demografik özellikleri hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Veri toplama araçları bölümünde, Demografik Bilgi Formu, İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği, Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (ZZPE), İş Doyumu Ölçeği, İlişki İstikrarı Ölçeği, İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği tanıtılmıştır. Araştırmanın yürütülmesine dair bilgiler ise işlem bölümünde aktarılmıştır.

2.1. Katılımcılar

Bu çalışmanın örneklemini çeşitli özel ya da kamu kuruluşlarında çalışan ve duygusal bir ilişkisi olan (flört, söz/nişan, evli) bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya 264 kadın (%51.90) ve 245 erkek (%48.10) olmak üzere toplam 509 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 30.82'dir (s=8.07).

Araştırmanın örnekleminde yer alan bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim ve çalıştıkları kurumlara ilişkin bilgiler Çizelge 1'de sunulmuştur. Ayrıca katılımcıların iş ve ilişki yaşamlarına ait bilgiler EK 2'de gösterilmektedir.

Çizelge 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

	Katılımcılar (N=509)	Yüzdeler	Ortalama	s	Min.-Mak.
Yaş	509		30.82	8.07	17 62
Cinsiyet					
	Kadın	264	51.90		
	Erkek	245	48.10		
Eğitim					
	İlköğretim	60	11.08		
	Lise	164	32.20		
	Üniversite	225	44.20		
	Lisansüstü	60	11.80		
Kurum					
	Özel	306	60.10		
	Kamu	203	39.90		

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın bu aşamasında araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılan veri toplama araçları ve bu ölçeklere ait psikometrik özellikler sunulmuştur.

2.2.1. Demografik Bilgi Formu

Bu formda katılımcılardan yaş, cinsiyet, yaşadıkları yer ve eğitim durumlarına ilişkin demografik bilgi sorularını yanıtlamaları istenmiştir. Ayrıca bireylere romantik ilişki (flört, söz/nişan, evlilik) süreleri sorulmuştur. Ek olarak, katılımcıların iş yaşamına ilişkin bazı bilgiler de (çalışma süresi, aylık gelir, çalıştıkları kurumun yapısı (özel/kamu), çalıştıkları iş sayısı) bu form aracılığıyla elde edilmiştir.

2.2.2. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği (İDVTÖ)

İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği, (İDVTÖ) bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara verdikleri tepkileri ölçmek amacıyla Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek Farrell'in (1983) iş doyumsuzluğunu ölçmek amacıyla daha önce kullandığı formun araştırmacılar tarafından yeniden düzenlenmesiyle oluşturulmuştur. İDVTÖ'nün maddeleri düzenlenirken örgütsel tepki yaklaşımı (Hirschman, 1970) ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler kuramı (EVLN model) (Rusbult ve ark., 1982) temel alınmıştır. *Çıkış* (örn; çalışma koşullarım kötüleşirse, işten ayrılmayı düşünürüm), *konuşma* (örn; buradaki çalışma koşullarını değiştirmek için birçok kez girişimde buldum), *bağlılık* (örn; çalışanlar bu şirketi (işyerini) eleştirmemelidirler) ve *yokmuş gibi davranma* (örn; bazen içimden çalışmak gelmediğinde, daha yavaş çalışırım ya da hatalar yaparım) olmak üzere dört farklı tepki kategorisi içeren İDVTÖ yirmi maddeden oluşan beş aralıklı Likert tipi bir ölçektir. Ölçeklendirme basamağında bir uçta yer alan 1 kesinlikle katılıyorum, 5 ise kesinlikle katılmıyorum anlamına gelmektedir. Bir alt ölçekteki puanların artması, o tepki biçiminin tercih edildiği anlamına gelmektedir.

Yazarlara göre (Rusbult ve ark., 1988), bu dört tepki kategorisi etkinlik/edilgenlik ve yapıcılık/yıkıcılık olmak üzere iki boyut temelinde değerlendirilebilir. Bu kapsamda, konuşma etkenlik-yapıcılık, bağlılık edilgenlik-yapıcılık, çıkış etkenlik-yıkıcılık ve yokmuş gibi davranma edilgenlik-yıkıcılık boyutlarında yer almaktadır.

Özgün ölçeğin güvenirlik çalışması 864 çalışan ile yapılmış ve bu ölçeğin iç tutarlılık katsayıları çıkış için (.76), konuşma için (.57), bağlılık için (.56) ve yokmuş gibi davranma için (.69) olarak hesaplanmıştır.

2.2.2.1. İDVTÖ'nün Türkçe'ye Uyarlanması

Çalışmanın bu aşamasında İDVTÖ'nün Türk kültürüne uyarlanma süreci anlatılmış ve ölçeğin Türkçe formuna ilişkin istatistiksel bilgiler verilmiştir. Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve Etik Kurul onayının ardından, İDVTÖ'nün geçerlik-güvenirlik çalışmasına başlanmıştır. Uyarlama sürecinde öncelikle İDVTÖ'nün özgün formunda yer alan maddeler üç öğretim üyesi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve ölçeğin özgün maddelerini en iyi şekilde açıkladığı düşünülen ifadeler seçilerek İDVTÖ'nün Türkçe formu oluşturulmuştur. Maddelerin seçilmesi aşamasında, Türk kültürüne uygun olmadığına karar verilen iki madde ölçeğin Türkçe formundan çıkartılmıştır. Ölçeğin bir örneği Ek-1'de verilmiştir

Uygulama sürecinde ilk olarak kullanılmaya karar verilen ölçekler bir araya getirilerek bir form oluşturulmuştur. Oluşturulan bu formun ilk sayfasında araştırmanın amacına yönelik bilgilendirme ve araştırmaya katılan kişilerin kimlik bilgilerinin gizli kalacağını belirtildiği bir açıklama yer almaktadır. Bu açıklamaların sonrasında demografik form ve ölçekler belli bir sıra izleyecek şekilde sunulmaktadır.

Araştırmada yer alan sorular ve ölçekler katılımcıların kendileri tarafından, birebir olarak yanıtlanmıştır. Katılımcıların bazıları çalışma saatleri içinde ölçekleri yanıtlayamadığı için araştırmacı tarafından bu kişilere ölçeklere birlikte uygulama ile ilgili bilgi verilmiş ve daha sonra ölçekler geri alınmıştır. Ölçeklerin uygulama suresi yaklaşık 15-20 dakikadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak İDVTÖ'nn yanı sıra, ölçüt geçerliliğini sınamak amacıyla örgütsel çatışma leği II (Rahim, 1983) uygulanmıştır.

2.2.2.1.1. Katılımcılar

İDVTÖ'nn geçerlik ve güvenirlik çalışmasının örneklemini çeşitli özel ve kamu kurumlarında çalışan 138'i (%46) kadın ve 164' (%54) erkek olmak üzere toplam 302 kişiden oluşmaktadır. Örneklemini oluşturan tüm bireylerin yaş ortalaması 34.17 (s=9.03) olup, %33' kamu kurumlarında ve %67'si özel şirketlerde çalışmaktadır.

Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim ve çalıştıkları kurumlara ilişkin bilgiler izelge 1'de sunulmuştur. Ayrıca rnekleme grubundaki bireylerin iş yaşamlarına ait bilgiler EK 3'de gösterilmiştir.

Çizelge 2. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması İçin Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Katılımcılar (302)	Yüzdeler	Ortalama	s	Min.-Mak.
Yaş	302		34.17	9.03	17 - 67
Cinsiyet					
	Kadın	138	45.70		
	Erkek	164	54.30		
Eğitim					
	İlköğretim	80	26.50		
	Lise	75	24.80		
	Üniversite	114	37.70		
	Lisansüstü	33	10.90		
Kurum					
	Özel	202	66.90		
	Kamu	100	33.10		

2.2.2.1.2. Örgütsel Çatışma Ölçeği II (ÖÇÖ)

Örgütsel Çatışma Ölçeği II (Rahim, 1983) çatışma davranışını; *bütünleştirme*, *ödüün verme*, *hükmetme*, *kaçınma* ve *uzlaşma* olmak üzere beş alt boyutta ölçmektedir. Ölçeğin iş ortamındaki çatışmaları ölçmeye yönelik üç ayrı formu bulunmaktadır. Bu ölçeklerden A formu astlarla, B formu eşdeğer statüde olanlarla C formu ise yöneticilerle olan çatışmaları ölçmektedir. ÖÇÖ'nün Türkçe uyarlaması Niederauer (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 28 maddeden oluşan ölçek, likert tipi derecelendirmeye 1-5 arasında değerler almaktadır.

Ölçeğin alt boyutlarının birinden alınan en yüksek puan, ilgili boyutta yer alan çatışma çözme stilini kullanma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, uzlaşma dışındaki diğer dört çatışma çözme stilinden alınan sonuçlar

aracılığıyla çatışma stilleri *yapıcı* ve *yıkıcı* olmak üzere iki boyut açısından da değerlendirilmektedir.

ÖÇÖ'nün her bir alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayıları; bütünleştirme için .82, uzlaşma için .56, hükmetme için .76, ödün verme .62 için ve kaçınma için .70 olarak bulunmuştur.

2.2.2.1.3. İDVTÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular

IDVTÖ'nün güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları çıkış için .67, konuşma için .59, bağılılık için .70 ve yokmuş gibi davranma için .60 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirliğini ölçmek amacıyla ise İDVTÖ, 20 gün arayla 302 katılımcıya tekrar uygulanmıştır. Sonuç olarak ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı çıkış için .59, konuşma için .54, bağılılık için .69 ve yokmuş gibi davranma için .47 olarak bulunmuştur. Ayrıca her bir alt ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları da Çizelge 3'de gösterilmiştir.

Çizelge 3. İDVTÖ güvenilirlik katsayıları

	İç tutarlılık katsayısı	Test tekrar test güvenilirlik
Çıkış	.67	.59
Konuşma	.59	.54
Bağlılık	.70	.69
Yokmuş gibi davranma	.60	.47

Çizelge 3’de görüldüğü gibi İDVTÖ alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları. 59 ile. 70 ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise .47 ile. 69 arasında değişmektedir.

2.2.2.1.4. İDVTÖ’nün Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Bu aşamada, İDVTÖ’nün yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla varimaks eksen döndürme yöntemi kullanılarak temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Herhangi bir faktör sayısı belirtilmeden yapılan bu analiz, özdeğerleri 1’in üzerinde olan ve toplam varyansın %50.62’sini açıklayan 4 faktör ile sonuçlanmıştır. Kullanılan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .77 olarak çıkması da, bu verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Faktör sayısı belirtilmeden yapılan temel bileşenler analizinin ölçeğin özgün formuna da uygun olarak dört faktörlü bir yapı göstermesi, buna ek olarak özdeğerler, açıklanan varyans oranı, özdeğerlerin grafik dağılımının (scree-plot) da incelenmesi sonucunda dört faktör oluşturmanın ölçek için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan maddelerin ortalama, standart sapma, varyans ve faktör yüküne ilişkin değerleri Çizelge 4’ de verilmiştir. Çizelge 4’de

görülebileceği gibi Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen özgün ölçekte yokmuş gibi davranma boyutunda yer alan 3. madde yalnızca konuşma boyutundan negatif yük almakta, yokmuş gibi davranma boyutunda ise yer almamaktadır. Söz konusu madde incelendiğinde, bu maddenin özgün ölçekten (Rusbult ve ark., 1988) farklı olarak ters kodlanacak şekilde negatif yük aldığı konuşma boyutunda kalmasına karar verilmiştir.

Çizelge 4’de görüldüğü gibi faktörlerden birincisi varyansın % 19.18’ini, ikincisi %13.06’sını, üçüncüsü % 10.81’ini, dördüncünün %7.57’sini ve faktörlerden tümü birden toplam varyansın % 50.62’sini açıklamaktadır. Bu çalışmada birinci faktör “*bağlılık*”, ikinci faktör “*çıkış*”, üçüncü faktör “*konuşma*” ve dördüncü faktör “*yokmuş gibi davranmama*” olarak adlandırılmıştır. Ölçek *çıkış* (4 madde), *konuşma* (5 madde), *bağlılık* (5 madde) ve *yokmuş gibi davranma* (4 madde) olmak üzere 18 madde oluşmaktadır.

Çizelge 4. İDVTÖ'nün Ortalamaları, Standart Sapmaları, Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans Yüzdeleri ve İç Tutarlılık Katsayıları ******(r)

Maddeler	X	s	1	2	3	4
Bağlılık	4.Bu şirketten (işyerinden) sorumlu insanlar genellikle ne yaptığımı bilen kişilerdir.	2,33	1,03	.71		
	5.Çalışanlar bu şirketi (işyerini) eleştirmemelidirler.	3,48	1,28	.56		
	6.Bazen işyerimle ilgili sembol ya da işaretler taşıyan kıyafetler (şapka, ceket vb.) giyerim (ya da şirketim öyle kıyafetlere sahip olsaydı, giyerdim).	2,39	1,28	.66		
	8.Şirketimde (işyerimde) sabrın bir erdem olduğunu öğrendim, zaman işteki birçok problemi çözer görünmektedir.	2,22	,94	.55		
	12.Diğer insanlar eleştirdiğinde bile, ben işyerim hakkında iyi şeyler söylerim.	2,32	1,03	.76		
Çıkış	15.Son zamanlarda başka bir iş aramaya zaman ayırıyorum	3,99	1,04		.68	
	1.Çalışma koşullarım kötüleşirse, işten ayrılmayı düşünürüm.	2,39	1,11		.52	
	18.Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.	4,04	1,01		.51	
	10. Gelecek yıl muhtemelen bu şirket (işyeri) dışında yeni bir iş arıyor olacağım.	3,68	1,13		.80	
Konuşma	17.Buradaki çalışma koşullarını değiştirmek için birçok kez girişimde bulundum.	3,35	1,22			.63
	19.İşverenimle bazen işyerimdeki problemler hakkında konuşurum.	2,41	1,08			.59
	2.İşyerimde bir şeyler cidden yanlış gittiğinde ve şirket harekete geçmediğinde, "düşmeye basarım.	2,29	,10			.59
	3.*Maaşımı aldığım sürece şirkette (işyerimde) olup bitenler beni ilgilendirmez.	3,68	1,12			.58
14.İşyerime yararlı olacak bir fikrim olduğunda, bunu gerçekleştirmek için kararlı bir şekilde çalışırım.	1,96	.91			.52	
Yokmuş Gibi Davranma	11.Zaman zaman işe geç kalırım çünkü o gün çalışmak içimden gelmez.	3,84	1,19			.68
	13. Ara sıra işimde çok fazla çaba harcamadığım günler olur.	2,57	1,27			.60
	16. Bazen çalışmak içimden gelmediğinde, daha yavaş çalışırım ya da hatalar yaparım.	3,67	1,23			.74
	20. İçimden çalışmak gelmediğinde, bazen doktora giderim.	4,19	1,04			.50
Özdeğer			3.45	2.35	1.94	1.36
Açıklanan varyans (%)			19.18	13.06	10.81	7.57
İç tutarlılık katsayısı			.66	.67	.59	.60
İki yarım güvenirlilik			.48	.45	.48	.45

*Ters puanlanması gerekmektedir

**Tüm r değerleri $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen dört boyut arasındaki korelasyon katsayıları Çizelge 5’de gösterilmektedir. Çizelge 5’de görüldüğü gibi, çıkış alt boyutu ile konuşma ve yokmuş gibi davranma alt boyutu arasında olumlu, bağlılık alt boyutu arasında olumsuz bir ilişki gözlenmiştir. Konuşma alt boyutu ile bağlılık arasında olumsuz, yokmuş gibi davranma arasında olumlu bir ilişki saptanmış olup, bağlılık ve yokmuş gibi davranma alt boyutu arasında da olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çizelge 5. İDVTÖ alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları

Faktörler	1	2	3	4
1. Çıkış	-	.18*	-.17*	.39*
2. Konuşma		-	-.06	.15*
3. Bağlılık			-	-.20*
4. Yokmuş gibi davranma				-

p<.05 düzeyinde anlamlıdır

Faktör analizi sonucunda elde edilen yapının uygunluğu doğrulayıcı faktör analizi ile de incelenmiştir. Yapılan ilk analiz sonucunda 17. maddenin hata varyansı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. “Heywood Case” olarak adlandırılan bu durumun, örneklem grubundan kaynaklanabileceğini ifade eden çalışmalar alanyazında mevcuttur (Chen, Bollen, Paxton, Curran ve Kirby, 2001; Dillon, Kumar ve Mulani, 1987). Yazarlar o maddeye ilişkin hata değerinin sıfıra (0) çok yakın bir sayıya sabitlendiğinde problemin çözüleceğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, 17. Maddeye ilişkin hata değeri .01 değerine sabitlenerek ikinci bir analiz yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, model uyum indeksleri verinin dört faktörlü çözümlerle tanımlanabileceğini göstermiştir [$\chi^2 (130, N = 302) = 424.88, p < .000, GFI = .86, AGFI = .82, NNFI = .71, CFI = .76, RMSEA = .09$]. Modifikasyon endeksinde,

konuşma gizil değişkenindeki 14. (“İşyerime yararlı olacak bir fikrim olduğunda, bunu gerçekleştirmek için kararlı bir şekilde çalışırım”) ve 19. maddelerin (“İşverenimle bazen işyerimdeki problemler hakkında konuşurum”) hatalarının ilişkili olabileceğine işaret edilmektedir. Söz konusu maddeler aynı alt boyut altında yer aldıkları ve birbirlerine oldukça benzer oldukları için bu iki madde arasındaki hatalar ilişkilendirilmiş (iki değişken arasındaki korelasyon 18.7’dir.) ve bu iki model Ki-kare fark testi ile karşılaştırılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu teste göre bu iki maddedeki hatanın ilişkilendirilmesi modeli anlamlı olarak veri ile daha uyumlu hale getirmiştir [$\chi^2_{fark}(1), (N = 302) = 36.90, p < .000$]. Bu hata eklendikten sonra model yeniden test edilmiştir. Modifikasyon endeksinde 1. (“Çalışma koşullarım kötüleşirse işten ayrılmayı düşünürüm”) ve 10. maddeler (“Gelecek yıl muhtemelen bu şirket (iş yeri) dışında yeni bir iş arıyor olacağım”) arasında yeniden önerilen hata ilişkilendirilmesi doğrultusunda, bu da modele eklenmiştir (iki değişken arasındaki korelasyon 13.7’dir) ve iki model arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur [$\chi^2_{fark}(1), (N = 302) = 15.81, p < .000$]. Son olarak 10. (“Gelecek yıl muhtemelen bu şirket (işyeri) dışında yeni bir iş arıyor olacağım.”) ve 15. maddeler (“Son zamanlarda başka bir iş aramaya zaman ayırıyorum”) arasında önerilen hata ilişkilendirmeleri de modele eklenmiştir (iki değişken arasındaki korelasyon 12.2’dir) İki model arasındaki fark anlamlı çıkmıştır [$\chi^2_{fark}(1), (N = 302) = 17.1, p < .000$].

Sonuç olarak modifikasyonlar aynı gizil değişkenlerin altındaki maddelerin hatalarının ilişkilendirilmesini önerdiği ve bu maddeler birbirlerine oldukça benzer oldukları için bu öneriler modele teker teker eklenmiştir. Eklenen her bir ilişki

modeli anlamlı olarak daha iyi hale getirmiştir. En son model (3 hatanın ilişkilendirildiği), diğer modellerden anlamlı olarak veri ile daha uyumlu bulunmuş ve model uyum indeksleri de oldukça iyi sonuçlar ortaya çıkarmıştır [$\chi^2 (127, N = 302) = 355.07, p < .000, \chi^2 /sd = 2.80, GFI = .88, AGFI = .84, NNFI = .76, CFI = .80, RMSEA = .08$]. Bu modelde, Carmines ve McIver'in (1981) ile Tabachnick ve Fidell'in (2001) önerdiği gibi ki kare ve df oranı 3'ün altındadır. Çizelge 6, bu indeksleri karşılaştırmalı olarak vermektedir.

Çizelge 6. Ki Kare Testi ve Uyum İndeksleri

	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	AGFI	NNFI	AIC
Model 4. Dört Faktörlü Son Model (3hata ilişkilendirmesi)	355.07	127	2.80	.08	.88	.80	.84	.76	443.067
Model 3. Dört Faktörlü Model (2 hata ilişkilendirmesi)	372.17	128	2.91	.08	.88	.79	.84	.74	458.174
Model 2. Dört Faktörlü Model(1 hata ilişkilendirmesi)	387.98	129	3.01	.08	.88	.77	.83	.73	471.984
Model 1. Dört Faktörlü Model	424.80	130	3.27	.09	.86	.76	.82	.71	506.801

Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları, her bir maddenin aldığı yükler ve t değerleri Çizelge 7'de verilmiştir. Modeldeki tüm standartlaştırılmış faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu değerler çıkış için .23 ile .80, konuşma için .19 ile 1.00, bağlılık için .43 ile .68 ve yokmuş gibi davranma boyutu için .38 ile .71 arasında değişmektedir.

Çizelge 7. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nin Dört Faktörlü Yapı için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Göstergeler					
	1	2	3	4	5	6
Çıkış	M1 .23 (3.56)	M10 .52 (8.10)	M15 .56 (8.74)	M18 .80 (12.26)	-	-
Konuşma	M2 .23 (4.06)	M3 .26 (4.61)	M14 .19 (3.31)	M17 1.00 (24.37)	M19 .36 (6.53)	-
Bağlılık	M4 .68 (11.17)	M5 .43 (6.80)	M6 .57 (9.20)	M8 .45 (7.12)	M12 .68(11.23)	-
Yokmuş gibi davranma	M11 .56(8.74)	M13 .38(5.71)	M16 .71(11.07)	M20 .45 (6.96)	-	-

* M1-M20 ölçek madde sayılarını vermektedir. Sırasıyla standartlaştırılmış faktör yükleri (beta) ve parantez içinde t değerleri verilmiştir.

Ölçüt geçerliliğini belirlemek amacıyla, Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve Niederauer (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Örgütsel Çatışma Ölçeği II kullanılmıştır. İDVTÖ'nün alt ölçekleri ve Örgütsel Çatışma Ölçeği II arasındaki korelasyonlar Çizelge 8'de verilmektedir. Çizelge 8'de görüleceği gibi, İDVTÖ'nün konuşma ve bağlılık boyutları ile örgütsel çatışma çözme becerileri arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Çizelge 8. İDVTÖ alt ölçekleri ile örgütsel çatışma ölçeği arasındaki korelasyon katsayıları:

		İDVTÖ			
		Çıkış	Konuşma	Bağlılık	Yokmuş gibi davranma
ÖÇÖ II	Bütünleştirme	-.00	.49**	.26**	-.03
	Ödün verme	.00	.15*	.22**	.03
	Hükmetme	.12*	.32**	.10	.22**
	Kaçınma	.02	-.14*	.34**	.01
	Uzlaşma	-.12*	.26**	.26**	-.07

*p<.05 ve **p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

2.2.3. Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri

Bu çalışmada bireylerin zamana yönelik farklılaşan bakış açılarını değerlendirmek ve bu farklılaşmanın araştırmada ele alınan değişkenler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından geliştirilen Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (ZZPE) kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Erginbilgiç (yayınlanmamış araştırma raporu) tarafından yapılmış olup, geçerlik-güvenirliliğine ilişkin makale yayın aşamasındadır. Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından geliştirilen özgün ölçek 56 maddeden oluşmaktadır. Buna karşın Türkçe'ye uyarlanma sürecinde, özgün ölçekteki 9 madde çıkarılmıştır. Bu nedenle ZZPE'nin Türkçe formu toplam 47 maddeden oluşmaktadır.

Katılımcılardan her bir ifadenin kendileri için uygunluk derecesini 5'li Likert tipi bir ölçeklendirme ((1) benim için hiç doğru değil (2) benim için doğru değil (3) kararsızım (4) benim için doğru (5) benim için çok doğru) üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçek, “geçmiş/olumlu”(örn; geçmişim hakkında düşünmek beni mutlu eder), “geçmiş/olumsuz” (örn; eski acı deneyimler kafamda durmadan tekrarlanır durur), “şimdi/hazcı” (örn; planlamaktansa, her günü olduğu gibi yaşarım) “şimdi/kadercı” (örn; yaşamım, benim dışındaki şeyler tarafından kontrol ediliyor) ve “gelecek” (örn; yarına hazır olması gereken işleri ve gerekli diğer şeyleri yapmak, bu gece eğlenmekten önce gelir) zaman boyutları olmak üzere toplam beş alt boyuttan oluşmaktadır.

ZZPE'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları geçmiş/olumlu için .80, geçmiş/olumsuz için .82, şimdi/hazcı için .79, şimdi/kadercı için .74 ve gelecek için

.77'dir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise geçmiş/olumlu için .76, geçmiş/olumsuz için .70, şimdi hazcı için .72, şimdi/kaderci için .76 ve gelecek için .80'dir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Görüldüğü üzere, ZZPE'nin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları .70 ile .80 arasında değişmektedir. Daha önce belirtildiği gibi ölçeğin Türkçe formuna ilişkin makalesi henüz yayınlanmamıştır. Bu nedenle ölçeğin uyarlanmış formuna ilişkin bilgilere de ulaşamamıştır. Buna karşın, bu çalışmadan elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları geçmiş/olumlu için .50, geçmiş/olumsuz için .83, şimdi/hazcı için .76, şimdi/kaderci için .72 ve gelecek için .69 olarak bulunmuştur. Ek olarak ölçeğin iki yarım güvenilirlik katsayıları geçmiş/olumlu için .35, geçmiş/olumsuz için .70, şimdi/hazcı için .57, şimdi/kaderci için .61 ve gelecek için .53 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Çalışmada, bireylerin iş yaşamının farklı yönlerinden aldıkları doyumu ölçmek amacıyla Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) kullanılmıştır. Toplam 32 madden oluşan İDÖ'de, katılımcıların her bir maddeye ilişkin cevapları 5'li Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir (%0=1, %25= 2, %50= 3, %75=4 ve %100=5).

İDÖ, *işletme politikaları* (örn: iş yerimdeki idari yapılaşma), *bireysel faktörler* (örn; yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu), *fiziksel koşullar* (örn; iş yerimdeki düzen ve temizlik), *kontrol/otonomi* (örn; işimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı), *ücret* (örn; iş yerimdeki ikramiye ya da pirim olanakları) ve *kişilerarası ilişkiler* (örn; iş yeri arkadaşım ile ilişkilerim) olmak üzere altı boyuttan

oluşmaktadır. Ölçeğin her bir alt boyutundan alınan puandaki artış, ilgili boyuttaki doyumun yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ek olarak; İDÖ toplam puan üzerinden değerlendirildiğinde, bireylerin iş yaşamının farklı yönlerini içeren genel iş doyumları hakkında bilgi vermektedir. Bu çalışmada ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır.

İDÖ'nün Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .94'tür. İki yarım güvenilirlik katsayısı ise $r=.94$ ($p<.001$) olarak bulunmuştur (Şahin ve Durak, 1994). Ölçeğin toplam puanına ilişkin bu çalışmadan elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da .94 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonları $r=.28$ ($p<.001$) ile $r=.79$ ($p<.001$) arasında değişmektedir (Şahin ve Durak, 1994).

2.2.5. İlişki İstikrarı Ölçeği (İİÖ)

İlişki İstikrarı Ölçeği, bireylerin ilişkilerine bağlanım derecelerini belirlemek amacıyla Rusbult ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Buyuksahin, Hasta ve Hovardaoğlu (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin *ilişki doyumunu* (örn; İlişkim başkalarının ilişkilerinden çok daha iyi) *ilişki yatırımı* (örn; ilişkimize öyle çok yatırım yaptım ki, eğer bu ilişki bitecek olursa çok şey kaybederim) ve *seçeneklerin niteliğini değerlendirme* (örn; birlikte olduğum kişi dışında bana çok çekici gelen insanlar var) olmak üzere üç alt boyutu yer almaktadır. Daha sonra Buyuksahin ve Taluy (yayınlanmamış araştırma raporu) tarafından ölçek tekrar gözden geçirilmiş ve ölçeğe *bağlanım* alt boyutu (örn; ilişkimizin sonsuza kadar sürmesini istiyorum)

eklenmiştir. Bağlanım alt boyutundaki 3. ve 4. maddeler ters puanlanmaktadır. Diğer alt boyutlarda ters puanlanan madde yer almamaktadır. Her bir alt ölçeğin ilk beş maddesi dört dereceli (1= tamamen yanlış, 2= oldukça yanlış, 3= oldukça doğru, 4= tamamıyla doğru), diğer maddeleri ise 1(tamamen yanlış) ile 9 (tamamıyla doğru) arasında değer alan dokuz dereceli Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir.

İİÖ'nün iç tutarlılık katsayısı, ilişki doyumu için .90, ilişki yatırımı için .84, seçeneklerin niteliğini değerlendirme için .84 ve bağlanım boyutu için .70'tir. Ayrıca her bir alt ölçek için hesaplanan iki yarım güvenirlik katsayıları; ilişki doyumu için .84, ilişki yatırımı için .78, seçeneklerin niteliğini değerlendirme için .71 ve bağlanım olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin sadece ilişki doyumu alt boyutu kullanılmıştır. Bu boyutun, bu çalışmadan elde edilen iç tutarlılık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

2.2.6. İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği (İPTÖ)

Çalışmada, ilişki sorunları karşısında bireylerin verdikleri tepkileri belirlemek amacıyla Kilpatrick, Bissonnette ve Rusbult (2002) tarafından geliştirilen İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği kullanılmıştır. Bir başka deyişle, Rusbult ve arkadaşları (2002) bireylerin romantik ilişkilerinde yaşadıkları sorunlara dört farklı şekilde (çıkış, konuşma, bağlılık, yokmuş gibi davranma) tepki gösterme eğiliminde olduklarını ifade etmektedirler. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanma çalışması Çırakoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 16 maddeden oluşan ölçekte, katılımcılardan her bir ifadedeki davranışı ne düzeyde kullandıklarını dokuz aralıklı

Likert tipi (0=bunu asla yapmam / 8=bunu her zaman yaparım) bir ölçeklendirme üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

Bireylerin ilişki problemleri karşısında verdikleri tepkileri değerlendirmek için geliştirilen İPTÖ, *çıkış* (örn; bana karşı kaba ya da düşüncesiz davrandığında ilişkimizi bitirmeyi düşünürüm), *konuşma* (örn; bana karşı düşüncesiz ve kaba davrandığında, durumu düzeltmeye ve koşulları iyileştirmeye çalışırım), *bağlılık* (örn; keyifsizken beni kıracak bir şey söylediğinde yanlış anladığımı varsayıp olayın üstünde durmam) ve *yokmuş gibi davranma* (örn; bana öfkelenildiğinde ve beni bir süre görmezlikten geldiğinde, bir süre uzak dururum ve sorunla ilgilenmekten kaçınırım) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin her bir alt boyutundan alınabilecek puanlar 0 ile 32 arasında değişmektedir. Ek olarak, her bir alt boyutun toplam puanındaki yükselme o boyutun temsil ettiği davranışların daha sık gösterildiğini ifade etmektedir.

İPTÖ'nün alt ölçeklerine ait iç tutarlılık katsayıları sırasıyla konuşma için .73, bağlılık için .59, çıkış için .69 ve yokmuş gibi davranma için .57 olarak belirlenmiştir (Çırakoğlu 2006). Bu çalışmadan elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ise çıkış için .81, konuşma için .76, bağlılık .68, ve yokmuş gibi davranma için .59 olarak bulunmuştur.

2.3. İşlem

Veri toplama araçları kısmında anlatılan ölçeklere bir adet yönerge eklenerek ölçek bataryası oluşturulmuştur. Oluşturulan bu bataryanın ilk sayfasında araştırmanın amacına yönelik bilgilendirmeye ek olarak, katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli kalacağını belirten bir açıklama yer almaktadır. Uygulanmaya başlamadan önce, Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve Etik Kurul onayının ardından, ölçeklerin uygulamalarına başlanmıştır. Her bir ölçek bataryası araştırmacı tarafından katılımcılara verilmiş ve yönerge bir kez de sözlü olarak ifade edilmiştir.

Araştırmada yer alan sorular ve ölçekler katılımcıların kendileri tarafından, birebir olarak yanıtlanmıştır. Katılımcıların bazıları çalışma saatleri içinde ölçekleri yanıtlayamadığı için araştırmacı tarafından bu kişilere uygulama ile ilgili bilgi verilmiş ve daha sonra ölçekler geri alınmıştır. Ölçeklerin uygulama süresi yaklaşık 15-20 dakikadır.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Bu araştırmanın temel amacı bireylerin zaman yönelimlerindeki farklılıkların iş ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Daha ayrıntılı ifade etmek gerekirse, zaman yöneliminin iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla dolaylı olarak incelenecektir. Ayrıca zaman yöneliminin ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisine de bakılacaktır. Buna ek olarak, hem zaman yönelimi hem de ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile ilgisi olduğu düşünülen ilişki doyumunun, zaman yönelimi ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkideki aracı etkisine bakılması da araştırmanın diğer amaçları arasındadır.

Bunların yanı sıra çalışmada ikincil amaçlar da belirlenmiştir. Bu amaçlardan birincisi araştırmada ele alınan değişkenler ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İkinci olarak ise, çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler de ele alınmıştır.

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen verilere ilişkin yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

3.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler

Bu bölümde araştırmada ele alınan değişkenlerin cinsiyet, kurum ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Tüm analizlerde yaş, iş süresi ve ilişki süresinin etkisi çıkarılarak Cinsiyet (2) X Eğitim (2) X Kurum (2) bağımsız örneklem grubu desenine uygun çok değişkenli varyans analizi (MANCOVA) yapılmıştır. Eğitim düzeyi “düşük eğitim” ve “yüksek eğitim” olarak tanımlanarak, bu düzey kategorik değişken haline getirilmiştir. Buna göre “ilköğretim ve lise mezunu olanlar” düşük eğitim grubu, “üniversite ve lisansüstü mezunu olanlar” yüksek eğitim grubu olarak tanımlanmıştır.

Analiz sonucunda yaş (Wilks' $\lambda = .93$, $F_{15-484} = 2.47$; $p < .001$, $\eta^2 = .07$), iş süresi (Wilks' $\lambda = .94$, $F_{15-484} = 2.22$; $p < .01$, $\eta^2 = .06$), ilişki süresi (Wilks' $\lambda = .94$, $F_{15-484} = 2.21$; $p < .01$, $\eta^2 = .06$), cinsiyet (Wilks' $\lambda = .94$, $F_{15-484} = 1.98$; $p < .05$, $\eta^2 = .06$), eğitim (Wilks' $\lambda = .90$, $F_{15-484} = 3.77$; $p < .001$, $\eta^2 = .10$) ve kurum (Wilks' $\lambda = .94$, $F_{15-484} = 2.14$; $p < .01$, $\eta^2 = .06$) temel etkilerinin bazı bağımlı değişkenler açısından anlamlı olduğu gözlenmiştir. Diğer taraftan, cinsiyet-kurum (Wilks' $\lambda = .95$, $F_{15-484} = 1.71$; $p < .05$, $\eta^2 = .05$), cinsiyet-eğitim (Wilks' $\lambda = .94$, $F_{15-484} = 2.03$; $p < .01$, $\eta^2 = .06$) ve kurum-eğitim (Wilks' $\lambda = .90$, $F_{15-484} = 3.46$; $p < .001$, $\eta^2 = .10$) ortak etkileri de bazı değişkenler için anlamlılık göstermiştir. Tüm değişkenlere uygulanan MANCOVA sonuçlarından elde edilen ANOVA'lar için F değerleri Çizelge 1'de gösterilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, çalışma denenceleri dikkate alınarak alt başlıklar halinde açıklanacaktır.

Çizelge 9. Tüm Değişkenlere Uygulanan MANCOVA Sonuçlarından Elde Edilen ANOVA'lar İçin F Değerleri (Tüm analizler için s.d=15-484)(Sadece anlamlı F değerleri çizelgede yer almaktadır.)

Değişkenler	Cinsiyet	Eğitim	Kurum	Cinsiyet-Eğitim	Cinsiyet-Kurum	Eğitim-Kurum	Hata Varyansı
Zaman Yönelimi							
Geçmiş/Olumsuz Zaman Yönelimi	-	7.93**	-	4.89*	-	-	-
Şimdi/Hazcı Zaman Yönelimi	-	-	-	-	-	-	-
Gelecek Zaman Yönelimi	-	-	-	-	-	-	-
Geçmiş/Olumlu Zaman Yönelimi	-	-	-	-	-	-	-
Şimdi/Kadercı Zaman Yönelimi	4.10*	3.87*	-	-	5.02*	-	-
İş Doymu	-	-	-	-	-	10.73**	-
İş Doymsuzluğuna Verilen Tepkiler							
Çıkış	-	-	-	-	-	5.09*	-
Konuşma	-	7.26**	7.61**	-	-	-	-
Bağlılık	-	15.28**	-	4.33*	-	6.69**	-
Yokmuş gibi davranma	-	-	-	-	-	-	-
İlişki Doymu							
İlişki Doymsuzluğuna Verilen Tepkiler							
Çıkış	8.90**	6.83**	9.88**	-	5.03*	12.54**	-
Konuşma	8.84**	3.87	-	-	-	1.06	-
Bağlılık	-	-	-	-	4.54*	-	-
Yokmuş gibi davranma	7.05**	4.57*	9.07**	-	10.06**	6.82**	-

*p< .05, **p< .01

3.1.1. Katılımcıların Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri'nden Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların ZZPE'nin alt boyutlarından aldıkları puanların temel etkiler açısından ortalama ve standart sapmaları Çizelge 10'da gösterilmiştir. ZZPE'nin geçmiş/olumsuz boyutundan alınan puanlar üzerinde eğitim temel etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{1-484} = 7.93$; $p < .01$, $\eta^2 = .02$). Eğitim düzeyi düşük bireylerin ($X_{ort} = 3.00$, $s = .78$) geçmişteki olumsuz olaylara odaklanma eğilimleri, eğitim düzeyi yüksek bireylerden ($X_{ort} = 2.77$, $s = .78$) anlamlı olarak yüksektir. Ayrıca ZZPE'nin şimdi/kaderci boyutu üzerinde, cinsiyet ($F_{1-484} = 4.10$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$) ve eğitim ($F_{1-484} = 3.87$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$) temel etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. İlk olarak, kadınların kadercilik puanları ($X_{ort} = 2.79$, $s = .71$), erkeklerin puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ($X_{ort} = 2.59$, $s = .78$). Başka bir deyişle, kadınlar erkeklerden daha fazla kaderci olma eğilimindedirler. Eğitim temel etkisi incelendiğinde, Çizelge 10'da görüleceği gibi eğitim düzeyi düşük bireylerin kadercilik puanlarının ($X_{ort} = 2.75$, $s = .78$), eğitim düzeyi yüksek bireylerin puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu gözlenmiştir ($X_{ort} = 2.64$, $s = .72$).

Çizelge 10. ZZPE alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

	Cinsiyet Temel Etkisi		Kurum Temel Etkisi		Eğitim Temel Etkisi	
	Kadın	Erkek	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek
Geçmiş/Olumsuz Zaman Yönelimi	2.91 (.74) N=264	2.84 (.78) N=245	2.91 (.79) N=306	2.81 (.78) N=203	3.00 (.78) N=224	2.77 (.78) N=285
Şimdi/Hazcı Zaman Yönelimi	3.70 (.55) N=264	3.67 (.55) N=245	3.67 (.55) N=306	3.72 (.56) N=203	3.69 (.56) N=224	3.69 (.55) N=285
Gelecek Zaman Yönelimi	3.64 (.52) N=264	3.70 (.52) N=245	3.70 (.52) N=306	3.62 (.53) N=203	3.72 (.50) N=224	3.64 (.54) N=285
Geçmiş/Olumlu Zaman Yönelimi	3.67 (.59) N=264	3.62 (.62) N=245	3.63 (.60) N=306	3.66 (.60) N=203	3.66 (.59) N=224	3.64 (.61) N=285
Şimdi/Kadercı Zaman Yönelimi	2.79 (.71) N=264	2.59 (.78) N=245	2.68 (.75) N=306	2.70 (.75) N=203	2.75 (.78) N=224	2.64 (.72) N=285

Katılımcıların ortak etkiler açısından ortalama ve standart sapmaları ise Çizelge 11’de gösterilmiştir. Öncelikle şimdi/kadercı boyutu ile cinsiyet-kurum ortak etkisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($F_{1-484} = 5.02$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$). Kamu çalışanları cinsiyet açısından karşılaştırıldığında, kadınların ($X_{ort} = 2.87$, $s = .69$) kadercilik eğilimlerinin erkeklerden ($X_{ort} = 2.53$, $s = .77$) anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir ($q_{2-498} = 5.73$; $p < .05$). Ayrıca geçmiş/olumsuz boyutu ile cinsiyet-eğitim ortak etkisi arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F_{1-484} = 4.89$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$). Tukey-Kramer analizi sonuçlarına göre, eğitim düzeyi düşük olan

kadınlarla karşılaştırıldığında ($X_{ort} = 3.18, s = .75$), eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ($X_{ort} = 2.75, s = .76$) olumsuz/geçmiş boyutundan aldıkları puanlar anlamlı olarak düşük bulunmuştur ($q_{2-498} = 6.19; p < .05$). Eğitim düzeyi düşük kadınların ise ($X_{ort} = 3.18, s = .75$) geçmiş/olumsuz boyutundan aldıkları puanlar, eğitim düzeyi düşük erkeklerin ($X_{ort} = 2.86, s = .77$) puanlarından anlamlı olarak yüksektir ($q_{2-498} = 4.36; p < .05$).

Çizelge 11. ZZPE'nin alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

		Cinsiyet-Kurum		Cinsiyet-Eğitim		Kurum-Eğitim		
		Ortak Etkisi		Ortak Etkisi		Ortak Etkisi		
		Devlet	Özel	Düşük	Yüksek	Devlet	Özel	
Geçmiş/ Olumsuz Zaman Yönelimi	Kadın	2,99 (.80) N=134	2,82 (.76) N=130	3.18 (.75) N=96	2.75 (.76) N=168	Düşük	2,99 (.79) N=167	3,04 (.73) N=57
	Erkek	2,85 (.78) N=172	2,80 (.81) N=73	2.86 (.77) N=128	2.81 (.80) N=117	Yüksek	2,83 (.78) N=139	2,72 (.78) N=146
	Kadın	3,68 (.57) N=134	3,73 (.53) N=130	3,75 (.60) N=96	3,68 (.53) N=168	Düşük	3,65 (.55) N=167	3,79 (.57) N=57
	Erkek	3,66 (.53) N=172	3,71 (.60) N=73	3,64 (.52) N=128	3,71 (.58) N=117	Yüksek	3,69 (.55) N=139	3,70 (.55) N=146
Gelecek Zaman Yönelimi	Kadın	3,67 (.53) N=134	3,62 (.52) N=130	3,70 (.49) N=96	3,61 (.54) N=168	Düşük	3,73 (.50) N=167	3,68 (.52) N=57
	Erkek	3,73 (.51) N=172	3,62 (.55) N=73	3,73 (.51) N=128	3,67 (.54) N=117	Yüksek	3,67 (.54) N=139	3,60 (.53) N=146
	Kadın	3,66 (.59) N=134	3,67 (.59) N=130	3,69 (.60) N=96	3,65 (.59) N=168	Düşük	3,65 (.60) N=167	3,68 (.58) N=57
	Erkek	3,61 (.61) N=172	3,64 (.62) N=73	3,63 (.59) N=128	3,62 (.65) N=117	Yüksek	3,62 (.61) N=139	3,65 (.61) N=146
Şimdi/ Kaderci Zaman Yönelimi	Kadın	2.87 (.69) N=134	2.70 (.72) N=130	2,98 (.72) N=96	2,68 (.68) N=168	Düşük	2,70 (.79) N=167	2,89 (.73) N=57
	Erkek	2.53 (.77) N=172	2.71 (.80) N=73	2,57 (.78) N=128	2,60 (.78) N=117	Yüksek	2,66 (.70) N=139	2,63 (.74) N=146

3.1.2. Katılımcıların İş Doyumundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Eğitim düzeyi düşük ve yüksek olan, özel ya da kamu kurumlarında çalışan kadın ve erkek katılımcıların İDÖ'den alınan puanların temel etkiler için ortalama ve standart sapmaları Çizelge 12'de gösterilmiştir.

Analiz sonuçları cinsiyet, eğitim ve kurum temel etkileri açısından incelendiğinde, İDÖ'den alınan puanlarda anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Başka bir deyişle, çalışanların cinsiyetleri, eğitim düzeyleri ya da işyerlerinin kurumsal yapıları iş doyumlarını etkilememektedir.

Çizelge 12. İDÖ'den alınan puanlara ilişkin cinsiyet, eğitim, kurum temel etkisi ortalamaları:

	Cinsiyet		Kurum		Eğitim	
	Temel Etkisi		Temel Etkisi		Temel Etkisi	
	Kadın	Erkek	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek
İş Doyumu (İDÖ)	107.36	109.39	108.53	108.05	111.33	105.98
	(23.15)	(22.17)	(22.14)	(23.53)	(21.92)	(23.03)
	N=264	N=245	N=306	N=203	N=224	N=285

İş doyumunu puanları ortak etkiler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyet- eğitim ve cinsiyet-kurum ortak etkileri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşılık, kurum-eğitim ortak etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{1-484} = 10.73$; $p < .001$, $\eta^2 = .02$). Katılımcıların ortak etkiler açısından İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar Çizelge 13'de gösterilmiştir.

Çizelge 13. İDÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

		Cinsiyet-Kurum Ortak Etkisi		Cinsiyet-Eğitim Ortak Etkisi		Kurum-Eğitim Ortak Etkisi		
		Devlet	Özel	Düşük	Yüksek	Devlet	Özel	
İş Doymu (İDÖ)	Kadın	107.84 (22.61) N=134	106.87 (23.77) N=130	112.21 (22.34) N=96	104.59 (23.21) N=168	Düşük	112.93 (20.88) N=167	106.64 (24.29) N=57
	Erkek	109.06 (21.82) N=172	110.14 (23.10) N=73	110.68 (21.62) N=128	107.97 (22.72) N=117	Yüksek	103.23 (22.52) N=139	108.59 (23.28) N=146

Tukey-Kramer analiz sonuçlarına göre, eğitim seviyesi düşük kamu çalışanlarının puanları ($X_{ort} = 112.93$, $s = 20.88$), eğitim seviyesi yüksek kamu çalışanlarından ($X_{ort} = 103.23$, $s = 22.52$) anlamlı olarak yüksektir ($q_{2-498} = 5.36$; $p < .01$). Başka bir deyişle, kamu kurumlarında çalışan bireylerden eğitim seviyesi yüksek olanların iş doymu, düşük eğitimli çalışanlardan daha azdır.

3.1.3. Katılımcıların İş Doymusuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Çalışanların iş doymusuzluğuna verdikleri tepkileri ölçmek amacıyla, Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından düzenlenen İş Doymusuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği (İDVTÖ) kullanılmıştır. İDVTÖ'nün alt boyutlarından alınan puanların temel etkiler açısından ortalama ve standart sapmaları Çizelge 14'de gösterilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile cinsiyet temel etkisi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Buna karşılık, eğitim temel etkisinin, İDVTÖ'nün bağlılık alt boyutundan alınan puanlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($F_{1-484} = 15.28$; $p < .001$, $\eta^2 = .03$). Çizelge 14'de görüleceği gibi, eğitim düzeyi düşük bireylerin ($X_{ort} = 13.27$, $s = 4.53$) işlerine *bağlılık* puanı, eğitim düzeyi yüksek bireylerden ($X_{ort} = 14.95$, $s = 3.55$) anlamlı olarak düşüktür. Ek olarak, eğitimin iş yerindeki sorunları konuşma boyutu üzerinde de anlamlı etkisi olduğu görülmektedir ($F_{1-484} = 7.26$; $p < .01$, $\eta^2 = .01$). Düşük eğitilmiş bireylerin konuşma boyutundan aldıkları puanlar ($X_{ort} = 13.68$, $s = 3.63$), yüksek eğitilmiş bireylerin aldıkları puanlardan anlamlı olarak daha fazladır ($X_{ort} = 12.51$, $s = 3.32$). Başka bir deyişle, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin sorunları konuşma eğilimi azalmaktadır.

İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde anlamlı farklılıklara neden olan bir diğer etmen ise kurum temel etkisidir. Öncelikle, çalışılan kurumun yapısı ve İDVTÖ'nün konuşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F_{1-484} = 7.61$; $p < .01$, $\eta^2 = .02$). Analiz sonuçları, kamu kurumlarında çalışanların konuşma puanlarının ($X_{ort} = 13.53$, $s = 3.59$), özel kurumlarda çalışanlardan ($X_{ort} = 12.26$, $s = 3.23$) anlamlı olarak düşük olduğuna işaret etmektedir.

Çizelge 14. İDVTÖ’den alınan puanlara ilişkin cinsiyet, eğitim, kurum temel etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

	Cinsiyet Temel Etkisi		Kurum Temel Etkisi		Eğitim Temel Etkisi	
	Kadın	Erkek	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek
Çıkış	13.02 (3.77) N=264	13.22 (3.93) N=245	13.27 (3.90) N=306	12.90 (3.77) N=203	13.27 (3.79) N=224	13.00 (3.90) N=285
Konuşma	12.80 (3.28) N=264	13.26 (3.72) N=245	13.53 (3.59) N=306	12.26 (3.23) N=203	13.68 (3.63) N=224	12.51 (3.32) N=285
Bağlılık	14.11 (3.96) N=264	14.33 (4.24) N=245	13.96 (4.30) N=306	14.60 (3.74) N=203	13.27 (4.53) N=224	14.95 (3.55) N=285
Yokmuş gibi davranma	13.13 (3.17) N=264	13.58 (3.51) N=245	13.48 (3.51) N=306	13.14 (3.07) N=203	13.65 (3.48) N=224	13.10 (3.21) N=285

Çok yönlü varyans analizi sonuçları ortak etkiler açısından incelendiğinde, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile cinsiyet-kurum ortak etkisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer yandan cinsiyet-eğitim ve kurum-eğitim ortak etkileri ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Katılımcıların ortak etkiler açısından İDVTÖ’den aldıkları puanlar Çizelge 15’de gösterilmiştir. Çizelgede görüleceği gibi, cinsiyet-eğitim ortak etkisinin, bağlılık boyutu için anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F_{1-484} = 4.33$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$). Bu ortak etkilerin kaynağı ise Tukey-Kramer testi ile araştırılmıştır. Tukey-Kramer sonuçlarına göre, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların işe bağlılıkları ($X_{ort} = 15.06$, $s = 3.55$), düşük eğitimli kadınlardan ($X_{ort} = 12.44$, $s = 4.01$) anlamlı olarak daha

yüksektir ($q_{2-498} = 3.83$; $p < .05$). Ayrıca düşük eğitimli bireyler arasında cinsiyetin işe bağlılık açısından anlamlı farklılıklar yarattığı görülmektedir. Analiz sonuçları düşük eğitimli kadınların ($X_{ort} = 12.44$, $s = 4.01$) bağlılık puanlarının eğitim seviyesi düşük erkeklerin ($X_{ort} = 13.89$, $s = 4.755$) puanlarından daha az olduğunu göstermektedir ($q_{2-498} = 7.30$; $p < .05$).

Katılımcıların kurum-eğitim ortak etkisinden aldıkları puanların ise İDVTÖ'nün çıkış ($F_{1-484} = 5.09$; $p < .05$, $\eta^2 = .01$) ve bağlılık ($F_{1-484} = 6.69$; $p < .01$, $\eta^2 = .01$) alt boyutları açısından anlamlı olduğu bulunmuştur. Tukey-Kramer sonuçları, özel kurumlarda çalışan düşük eğitimli bireylerin çıkış puanlarının ($X_{ort} = 13.95$, $s = 3.57$), özel kurumlarda çalışan yüksek eğitimli bireylerden ($X_{ort} = 12.48$, $s = 3.77$) daha düşük olduğuna işaret etmektedir. ($q_{2-498} = 3.53$; $p < .05$). Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler arasında bir karşılaştırma yapıldığında ise, kamuda çalışanların çıkış eğilimlerinin ($X_{ort} = 13.54$, $s = 3.97$) özel kurumlarda çalışan bireylerden ($X_{ort} = 12.48$, $s = 3.77$) daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan bağlılık boyutu ve kurum-eğitim ortak etkisine bakıldığında; eğitim seviyesi yüksek kamu çalışanlarının ($X_{ort} = 15.20$, $s = 3.49$) bağlılık puanlarının, eğitim düzeyi düşük kamu çalışanlardan ($X_{ort} = 12.92$, $s = 4.64$) anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir ($q_{2-498} = 7.08$; $p < .01$).

Çizelge 15. İDVTÖ'nün alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

	Cinsiyet-Kurum		Cinsiyet-Eğitim		Kurum-Eğitim	
	Ortak Etkisi		Ortak Etkisi		Ortak Etkisi	
	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek	Devlet	Özel
Çıkış	Kadın				Düşük	
	13.34 (3.71) N=134	12.69 (3.83) N=130	12.88 (3.32) N=96	13.10 (4.02) N=168	13.03 (3.84) N=167	13.95 (3.57) N=57
	Erkek				Yüksek	
	13.21 (4.06) N=172	13.26 (3.66) N=73	13.56 (4.09) N=128	12.85 (3.73) N=117	13.54 (3.97) N=139	12.48 (3.77) N=146
Konuşma	Kadın				Düşük	
	13.42 (3.29) N=134	12.16 (3.17) N=130	13.51 (3.46) N=96	12.39 (3.11) N=168	13.91 (3.69) N=167	13.00 (3.37) N=57
	Erkek				Yüksek	
	13.61 (3.82) N=172	12.43 (3.36) N=73	13.80 (3.76) N=128	12.67 (3.61) N=117	13.07 (3.43) N=139	11.97 (3.14) N=146
Bağlılık	Kadın				Düşük	
	13.67 (4.21) N=134	14.56 (3.64) N=130	12.44 (4.01) N=96	15.06 (3.55) N=168	12.92 (4.64) N=167	14.29 (4.07) N=57
	Erkek				Yüksek	
	14.18 (4.37) N=173	14.68 (3.94) N=73	13.89 (4.75) N=128	14.81 (3.56) N=117	15.20 (3.49) N=139	14.72 (3.61) N=146
Umursama	Kadın				Düşük	
	12.92 (3.38) N=134	13.35 (2.93) N=130	13.36 (3.27) N=96	12.99 (3.11) N=168	13.83 (3.59) N=167	13.12 (3.11) N=57
	Erkek				Yüksek	
	13.91 (3.55) N=172	13.78 (3.29) N=73	13.87 (3.63) N=128	13.25 (3.36) N=117	13.05 (3.36) N=139	13.15 (3.10) N=146

3.1.4. Katılımcıların İlişki Doyumundan Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Bireylerin devam eden romantik ilişkilerinden aldıkları doyumu ölçmek amacıyla Rusbult ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen İlişki İstikrarı Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların İİÖ'den aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları temel etkiler için Çizelge 16'da gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ilişki doyumu değişkeni tüm temel etkiler açısından anlamlı bir farklılık içermemektedir.

Çizelge 16. İİÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları:

	Cinsiyet Temel Etkisi		Kurum Temel Etkisi		Eğitim Temel Etkisi	
	Kadın	Erkek	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek
İlişki Doyumu (İİÖ)	53.12 (12.20) N=264	53.64 (11.28) N=245	54.39 (11.53) N=306	53.04 (12.13) N=203	54.18 (11.89) N=224	53.60 (11.70) N=285

İİÖ'den alınan puanların ortak etkiler açısından ortalama ve standart sapmalar Çizelge 17'de gösterilmiştir. Katılımcıların İİÖ'den aldıkları puanlar tüm ortak etkiler açısından anlamlı farklılıklara işaret etmemektedir.

Çizelge 17. İİÖ'den alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları:

	Cinsiyet-Kurum		Cinsiyet-Eğitim		Kurum-Eğitim	
	Ortak Etkisi		Ortak Etkisi		Ortak Etkisi	
	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek	Devlet	Özel
İlişki Doyumu (İİÖ)	Kadın		52.21 (13.79) N=96	53.64 (11.21) N=168	Düşük	
	53.48 (12.17) N=134	52.74 (12.27) N=130			55.03 (11.55) N=167	51.67 (12.62) N=57
	Erkek		55.65 (10.05) N=128	53.54 (12.43) N=117	Yüksek	
	55.10 (10.98) N=172	53.57 (11.96) N=73			53.62 (11.49) N=139	53.57 (11.94) N=146

3.1.5. Katılımcıların İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

İlişki sorunları karşısında bireylerin verdikleri tepkileri belirlemek amacıyla Kilpatrick ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların İPTÖ'nün alt boyutlarından aldıkları puanların temel etkiler için ortalama ve standart sapmaları Çizelge 18'de gösterilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, cinsiyet, eğitim ve kurum temel etkilerinin İPTÖ'nün alt boyutlarından alınan puanlar üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Öncelikle cinsiyet temel etkisinin İPTÖ'nün yokmuş gibi davranma ($F_{1-484} = 7.05$; $p < .01$, $\eta^2 = .01$), çıkış ($F_{1-484} = 8.90$; $p < .001$, $\eta^2 = .02$) ve konuşma ($F_{1-484} = 8.84$; $p < .001$, $\eta^2 = .02$) alt boyutlarında anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmektedir. Yokmuş gibi davranma boyutunda yer alan kadınların ($X_{ort} = 23.18$, s

= 5.63) ve erkeklerin ortalamaları ($X_{ort} = 20.74$, $s = 7.04$) incelendiğinde, kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda ise, ilişkide yaşanan sorunlar karşısında kadınların erkeklerden daha çok “yokmuş gibi davranma” tepkisini gösterdikleri anlaşılmaktadır. Benzer olarak, erkeklerle karşılaştırıldığında ($X_{ort} = 15.40$, $s = 8.29$), yaşanan sorunlar karşısında kadınların ($X_{ort} = 18.81$, $s = 7.39$) çıkış tepkisini daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Buna karşın, ilişkideki problemleri konuşma boyutunda erkeklerin aldıkları puanlar ($X_{ort} = 26.67$, $s = 6.81$), kadınlardan ($X_{ort} = 25.45$, $s = 6.50$) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Kurum temel etkisi açısından incelendiğinde, bu değişkenin ilişki yokmuş gibi davranma ($F_{1-484} = 9.07$, $p < .001$, $\eta^2 = .02$) ve çıkış ($F_{1-484} = 9.88$, $p < .001$, $\eta^2 = .02$) boyutları üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Kamu kurumlarında çalışan bireyler ($X_{ort} = 21.17$, $s = 6.89$) ilişkilerinde, özel sektörde çalışanlardan ($X_{ort} = 23.27$, $s = 5.52$) daha az yokmuş gibi davranma tepkisi göstermektedirler. Ancak, kamu çalışanları ($X_{ort} = 16.10$, $s = 8.36$) ile karşılaştırıldığında, özel kurumlarda çalışanlar ($X_{ort} = 18.77$, $s = 7.18$) romantik ilişkilerinde sorunlar yaşadıklarında çıkış tepkisini daha fazla tercih etmektedirler.

Katılımcılarının İPTÖ'nün yokmuş gibi davranma ($F_{1-484} = 4.57$, $p < .05$, $\eta^2 = .01$) ve çıkış ($F_{1-484} = 6.83$, $p < .01$, $\eta^2 = .01$) alt boyutlarından aldıkları puanların eğitim temel etkisi açısından farklılaştığı bulgusu elde edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük bireylerin ($X_{ort} = 20.67$, $s = 7.24$), ilişki sorunların görmezden gelmeyi tercih ederek yokmuş gibi davranma tepkisinde bulunmayı, eğitim düzeyi yüksek bireylerden ($X_{ort} = 23.06$, $s = 5.56$) daha az tercih ettikleri görülmektedir. Aynı

zamanda eğitim düzeyi düşük bireyler ($X_{ort} = 18.71$, $s = 7.37$), romantik ilişkilerindeki sorunlar karşısında eğitim düzeyi yüksek bireylerden ($X_{ort} = 15.20$ $s = 8.38$) daha az olarak çıkış tepkisini tercih etmektedirler.

Çizelge 18. İPTÖ alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet, Eğitim, Kurum temel etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

	Cinsiyet Temel Etkisi		Kurum Temel Etkisi		Eğitim Temel Etkisi	
	Kadın	Erkek	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek
Çıkış	18.81 (7.39) N=264	15.40 (8.29) N=245	16.10 (8.36) N=306	18.77 (7.18) N=203	15.20 (8.38) N=224	18.71 (7.37) N=285
Konuşma	25.45 (6.50) N=264	26.67 (6.81) N=245	25.55 (7.01) N=306	26.77 (6.07) N=203	25.20 (7.01) N=224	26.70 (6.07) N=285
Bağlılık	22.56 (6.08) N=264	22.92 (7.20) N=245	22.45 (6.98) N=306	23.16 (6.09) N=203	22.37 (7.45) N=224	23.02 (5.92) N=285
Yokmuş gibi davranma	23.18 (5.63) N=264	20.74 (7.04) N=245	21.17 (6.89) N=306	23.27 (5.52) N=203	20.67 (7.24) N=224	23.06 (5.56) N=285

Ayrıca İPTÖ'den alınan puanlara yönelik yapılan analizler sonucunda, cinsiyet-kurum ve kurum-eğitim ortak etkileri açısından anlamlı ilişkiler görülmektedir. Katılımcıların İPTÖ'nün alt boyutlarından aldıkları puanların temel etkiler için ortalama ve standart sapmaları Çizelge 19'da gösterilmiştir.

İDVTÖ'nün yokmuş gibi davranma ($F_{1-484} = 10,06$; $p < .001$, $\eta^2 = .02$), bağlılık ($F_{1-484} = 4.54$, $p < .05$, $\eta^2 = .01$) ve çıkış ($F_{1-484} = 5.03$, $p < .05$, $\eta^2 = .01$) boyutları ile cinsiyet-kurum ortak etkisi anlamlı çıkmıştır. Tukey-Kramer karşılaştırmalarına göre; kamu kurumlarında çalışan erkeklerin ($X_{ort} = 19.58$, $s = 7.31$), romantik ilişkilerindeki sorunlar karşısında özelde çalışan erkeklerden ($X_{ort} = 23.48$, $s = 5.51$) daha az yokmuş gibi davranma tepkisini tercih ettikleri ortaya çıkmıştır ($q_{2-498} = 6,43$; $p < .001$). Aynı zamanda kamu kurumlarında çalışan erkeklerin ($X_{ort} = 19.58$, $s = 7.31$) yokmuş gibi davranma boyutundan aldıkları puanlar, kamuda çalışan kadınlardan ($X_{ort} = 23.21$, $s = 5.73$) düşüktür ($q_{2-498} = 7.26$; $p < .001$). Bağlılık boyutunda yer alan özel sektör çalışanı erkeklerin ortalamaları ($X_{ort} = 24.52$, $s = 5.76$), hem kamu kurumlarında çalışan erkeklerden ($X_{ort} = 22.24$, $s = 7.65$) hem de özel kurumlarda çalışan kadınlardan ($X_{ort} = 22.40$, $s = 6.15$) anlamlı olarak daha yüksektir (q değerleri sırasıyla 3.49, 3.10; $p < .05$). Çıkış boyutu açısından incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan erkekler ($X_{ort} = 18.34$, $s = 7.89$) ve kamu kurumlarında çalışan kadınlarla ($X_{ort} = 18.61$, $s = 7.97$) karşılaştırıldığında, kamuda çalışan erkeklerin ($X_{ort} = 14.14$, $s = 8.15$) ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir (q_{2-498} değerleri sırasıyla 5.62, 7.25; $p < .05$).

Son olarak, kurum-eğitim ortak etkisi ile yokmuş gibi davranma ($F_{1-484} = 6.82$; $p < .01$, $\eta^2 = .01$) ve çıkış ($F_{1-484} = 12.54$; $p < .001$, $\eta^2 = .02$) boyutları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir. Kamuda çalışan düşük eğitimli bireylerin yokmuş gibi davranma boyutuna ilişkin ortalamalarının ($X_{ort} = 19,67$, $s = 7.18$) kamuda çalışan yüksek eğitimli bireylerden ($X_{ort} = 22.97$, $s = 6.09$) ve özel sektörde çalışan düşük eğitimli bireylerden ($X_{ort} = 23.60$, $s = 6.65$) düşük olduğu bulgusu edilmiştir

(q_{2-498} deęerleri sırasıyla 6.62, 5.90; $p < .15$). Aynı zamanda kamuda çalıřan dūřuk eęitimli bireylerin ($X_{ort} = 13.83$, $s = 8.08$) ıkıř tepkisinde bulunma eęilimi, özel sektörde çalıřan dūřuk eęitimli ($X_{ort} = 19.22$, $s = 7.99$) ve kamuda çalıřan yüksek eęitimli bireylerden ($X_{ort} = 18.82$, $s = 7.89$) daha dūřuktur (q_{2-488} deęerleri sırasıyla 6.57, 8.12; $p < .001$).

Çizelge 19. İPTÖ alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin Cinsiyet-Kurum, Cinsiyet-Eğitim ve Kurum-Eğitim ortak etkisi ortalamaları (Anlamlı fark olan ortalamalar koyu renkle gösterilmiştir):

	Cinsiyet-Kurum		Cinsiyet-Eğitim		Kurum-Eğitim			
	Ortak Etkisi		Ortak Etkisi		Ortak Etkisi			
	Devlet	Özel	Düşük	Yüksek	Devlet	Özel		
İPTÖ Çıkış	Kadın	18.61 (7.97) N=134	19.01 (6.77) N=130	16.74 (7.77) N=96	19.98 (6.92) N=168	Düşük	13.83 (8.08) N=167	19.22 (7.99) N=57
	Erkek	14.14 (8.15) N=172	18.34 (7.89) N=73	14.05 (8.66) N=128	16.87 (7.63) N=117	Yüksek	18.82 (7.89) N=139	18.60 (6.86) N=146
İPTÖ Konuşma	Kadın	24.93 (6.78) N=134	25.98 (6.18) N=130	24.16 (7.31) N=96	26.19 (5.89) N=168	Düşük	25.17 (7.73) N=167	25.29 (6.72) N=57
	Erkek	26.03 (7.17) N=172	28.18 (5.62) N=73	25.98 (7.53) N=128	27.44 (5.86) N=117	Yüksek	26.01 (6.03) N=139	27.35 (5.72) N=146
İPTÖ Bağlılık	Kadın	22.72 (6.04) N=134	22.40 (6.15) N=130	22.42 (6.89) N=96	22.64 (5.59) N=168	Düşük	22.27 (7.66) N=167	22.66 (6.87) N=57
	Erkek	22.24 (7.65) N=172	24.52 (5.76) N=73	22.33 (7.88) N=128	23.56 (6.36) N=117	Yüksek	22.66 (6.09) N=139	23.36 (5.76) N=146
İPTÖ Yokmuş gibi davranma	Kadın	23.21 (5.73) N=134	23.16 (5.55) N=130	21.89 (6.39) N=96	23.93 (5.02) N=168	Düşük	19.67 (7.18) N=167	23.60 (6.65) N=57
	Erkek	19.58 (7.31) N=172	23.48 (5.51) N=73	19.75 (7.72) N=128	21.82 (6.07) N=117	Yüksek	22.97 (6.09) N=139	23.14 (5.04) N=146

3.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Çalışmanın bu bölümünde, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Zaman yönelimi, iş doyumunu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, ilişki doyumunu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki korelasyonlar tüm katılımcılar için, cinsiyete göre ve çalışılan kurumun yapısına göre olmak üzere sırasıyla EK-4, EK-5 ve EK-6'da gösterilmiştir. Bu bölümde ise sadece çalışmanın amaçları doğrultusunda önemli olduğu öngörülen korelasyonlara yer verilecektir.

Korelasyon analizleri sonucunda bazı demografik değişkenler ve zaman yönelimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İlk olarak, yaş ile şimdi/hazcı zaman yönelimi arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($r = -.16$; $p < .01$). İkinci olarak ise eğitim düzeyi ile geçmiş/olumsuz ($r = -.19$; $p < .01$) ve şimdi/kaderci ($r = -.12$; $p < .01$) zaman yönelimleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Analizleri sonuçları incelendiğinde; demografik değişkenlerin yanı sıra iş ve ilişki yaşamına ait değişkenler arasında da anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Öncelikle, iş doyumunu ile ilişki doyumunu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .23$; $p < .01$). Ayrıca, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişki sorunları karşısında yokmuş gibi davranma tepkisi gösterme ile iş doyumsuzluğu karşısında yokmuş gibi davranma ($r = .16$; $p < .01$) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir. Buna karşın, işe bağlılık ($r = -.17$; $p < .01$) ile ilişkiyi yokmuş gibi davranma arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerden çıkış ile

iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden bağlılık ($r = -.12$; $p < .01$) arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumsuzluğu karşısında çıkış tepkisi gösterme ile ilişki doyumsuzluğu karşısında çıkış ($r = .14$; $p < .01$) arasında ise aynı yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda ilişki doyumsuzluğuna çıkış tepkisi gösterme ile iş sorunları karşısında yokmuş gibi davranma ($r = .25$; $p < .01$) arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki görölmektedir. Son olarak, ilişki de yaşanan sorunları konuşma ($r = -.13$; $p < .01$) ile iş doyumsuzluğuna rağmen işe bağlı kalma arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

3.3. Model testi

Çalışmanın temel amaçları doğrultusunda oluşturulan iki ayrı model yol analizleriyle test edilmiştir. İzleyen bölümlerde her iki model de sırasıyla açıklanmakta ve elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

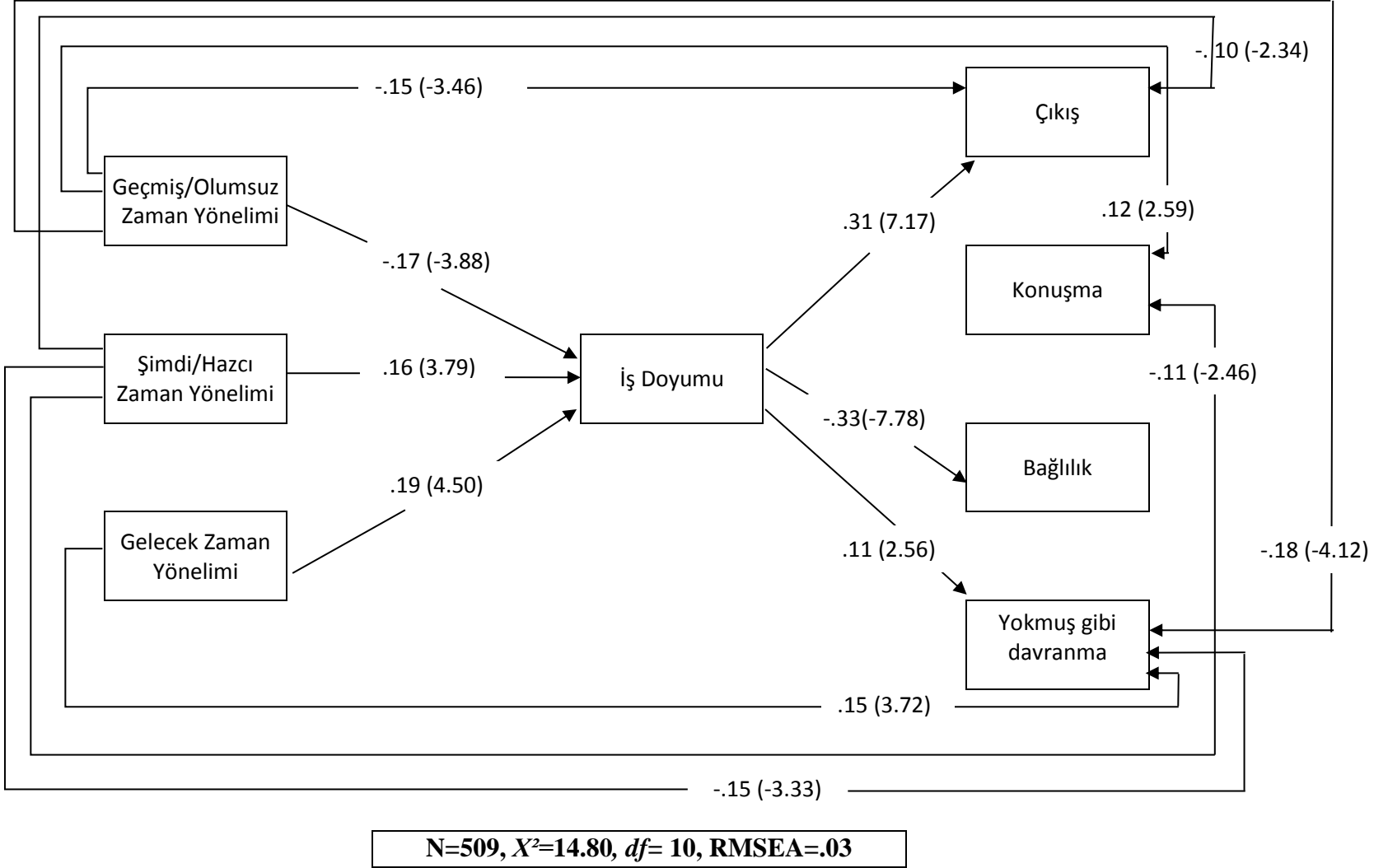
3.3.1. Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Etkisi

Zaman yöneliminin iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla dolaylı olarak nasıl yordadığını incelemek amacıyla bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın amaçları doğrultusundan oluşturulan bu model yol analizleri ile sınanmıştır. Analiz sonucunda, zaman yöneliminin şimdi/kaderci ve geçmiş/olumlu boyutları açısından anlamlı olmayan ilişkiler elde edilmiştir. Bu ilişkiler çıkarıldıktan sonra oluşan model yeniden test edilmiştir. Yapılan ilk analiz sonucuna göre, $\chi^2/sd=5$ 'in altında olduğu için ilk model uyumlu kabul edilmemiştir ($X^2(12, N=509)=89.12$, $p=.00$ $GFI=.96$, $AGFI=.88$, $NNFI=.42$, $CFI=.75$, $RMSEA=.12$). Modifikasyon endeksi incelendiğinde, iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden çıkış ve bağlılık hatalarının ilişkili olabileceğini görülmüştür. Söz konusu boyutlar aynı ölçekte yer aldıkları için bu iki boyut arasındaki hatalar ilişkilendirilmiş (iki değişken arasındaki korelasyon 52.3'dür.) ve bu iki model Kikare fark testi ile karşılaştırılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu teste göre bu iki boyuttaki hatanın ilişkilendirilmesi modeli anlamlı olarak veri ile daha uyumlu hale getirmiştir [$\chi^{2fark}(1), (N = 509) = 53.47 p < .000$]. Son olarak konuşma ve bağlılık boyutları arasında önerilen hata ilişkilendirmeleri de modele eklenmiştir (iki

değişken arasındaki korelasyon 21.5'dir). İki model arasındaki fark anlamlı çıkmıştır [$\chi^2_{fark}(1), (N = 509) = 20.85, p < .000$]. Şekil 1'de görüldüğü gibi, önerilen modelin uyum indeksleri oldukça iyidir ($X^2 (10, N=509)=14.80, p=.000. GFI=.99, AGFI=.97, NNFI=.96, CFI=.98, RMSEA=.03$). Yol analizi sonuçları zaman yöneliminin geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı ve gelecek boyutları ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki anlamlı ilişkilere işaret etmektedir. Ayrıca zaman yönelimi ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisine de rastlanmıştır.

Yol analizleri ile yapılan model testi sonuçlarına göre, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi çıkış ($\beta = -.15, p = .001$), konuşma ($\beta = .12, p = .001$), yokmuş gibi davranma ($\beta = -.18, p = .001$) ve iş doyumunu ($\beta = -.17, p = .001$) yordamaktadır. Şimdi/hazcı zaman yöneliminin ise çıkış ($\beta = -.10, p = .001$), konuşma ($\beta = -.11, p = .001$), yokmuş gibi davranma ($\beta = -.15, p = .001$) ve iş doyumunu ($\beta = .16, p = .001$) üzerinde yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Yokmuş gibi davranma ($\beta = .15, p = .001$) ve iş doyumunu ($\beta = .19, p = .001$) açısından da gelecek zaman yönelimi yordayıcı olmaktadır. İş doyumunu ise, iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden bağlılık ($\beta = -.33, p = .001$), çıkış ($\beta = .31, p = .001$) ve yokmuş gibi davranma ($\beta = .11, p = .001$) tepkisini yordamaktadır.

Şekil 1. Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Etkisi



Ayrıca zaman yöneliminin geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı ve gelecek boyutları açısından iş doyumunun aracı etkisinin olduğu görülmektedir. Öncelikle geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin iş doyumunu aracılığıyla bağlılık (dolaylı etki=.05, $t= 3.47$, $p<.001$), çıkış (dolaylı etki=.05, $t=-3.41$, $p<.001$) ve yokmuş gibi davranma (dolaylı etki=.05, $t=-2.14$, $p<.001$) tepkilerini yordadığı bulunmuştur. Ek olarak, şimdi/hazcı yönelimi iş doyumunu aracı etkisiyle bağlılık (dolaylı etki=-.05, $t= 3.41$, $p<.001$), çıkış (dolaylı etki=.05, $t=3.35$, $p<.001$) ve yokmuş gibi davranma (dolaylı etki=.02, $t=2.12$, $p<.001$) tepkilerini yordamaktadır. Son olarak gelecek zaman yöneliminin de diğerleri gibi bağlılık (dolaylı etki=-.06, $t= -3.90$ $p<.001$), çıkış (dolaylı etki=.06, $t=-3.81$, $p<.001$) ve yokmuş gibi davranma (dolaylı etki=.02, $t=2.23$, $p<.001$) üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir.

3.3.2. Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Rolü

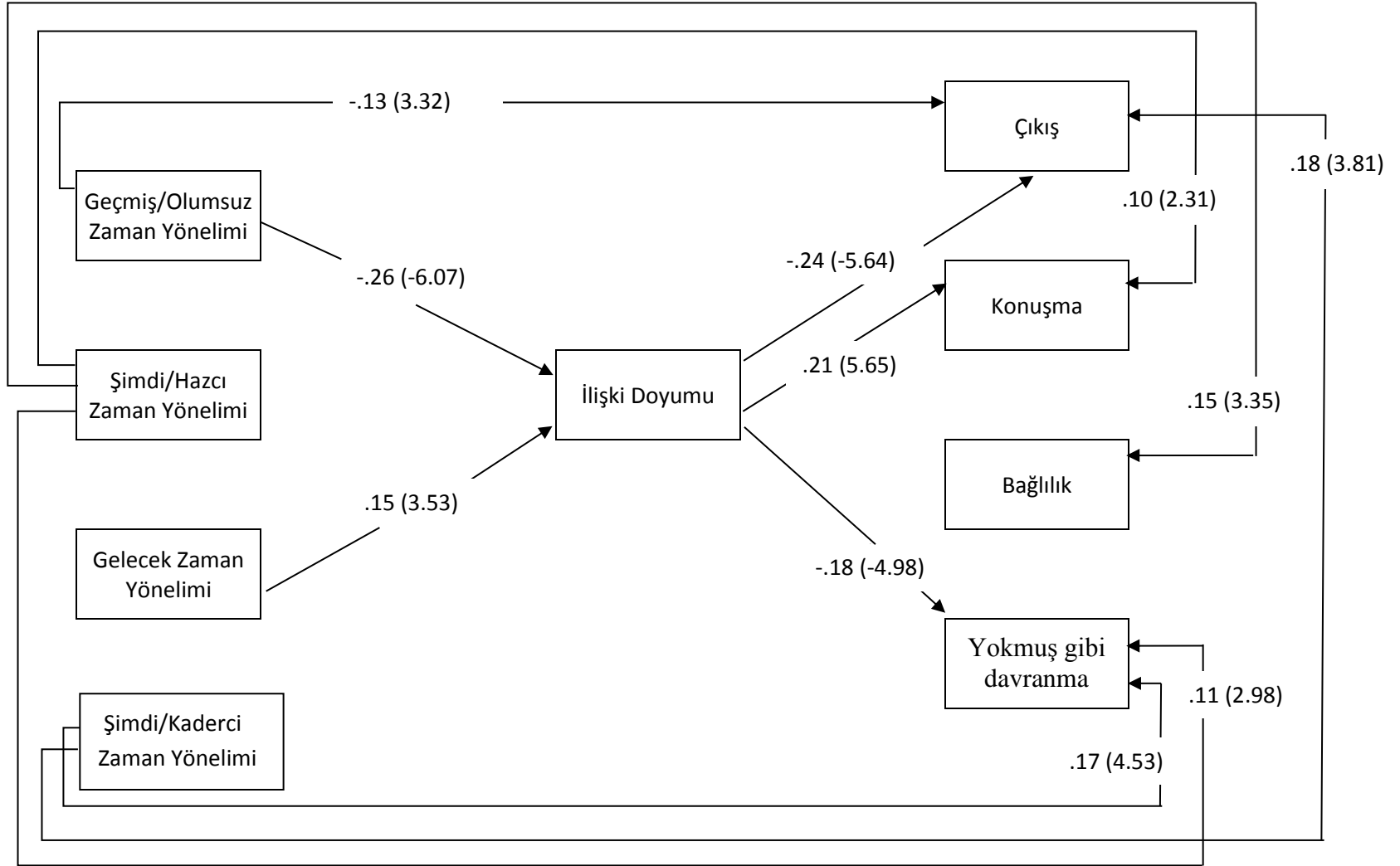
Zaman yöneliminin doğrudan ve ilişki doyumunu aracılığıyla ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla ikinci bir model oluşturulmuştur. Yapılan ilk yol analizleri sonucunda gözlenen anlamlı olmayan ilişkiler çıkarıldıktan sonra model yeniden test edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre, $\chi^2/ sd= 5$ 'in altında olduğu için ilk model uyumlu çıkmamıştır ($X^2 (19, N=509)= 478.28$), $p=.00$ $GFI=.82$, $AGFI=.59$, $NNFI=-.05$, $CFI=.45$, $RMSEA=.21$). Modifikasyon endeksi incelendiğinde, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerden yokmuş gibi davranma ve bağlılık hatalarının ilişkili olabileceğini görülmüştür. Bu iki boyut arasındaki hatalar ilişkilendirildikten (iki değişken arasındaki korelasyon 146.8'dir.) sonra iki model Ki-kare fark testi ile

karşılaştırılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu teste göre bu iki maddedeki hatanın ilişkilendirilmesi modeli anlamlı olarak veri ile daha uyumlu hale getirmiştir [$\chi^2_{fark}(1), (N = 509) = 137.63, p < .000$]. Daha sonra yokmuş gibi davranma ve çıkış boyutları arasında önerilen hata ilişkilendirmeleri modele eklenmiştir (iki değişken arasındaki korelasyon 170.9'dir) İki model arasındaki fark anlamlı çıkmıştır [$\chi^2_{fark}(1), (N = 509) = 174.58, p < .000$]. Ek olarak bağlılık ve konuşma boyutları arasında önerilen hata ilişkilendirmeleri modele dahil edilmiştir (iki değişken arasındaki korelasyon 73.5'dir). Karşılaştırma yapıldığında, iki model arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür [$\chi^2_{fark}(1), (N = 509) = 70.05, p < .000$]. Son olarak, umursamama ve konuşma boyutları arasında önerilen hata ilişkilendirmeleri de modele eklenmiş (iki değişken arasındaki korelasyon 57.80'dir) ve iki model arasındaki farkın anlamlı çıktığı görülmüştür [$\chi^2_{fark}(1), (N = 509) = 55.59, p < .000$]. Elde edilen son modele ilişkin bilgiler Şekil 2'de sunulmaktadır. Şekil 2'de görüldüğü gibi, önerilen modelin verileri oldukça iyidir ($X^2(15, N=509)=40.43$), $p = .000$ $GFI = .98$, $AGFI = .95$, $NNFI = .94$, $CFI = .98$, $RMSEA = .06$).

Model testi sonuçlarına göre, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi çıkış ($\beta = .13$, $p = .001$) ve ilişki doyumunu ($\beta = -.26$, $p = .001$) yordamaktadır. Şimdi/hazcı zaman yöneliminin ise bağlılık ($\beta = .15$, $p = .001$), konuşma ($\beta = .10$, $p = .001$) ve yokmuş gibi davranma ($\beta = .11$, $p = .001$) üzerinde yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. İlişki doyumunu ($\beta = .15$, $p = .001$) açısından da gelecek zaman yönelimi yordayıcı olmaktadır. Şimdi/kaderci zaman yönelimi ise, iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden çıkış ($\beta = .18$, $p = .001$) ve yokmuş gibi davranma ($\beta = .17$, $p = .001$) tepkisini yordamaktadır.

Ayrıca, ilişki doyumunun aracı etkisinin sadece geçmiş/olumsuz ve gelecek zaman yönelimi açısından yordayıcı olduğu görülmektedir. İlk olarak geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin ilişki doyumu aracılığıyla konuşma (dolaylı etki= -.05, t= 4.14, p<.001), çıkış (dolaylı etki=.06, t=4.13, p<.001) ve yokmuş gibi davranma (dolaylı etki=.05, t=3.85, p<.001) tepkilerini yordadığı bulunmuştur. Gelecek zaman yönelimi ise ilişki doyumunun aracı etkisiyle konuşma (dolaylı etki=.03, t= 3.00, p<.001), çıkış (dolaylı etki=-.04, t=-2.99, p<.001) ve yokmuş gibi davranma (dolaylı etki=-.03, t=2.88, p<.001) tepkilerini yordamaktadır.

Şekil 2. Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Etkisi



N=509, $X^2=40.43$, $df= 15$, RMSEA=.06

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, zaman yönelimindeki farklılıkların (geçmiş/olumsuz, geçmiş/olumlu, şimdi/hazcı, şimdi/kaderci, gelecek) hem iş hem de duygusal ilişki doyumsuzlukları karşısında verilen tepkiler (çıkış, konuşma, bağlılık, yokmuş gibi davranma) üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bir diğer amacı ise, hem zaman yönelimiyle hem de iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile ilişki olduğu düşünülen iş doyumunun zaman yönelimi ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki aracı etkisinin belirlenmesidir. Benzer olarak, çalışmada zaman yönelimi ile ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkide ilişki doyumunun aracı etkisine bakılması da amaçlanmıştır. Ayrıca, zaman yönelimi, iş doyumunu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, ilişki doyumunu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmanın diğer amaçları arasında yer almaktadır.

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular tartışılmıştır. Aşağıda ilk olarak araştırma değişkenleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki yer almıştır. Daha sonra çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki korelasyonlar değerlendirilmiştir. Son olarak ise zaman yöneliminin iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile arasındaki ilişkide ise ilişki doyumunun aracı etkisinin incelendiği model testlerinin sonuçlarına değinilmiştir.

4.1. Katılımcıların Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri, İş Doyumu, İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler, İlişki Doyumu ve İlişki Problemlerine Tepkilerinden Aldıkları Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması

Çalışmada ilk olarak Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri, İş Doyumu, İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler, İlişki Doyumu ve İlişki Problemlerine Tepkilerinden alınan puanların cinsiyet, kurum ve eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını inceleyebilmek amacıyla yaş, iş süresi ve ilişki süresinin etkisi kontrol edilerek Cinsiyet (2) X Eğitim (2) X Kurum (2) bağımsız örneklem grubu desenine uygun çok değişkenli varyans analizi (MANCOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar ayrı ayrı başlıklar halinde aşağıda tartışılmıştır.

4.1.1. Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri'nden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması

Demografik değişkenlerin zaman yönelimi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan çok yönlü varyans analizi sonuçları, cinsiyet temel etkisinin sadece şimdi/kaderci boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olduğuna işaret etmiştir. Kadınların kadercilik puanları beklendiği gibi erkeklerin puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Başka bir deyişle, kadınların kendi yaşamlarının başkaları tarafından kontrol edildiğine inanma eğilimleri erkeklerden daha yüksektir. Bu bulgu alanyazındaki bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (D'Alessio, Guarino, De Pascalis, ve Zimbardo, 2003). Ayrıca ülkemizde gerçekleştirilen bazı çalışmalarda kadınların erkeklerden daha fazla dışsal denetimli olduklarını vurgulanmaktadır

(Buyuksahin ve Hovardaoglu, 2007; Dag, 1991; Tümkaya, 2000). Dağ' a (1991) göre, dıştan denetimli bireyler, kendi davranışlarından sorumluluk hissetmeme ve kontrolün kendilerinde olmadığına inanma eğilimindedirler. Bu bağlamda dıştan denetimli olma ile şimdi/kadercilik boyutu arasında benzerlikler olduğu düşünülebilir. Buna karşın, bazı çalışmalar ise zaman yönelimi ve cinsiyet arasında bir ilişkinin bulunmadığına işaret etmektedir (Athawale, 2004; Milfont ve ark., 2008). Grldğu gibi, cinsiyet ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi ele alan alanyazın çalışmaları arasında farklılıklar vardır.

Benzer olarak, eğitim temel etkisinin de zaman yöneliminin bazı boyutları üzerinde anlamlı olduğu görülmüştür. Öncelikle beklentilerle tutarlı olarak, eğitim seviyesi düşük olan bireylerin yüksek eğitimli bireylere oranla geçmişteki olumsuz olaylara daha çok odaklanma eğiliminde oldukları bulunmuştur. Benzer şekilde, eğitim düzeyi arttıka bireylerin kadercilik eğilimlerinin de azaldığı saptanmıştır. Bu bulgu daha önce gerçekleştirilmiş bazı çalışmalarla da tutarlıdır. Örneğin; Mello ve Worrell'in (2006) zaman yönelimi ile yaş, cinsiyet ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, akademik başarı ile kadercilik boyutu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Diğer yandan beklentilerden farklı olarak, bu çalışmada zaman yöneliminin diğer boyutları ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Gelecek zaman yönelimi ile eğitim arasında anlamlı bir ilişkini elde edilmemesi, eğitim seviyesi ile gelecek zaman arasındaki anlamlı ilişkiye vurgulayan araştırma sonuçlarından farklılık göstermektedir. (Epel ve ark., 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007; Padawer ve ark., 2007). Alanyazın alışmaları eğitim seviyesi arttıka gelecek zaman yönelimli olma eğiliminin

arttığına işaret etmektedir (Epel ve ark., 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007; Padawer ve ark., 2007).

Çalışmada zaman yöneliminin şimdi/kadercilik boyutu üzerinde cinsiyet-kurum ortak etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre, kamu kurumlarında çalışan kadınların, kamu kurumlarında çalışan erkeklerden daha kaderci oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet-eğitim ortak etkisi ise yalnızca geçmiş-olumsuz boyutu üzerinde anlamlı bulunmuştur. Eğitim düzeyi düşük kadınların, eğitim düzeyi yüksek kadınlardan daha fazla geçmişteki olumsuz olayların etkisinde kaldıkları saptanmıştır. Eğitim düzeyi artıkça gelecek zaman yöneliminin de arttırdığına yönelik bulgular (Padawer ve ark., 2007; Shores ve Scott, 2007) bu sonuçlarını destekler görünmektedir, çünkü bu bilgiler ışığında eğitim seviyesi yüksek kadınların geçmiş/olumsuz olaylardan daha çok gelecek zamana odaklanmış olabilecekleri akla gelmektedir. Ek olarak, bulgular eğitim seviyesi düşük olan bireylerin diğerlerine oranla daha fazla kaderci olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca kadınların erkeklerden daha fazla kaderci oldukları da vurgulanmaktadır. D'Alessio ve diğerlerinin (2003) İtalyan örnekleme için yaptıkları çalışmalarında kadınların erkek katılımcılardan daha fazla kaderci oldukları ortaya çıkmıştır.

4.1.2. İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması

Cinsiyet, eğitim ve kurum ile iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan çok değişkenli varyans analizi sonuçları temel etkiler açısından anlamlı sonuçlara işaret etmemiştir. Bu bulgu iş doyumu ve eğitim arasındaki

beklentilerle tutarlı değildir Buna karşın, analiz sonuçları kurum-eğitim ortak etkisinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Buna göre, kamuda çalışan ve eğitim seviyesi yüksek olan bireyler, kamuda çalışan düşük eğitilmiş bireylerden daha düşük iş doyumuna sahiptirler. Ülkemizde iş doyumuna ilgili yapılan bazı çalışmalarda bu bulguyu desteklemektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Toker, 2007). Örneğin, Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, devlet okulunda çalışan lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin devlet okulunda çalışan öğretmen okulu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden daha az iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu bulgunun da eğitim seviyesi arttıkça bireylerin iş yaşamından beklentilerinin artmasıyla ilişkili olduğu düşünülebilir.

4.1.3. İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nden Alınan Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması

Cinsiyet, eğitim ve kurum değişkenleri ile iş doyumuna verilen tepkiler arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyetin iş doyumuna verilen tepkiler üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Bu bulgu, araştırma beklentileriyle tutarlılık göstermemiştir. Buna karşılık, eğitim ve kurum temel etkileri açısından anlamlı bulgular elde edilmiştir.

İlk olarak eğitim temel etkisinin iş doyumuna karşısında verilen bağlılık ve konuşma boyutları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş sorunları karşısında bağlılık tepkisinde bulunma eğilimi düşük eğitilmiş bireylerden daha yüksektir. Bununla beraber, eğitim seviyesi düşük

bireyler iş doyumsuzluğu yaşadıklarında bu sorunlar hakkında konuşmayı eğitim seviyesi düşük bireylerden daha fazla tercih etmektedirler. Kısacası, eğitim seviyesi yüksek bireyler iş sorunlarını dile getirip çözüm aramak yerine bu sorunları görmezden gelerek edilgen bir biçimde çalışmayı tercih edebilmektedirler. Ayrıca, bu bulgu eğitim seviyesi yüksek bireylerin iş seçeneklerinin çok olmasıyla ilişkili olabilir, çünkü bu bireyler zaman içerisinde farklı iş seçeneklerini değerlendirebilir. Bu nedenle iş yaşamındaki sorunların çözülmesi onlar için çok da önemli olmayabilir. Bunun yerine, iş değiştirerek kariyer hedeflerine ulaşmak için çaba gösterebilirler. Alanyazında eğitim ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca bu çalışmalar eğitim temel etkisi açısından anlamlı sonuçlara işaret etmemektedir (Berntson, Naswall, ve Sverke, 2010; Davis-Blake, Broschak, ve George, 2003).

İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde anlamlı farklılıklara neden olan bir diğer etmen ise kurum temel etkisidir. Bireylerin çalıştıkları kurumun yapısının konuşma boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kamu çalışanlarıyla karşılaştırıldığında, özel kurumlarda çalışanların sorunlarını konuşmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Ancak, Hirschman (1970) işlerinden doyum alamayan kamu çalışanlarının işi bırakmak yerine sorunları konuşmayı tercih edeceklerini ifade etmektedir. Ayrıca ona göre özel sektör çalışanları sorunları konuşmak yerine çıkış tepkisini daha çok tercih ederler. Bununla tutarlı olarak, Dowding ve John (2008) da kamu çalışanlarının konuşma tepkisini daha çok tercih ettikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Bu çalışmadan elde edilen bu bulgunun, daha önce gerçekleştirilen bazı çalışmalarla tutarsız olduğu görülmektedir. Buna karşın, kamu çalışanlarının

sorunları daha az konuşmayı tercih etmesinde ülkemiz çalışma koşullarının etkisi oluğu düşünülebilir. Kamu çalışanları devlet dairelerinin standart yapıları nedeniyle sorunları çözmeye yönelik girişimlerinin önemsenmeyeceğine dair bir kalıpyargı geliştirmiş olabilirler. Bu durumun da, çalışanların koşulları değiştirmeye yönelik güdülerini azaltabileceği akla gelmektedir. Ayrıca ülkemizde işsizliğin yüksek olmasının da çalışanların iş sorunları hakkında konuşmalarını engelleyebileceği düşünülebilir.

Bulgular ortak etkiler açısından incelendiğinde, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde cinsiyet-kurum ortak etkisi anlamlı bulunmamıştır. Diğer yandan cinsiyet-eğitim ortak etkisinin bağlılık tepkisi boyutunda anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre, eğitim düzeyi düşük kadınlar bağlılık tepkisini hem düşük eğitilmiş erkeklerden hem de eğitim seviyesi yüksek olan kadınlardan daha az gösterme eğilimindedirler. İlgili alanyazında bu bulguya ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Tüm bunlara ek olarak çalışmada kurum-eğitim ortak etkisinin çıkış ve bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı olduğu görülmüştür. İlk olarak çıkış boyutu açısından incelendiğinde, özel kurumlarda çalışan düşük eğitilmiş bireylerin işten çıkış eğilimlerinin, özel kurumlarda çalışan yüksek eğitilmiş bireylerden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu durumun düşük eğitilmiş bireylerin iş seçeneklerinin diğerlerinden daha az olmasıyla ilgili olabileceği düşünülebilir. Ayrıca bu bireyler iş yerinde sorun yaşasalar dahi işlerine devam etme eğiliminde olabilirler. Kamuda çalışan yüksek eğitilmişler iş doyumsuzluğu yaşadıklarında özel kurumlarda çalışan

yüksek eğitimlilerden daha çok işten çıkışı tercih etme eğilimindedirler. Özel kurumlardaki performansa dayalı ödül sistemi, özel kurumda çalışan ve eğitim düzeyi yüksek olanlar için daha doyum verici olabilir. Diğer yandan, bağlılık boyutu ve kurum-eğitim ortak etkisine bakıldığında; eğitim seviyesi yüksek kamu çalışanlarının düşük eğitilmiş kamu çalışanlarından daha çok bağlılık tepkisi gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi yüksek kamu çalışanları çalışma koşulları değişmediği takdirde işten ayrılacaklarını düşünebilirler, bu da onların sorunları görmezden gelerek işe devam etmelerine yol açabilir.

4.1.4. İlişki Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Demografik

Değişkenler Açısından Tartışılması

İlişki doyumu ve bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan çok yönlü varyans analiz sonuçları, demografik değişkenlere (cinsiyet, eğitim ve kurum temel etkileri ile ortak etkileri) göre, ilişki doyumunda farklılıklar gerçekleşmediğini göstermiştir.

4.1.3. İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nden Alınan

Puanların Demografik Değişkenler Açısından Tartışılması

Analiz sonuçları ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde temel etkiler ve cinsiyet-kurum, kurum-eğitim ortak etkilerin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular öncelikle temel etkiler, sonrasında ise ortak etkiler açısından tartışılmıştır.

Çalışmada, cinsiyet açısından incelendiğinde, ilişki doyumsuzlukları karşısında gösterilen yokmuş gibi davranma, konuşma ve çıkış tepkilerinin kadınlar ve erkekler açısından farklılaştığı görülmüştür. Kadınlar ilişki doyumsuzluğu karşısında erkeklere göre daha çok yokmuş gibi davranma tepkisi gösterme eğilimindedirler. Ayrıca kadınların ilişkiyi sonlandırma eğilimi de erkeklerden daha yüksektir. Buna karşılık, sonuçlar erkeklerin ilişki problemleri hakkında konuşma eğilimlerinin kadınlardan daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Buna karşın bu durum araştırmadan beklenen bir sonuç değildir. Tüm bu bulgular dikkate alındığında, beklenenin aksine ilişki doyumsuzluğu karşısında kadınların yıkıcı tepkilerde, erkeklerin ise daha yapıcı tepkilerde bulunmaya eğilimli oldukları görülmektedir. Bununla tutarlı olarak, Rusbult ve arkadaşlarının ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri inceledikleri çalışma bulguları da kadınların daha çok çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkisini gösterme eğiliminde olduklarına işaret etmektedir (Rusbult, Johnson, ve Morrow, 1986a). Buna karşılık, alanyazında bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla tutarsızlık gösteren bulgular da mevcuttur. Örneğin, Harasymchuk'a (2001) göre, kadınların yapıcı tepkilerde bulunma eğilimleri erkeklerden daha yüksektir. Bir çalışmada ise ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ve cinsiyet arasında anlamlı ilişkiler olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Rusbult, Zembrodt ve Iwaniszek, 1986). Çırakoğlu ve Tezer'in (2010) çalışmada ise, cinsiyetin kontrol odağı ile birlikte çıkış tepkisini yordadığı gözlenmiştir. Yazarlara göre, dışsal kontrol odaklı erkekler ve kadınlar çıkış tepkisini diğerlerinden daha çok tercih etmektedirler. Bu bilgilerden anlaşıldığı üzere, cinsiyet ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri inceleyen çalışma sonuçları farklılık göstermektedir.

Kurum temel etkisi açısından incelendiğinde, bu değişkenin yokmuş gibi davranma ve çıkış tepkilerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Kamu kurumlarından çalışan bireyler ilişkilerinde, özel sektörde çalışanlardan daha az yokmuş gibi davranma tepkisi gösterme eğilimindedirler. Buna karşılık, kamu çalışanları ile karşılaştırıldığında, özel kurumlarda çalışanlar romantik ilişkilerinde sorunlar yaşadıklarında ilişkilerini sonlandırmayı daha fazla tercih etme eğilimindedirler. Alanyazında bununla ilişkili bir bulguya rastlanmamıştır. Hirshman (1970), iş doyumsuzluğu yaşayan özel sektör çalışanlarının sorunların çözümüne yönelik yapıcı tepkilerde bulunmak yerine, işten çıkış tepkisini gösterme eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır. Ayrıca bireylerin çatışma çözme yöntemlerinin kişilik özellikleri ile ilişkili olduğuna işaret eden çalışmalarda yazında mevcuttur (Jacobs, 2008; Çırakoğlu ve Tezer, 2010). Bu bağlamda bireylerin ilişki yaşamlarındaki sorunlar karşısında verdikleri tepiler, iş sorunlarına verdikleri tepkilerle paralel olabileceği akla gelmektedir. Bu bilgiler bir arada değerlendirildiğinde, özel sektör de çalışan bireylerin iş sorunlarında olduğu gibi ilişki sorunlarında da yıkıcı tepkilerde bulunmayı tercih ettiklerinden söz edilebilir. Başka bir deyişle, iş sorunlarına verilen tepiler bireyler için bir kişilik özelliği haline gelerek yaşamlarının başka alanlarına da aktarılmış olabilir. Ayrıca özelde çalışmak kamu kurularında çalışmaktan daha stresli olabilir. Stresli bir iş yaşamına sahip bu bireyler, iş yaşamındaki sorunlarını romantik ilişkilerine de yansıtıyor olabilirler.

Eğitim temel etkisinin yokmuş gibi davranma ve çıkış alt boyutları üzerinde anlamlı olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük bireyler hem yokmuş gibi davranma hem de çıkış tepkisini eğitim düzeyi yüksek bireylerden daha az tercih

etmişlerdir. Başka bir deyişle, eğitim düzeyi yüksek bireyler ilişki sorunları karşısında yıkıcı tepkileri daha çok tercih etme eğilimindedirler. İlgili alanyazın incelendiğinde, eğitim ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler genellikle çalışmayı tercih ederler, bu da onların ekonomik ve sosyal olarak daha iyi konumda yer almalarını sağlar. Bu durum da onların sorunlar karşısında çıkış gibi yıkıcı tepkiler gösterme eğilimlerini artırabilir. İkinci olarak ortak etkilere bakıldığında, yokmuş gibi davranma, bağlılık ve çıkış puanları üzerinde cinsiyet-kurum ortak etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Tukey-Kramer karşılaştırmalarına göre; romantik ilişkilerindeki sorunlar karşısında kamu kurumlarında çalışan erkekler hem özelde çalışan erkeklerden hem de kamuda çalışan kadınlardan yokmuş gibi davranma tepkisini daha az gösterme eğilimindedirler. Ayrıca, özel sektörde çalışan erkekler hem kamu kurumlarında çalışan erkeklerden hem de özel kurumlarda çalışan kadınlardan daha fazla bağlılık tepkisi göstermişlerdir. Özel kurumlarda çalışan erkekler ve kamu kurumlarında çalışan kadınlarla karşılaştırıldığında, kamuda çalışan erkeklerin ilişki doyumsuzluğu karşısında çıkış tepkisini daha az tercih ettikleri görülmüştür. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, özel ya da kamu kurumlarındaki erkeklerin, kadınlarla karşılaştırıldığında daha yıkıcı tepkiler gösterme eğilimli oldukları gözlenmiştir. Bu bulguyu destekleyen bazı çalışmalara (Rusbult, Johnson, ve Morrow, 1986a) da rastlanmaktadır.

Bulgular kurum-eğitim ortak etkisinin yokmuş gibi davranma ve çıkış boyutları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Kamuda çalışan düşük eğitimli bireylerin, kamuda çalışan eğitim düzeyi yüksek ve özel sektörde çalışan eğitim

seviyesi düşük bireylerden daha az yokmuş gibi davranma tepkisinde buldukları gözlenmiştir. Ayrıca kamuda çalışan düşük eğitilmiş bireylerin çıkış tepkisinde bulunma eğilimi, özel sektörde çalışan düşük eğitilmiş ve kamuda çalışan yüksek eğitilmiş bireylerden daha düşüktür. Bu bilgiler ışığında, eğitim seviyesi düşük kamu çalışanlarının yıkıcı tepkiler gösterme eğilimlerinin diğer çalışanlardan daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, kamu çalışanlarının iş yaşamlarında da çıkış gibi yıkıcı tepkileri daha az tercih ettiklerini gösteren çalışmalar alanyazında mevcuttur (Hirschman, 1970; Dowding ve John, 2008). Bu çalışma bulgularının da alanyazın çalışmaları ile tutarlı olduğu görülmektedir. Tüm bu bilgiler bir arada değerlendirildiğinde; kamuda çalışan düşük eğitilmiş bireylerin iş yerlerinde gösterdikleri yapıcı tepkileri, benzer şekilde ilişki yaşamlarına da yansıtabilecekleri akla gelmektedir. Ayrıca problemlerle baş etme yöntemleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi vurgulayan çalışmaların varlığı da bu görüşü desteklemektedir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009; Jacobs, 2008).

4.2. Korelasyon Analizinden Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu bölümde ise sadece araştırmanın amaçları doğrultusunda önemli olduğu öngörülen korelasyon sonuçları tartışılmıştır.

İlişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, ilişkiyi yokmuş gibi davranma ile işi yokmuş gibi davranma arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Benzer şekilde, işten çıkış ve yokmuş gibi davranma ile ilişkiyi sonlandırma arasında da aynı yönde

anlamli bir iliŒki elde edilmiŒtir. BaŒka bir deyiŒle, iŒ sorunlari karŒısında yıkıcı tepkiler gösteren bireylerin iliŒki doyumsuzluğu karŒısında da benzer tepkileri tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca iliŒkide yaŒanan sorunlari konuŒma ile iŒ doyumsuzluğu karŒısında iŒe bağlı kalma arasında olumsuz yönde anlamli bir iliŒki bulunmuŒtur. Bunun yanı sıra, iŒe bağlılık ile iliŒkiyi yokmuŒ gibi davranma ve ıkıŒ arasında da olumsuz yönde anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir. Hatırlanacağı gibi, bağlılık boyutu yapıcılık, yokmuŒ gibi davranma ve ıkıŒ boyutlari ise yıkıcılık boyutlariında yer almaktadırlar. Bulgular incelendiğinde de hem iŒ yaŒamında hem de iliŒkilerde yapıcı davranıŒlar gösterme arasında anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir. Ancak, ilgili alanyazında iŒ ve iliŒki yaŒamında doyumsuzluk karŒısında verilen tepkiler arasındaki iliŒkiyi inceleyen alıŒmaya rastlanmamıŒtır. Buna karŒın, Harasymchuk (2001) romantik iliŒkilerdeki sorunlar karŒısında etkenlik boyutunda yer alan tepkileri gösterme eğilimli bireyler, arkadaŒlık iliŒkilerinde yokmuŒ gibi davranma gibi edilgen tepkilerde bulunmayı tercih etme eğilimindedirler. BaŒka bir deyiŒle, bireylerin sorunlari çözmede etkin ya da edilgen olmaları, iŒ ve arkadaŒlık iliŒkileri arasında bir paralellik göstermeği gzlenmiŒtir. Bu alıŒmanın sonuçlari ise bireylerin iŒ ve iliŒki yaŒamlarındaki sorunlar karŒısında benzer tepkiler gösterme eğiliminde olduğuna iŒaret etmektedir. Bu bağlamda, özellikle yapıcılık/yıkıcılık boyutlariındaki tepkiler açısından kiŒilik özelliklerinin belirleyici olabileceği akla gelmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, iŒ ve iliŒki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki benzerliklerin bu tepkiler ile kiŒilik özellikleri arasındaki güçlü iliŒkilerden kaynaklanabileceği akla gelmektedir. Örneğin; Johnson (2008) tarafından yapılan bir alıŒmada beŒ faktör kiŒilik özellikleri ile iŒ doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasında anlamli iliŒkilere

rastlanmıştır. Hill'in (1998) bir çalışmasında ise ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerde utangaçlık ve suçluluk eğilimlerinin etkisi gözlenmiştir. Görüldüğü gibi, hem iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerin hem de ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerin kişilik özelliklerinden etkilendiğini vurgulayan çalışmalar alanyazında mevcuttur. Bu bağlamda, bireylerin doyumsuzluğa verdikleri tepkiler arasındaki benzerliklerin kişilik özelliklerinin iş ya da ilişki yaşamına bağlı olarak farklılaşmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.3. Model Testinden Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Çalışmanın temel amaçları doğrultusunda, iş yaşamına ilişkin değişkenler ve ilişki yaşamına ilişkin değişkenler ile zaman yönelimi arasında ilişkiyi gözlemlemek için iki ayrı model oluşturulmuştur. İzleyen bölümlerde her iki modele ilişkin analiz sonuçları tartışılmıştır.

4.3.1. Zaman Yönelimi ve İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçlarının Tartışılması

Bu çalışmanın temel amaçlarından biri zaman yöneliminin, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki yordayıcı etkisini incelemektir. Daha ayrıntılı ifade edildiğinde, zaman yönelimi ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan model yol analizleri ile sınanmıştır. Şekil 3'de görüleceği gibi, geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı ve gelecek zaman yönelimi boyutları

ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri güçlü bir biçimde yordamaktadır. Ayrıca iş bulgular zaman yönelimi ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisine işaret etmektedir.

Model testi sonuçlarına göre; ilk olarak geçmiş/olumsuz zaman yönelimi iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden çıkış, konuşma ve yokmuş gibi davranmayı doğrudan yordamaktadır. Başka bir deyişle, geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin yüksek olması iş doyumsuzluğu karşısında çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerinin tercih edilmesini azaltırken, konuşmanın tercih edilmesini artırmaktadır. Bu durum beklentilerle kısmen tutarlılık göstermektedir. Zaman yönelimine ilişkin yapılan birçok çalışmada (Boniwell ve Zimbardo, 2004; Shores ve Scott, 2007; Petloska ve Earl, 2009) geçmiş/olumsuz yönelimli bireylerin, muhafazakâr, tedbirli, değişime kapalı, yeni deneyimlerden kaçınan ve kendi yararına olmasa da mevcut durumu sürdürme de ısrarcı olma eğiliminde oldukları belirtilmiştir. Geçmiş/olumsuz yönelimli bireylerin bazı kişilik özelliklerine işaret eden bu araştırma sonuçları, bu bireylerin yıkıcı tepkileri daha az tercih edecekleri bulgusunu desteklemektedir, çünkü bu bireyler koşullar kötü olsa bile değişimi tercih etmeme eğilimindedirler. Bununla beraber, bu bireylerin mevcut durumu her koşulda sürdürmeye yönelik isteklerinin, iş doyumsuzluğu karşısında bağlılık tepkisi göstermelerine neden olacağı düşünülebilir. Buna karşılık çalışmada, geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin beklenenin aksi yönde konuşma tepkisini olumlu yordadığı gözlenmiştir. Bu durum bu bireylerin yıkıcı tepkilerde bulunmaktan daha çok sorunları düzeltmek istemelerinden kaynaklanabilir. Başka bir deyişle, iş sorunlara rağmen işlerini

değiştirmeye istekli olmayan bu bireyler koşulları değiştirmek adına girişimde bulunmayı tercih ediyor olabilirler.

Bunların yanı sıra, geçmiş/olumsuz boyutunun iş doyumunu üzerindeki doğrudan etkisi beklendiği gibi olumsuz yöndedir. Buna karşın; bu boyut iş doyumunu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumlu, bağlılık tepkisini ise olumsuz yönde yordamaktadır. Zimbardo ve Boyd'un (1999) belirttikleri gibi, geçmiş/olumsuz zaman yönelimli bireyler genellikle olumsuz yaşam olaylarına odaklanırlar. Bu özelliklerinin de iş yaşamlarına da yansiyabileceği düşünülebilir. İş yaşamında olumsuz koşullara odaklanmaları da onların iş doyumlarını azaltabilir. Athawole (2004) tarafından yapılan bir çalışmada geçmiş/olumsuz zaman yönelimli bireylerin şimdiki yaşam olaylarından düşük doyum aldıkları ortaya çıkmıştır. Yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki güçlü ilişkiyi vurgulayan çalışmalara (Cimete, Gencalp, ve Keskin 2003; Keser 2005) da rastlanmaktadır. Bu bilgiler ışığında, geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin, iş doyumunu olumsuz yönde yordadığı düşünülebilir. Bu da bu boyutta yer alan bireylerin yaşam doyumlarının düşük olmasıyla ve olayları olumsuz bakış açılarıyla değerlendirmeleriyle ilişkili olabilir.

Daha öncede belirtildiği gibi, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi iş doyumunu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumlu yönde yordamaktadır. Başka bir deyişle, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi yüksek olan bireylerin iş doyumunu düşük olmaktadır. Düşük iş doyumuna sahip bu bireyler ise iş sorunları karşısında çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkisini daha az tercih etme eğilimindedirler. Hatırlanacağı gibi geçmiş/olumsuz yönelimli bireyler var olan koşullar olumsuz olsa dahi mevcut durumu korumayı tercih etme eğilimindedirler (Boniwell ve Zimbardo,

2004; Petloska ve Earl, 2009). Bu nedenle bu bireylerin sorunlar karşısında yıkıcı tepkiler göstermek yerine, mevcut durumu devam ettirme eğiliminde oldukları düşünülebilir. Her iki tepkinin de yıkıcılık boyutunda olduğu dikkate alındığında, bu bireylerin iş doyumları düşük olmasına karşın, sorunlar karşısında işten çıkış ya da yokmuş gibi davranma tepkilerini daha az tercih etmeleri bu bilgilerle tutarlılık göstermektedir. Buna karşın, çalışmada geçmiş/olumsuz zaman yönelimi iş doyumunu aracılığıyla bağlılık tepkisini olumsuz yordadığı saptanmıştır. Başka bir deyişle, geçmiş/olumsuz zaman yönelimi yüksek bireyler iş doyumları düşük olmasına rağmen iş sorunları karşısında işe bağlılıklarını sürdürmektedirler. Bu durum geçmiş/olumsuz yönelimli bireylerin muhafazakâr yapılarıyla tutarlı görünmektedir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Yeniliklere açık olmayan ve var olan koşulların değişmesini tercih etmeyen bu bireyler her koşulda sessiz bir şekilde çalışmaya devam edebilirler. Ek olarak, bu bireylerin mevcut koşullardaki olumsuzluklardan çok etkilenmeyecekleri düşünülmektedir, çünkü bu bireylerin hayata bakış açıları genel olarak olumsuz yöndedir (Zimbardo ve Boyd, 2009). Bu nedenle, iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar da onlar için beklenmedik problemler olmayabilir.

İkinci olarak, beklentilerden farklı olarak, şimdi/hazcı zaman yönelimi çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumsuz yönde yordamaktadır. Buna karşın, beklentilerle tutarlı olarak şimdi/ hazcı zaman yönelimi konuşma tepkisini olumsuz yönde yordadığı görülmüştür. Stresle başa çıkma tarzları ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada (Wills ve ark., 2001), şimdi/hazcı yönelimli bireylerin stresli durumlarda çok fazla kızgınlık hissettikleri ortaya

konulmuştur. Bu çalışmada şimdi/hazcı yönelimlilerin kızgınlık hislerini olumsuz davranışlarla aktarma eğiliminde oldukları vurgulanmıştır. İş doyumsuzluğunun da bireylerin çalışma hayatında stres yaratan bir durum olduğu göz önüne alındığında, şimdi/hazcı yönelimli bireylerin sorunlar karşısında yapıcı tepkiler yerine yıkıcı tepkileri tercih edeceği düşünülebilir. Analiz sonuçları şimdi/hazcı yöneliminin konuşma tepkisini olumsuz yordadığını göstermektedir. Ancak, bulgular bu yönelimin yıkıcı tepkileri de olumsuz yönde yordadığını göstermektedir. Boniwell ve Zimbardo'ya (2004) göre, bu boyutta yer alan bireyler şu anki davranışlarının olumsuz sonuçlarını önemsememe eğilimindedirler. Ayrıca şimdi/hazcı yönelimli bireyler anlık isteklerinin karşılanması konusunda oldukça ısrarcıdırlar ve dürtüsel davranma eğilimleri de oldukça yüksektir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu bağlamda, dürtüsel hareket eden ve davranışlarının olası sonuçlarını düşünmeyen bu bireylerin davranışlarını önceden kestirmenin zor olacağı da akla gelmektedir.

Bulgular, şimdi/hazcı yönelimi geçmiş/olumsuz zaman yöneliminden farklı olarak iş doyumunu doğrudan olumlu yönde yordadığını da göstermektedir. Bu boyutta yer alan bireyler yaşamlarını haz odaklı olarak sürdürme eğilimindedirler ve şu an buldukları koşulda mutlu olmaları onlar için oldukça önemlidir (Zimbardo, Keough ve Boyd, 1997; Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu nedenle bu bireylerin yalnızca kendilerine haz veren işlerde çalışmayı tercih edecekleri düşünülebilir. Bunun da iş doyumlarını artıracığı düşünülebilir. Bunun yanı sıra, şimdi/hazcı zaman yönelimi iş doyumunu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranma boyutlarını olumlu, bağlılık boyutunu ise olumsuz yönde yordamaktadır. Wills ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, bu boyutta yer alan bireylerin stresli durumlarla baş etme de

daha çok olumsuz tepkileri kullandıkları ortaya çıkmıştır. Çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerinin yıkıcılık boyutunda yer aldığı düşünülürse, bu bulgular yazarların çalışmasıyla tutarlı görünmektedir. Şimdi/hazcı yönelimli bireylerin iş doyumunu yüksek olmasına karşın, yıkıcı tepkilerde bulunmalarıysa, bu bireylerin dürtüsel davranışları ile açıklanabilir. Ayrıca şimdi/hazcı yönelimli bireyler anlık isteklerinin karşılanması konusunda ısrarcıdırlar (Petloska ve Earl, 2009). Bu nedenle, herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında sessiz bir şekilde koşulların iyileşmesini beklemeleri mümkün görünmemektedir. Ek olarak, bu bireyler geleceğe yatırım yapmaktan ve şu anki davranışlarının uzun vadeli sonuçlarını düşünmekten kaçınırlar (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Bu bilgiler ışığında, yüksek iş doyumlarının şimdi/hazcı yönelimli bireylerin yıkıcı tepkilerde bulunmalarına engel olamayacağı akla gelmektedir.

Gelecek zaman yöneliminin ise beklenenin aksine yokmuş gibi davranma boyutunu doğrudan olumlu etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle, gelecek zaman yönelimi yüksek olan bireylerin iş doyumсуuzluğu karşısında yokmuş gibi davranma tepkisini gösterme eğilimleri yüksek bulunmuştur. Bu sonuç bazı çalışmalarla tutarsızlık göstermektedir. Örneğin; Horstmanshof ve Zimitat, (2007), gelecek zaman yönelimli bireylerin sorunu çözmeye yönelik anlamlı stratejiler oluşturduklarını ifade etmektedirler. Bununla tutarlı olarak, Simons ve arkadaşları (2004) da bu boyutta yer alan bireylerin olumlu problem çözme becerilerine sahip olduklarını vurgulamışlardır, çünkü gelecek amaçları elde etmede, bugünün eksiksiz ve doğru bir şekilde ilerlemesi bu bireyler için çok önemlidir. Bu bulgular doğrultusunda gelecek zaman yönelimli bireylerin etken ve yapıcı bir boyut olan

konusmayı olumlu yönde etkileyeceği beklenmiştir. Ancak, araştırma sonuçları gelecek zaman yönelimli bireylerin beklenenin aksine edilgen ve yıkıcı bir boyut olan yokmuş gibi davranma ile olumlu ilişkisini vurgulamaktadır.

Beklendiği gibi çalışmada gelecek zaman yönelimi iş doyumunu olumlu yönde yordamaktadır. İlgili alanyazında zaman yönelimi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Buna rağmen, beş faktör kişilik özellikleri ve iş doyumuna ilişkin çalışmalar bu bulguyu destekler görünmektedir. Judge ve arkadaşları (2002), öz-disiplin boyutu ile iş doyumunu arasındaki olumlu ilişkiye işaret etmişlerdir. Zimbardo ve Boyd (1999) bu boyut ile gelecek zaman yönelimi arasındaki güçlü ilişkiye özellikle dikkat çekmişlerdir. Ayrıca Batıgün ve Şahin (2006) işlerinde başarılı olan bireylerin bu başarılarından dolayı ödüllendirildiklerini vurgulamışlardır. Bu ödüllerde bireylerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Gelecek yönelimli bireylerin planlı çalışmaları ve başarıya ilişkin güdüleri de onların iş yaşamlarında başarılı olmalarına yol açmaktadır (Epel, Zimbardo ve Boniwell, 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Bu bağlamda, gelecek zaman yönelimli bireylerin bu başarılarının, iş doyumlarının yüksek olmasına neden olabileceği akla gelmektedir. Gelecek zaman yöneliminin iş doyumunu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumlu, bağlılık tepkisini ise olumsuz yönde yordaması çalışmanın ilgili denencelerini desteklemektedir. İlgili alanyazında, bu bireylerin problem çözme becerilerinin oldukça gelişmiş olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Horstmanshof ve Zimitat, 2007; Simons, Vansteenkiste, Lens ve Lacante, 2004; Wills ve ark., 2001). Ek olarak, bu bireylerin iş doyumlarının yüksek olması da, yıkıcı tepkiler gösterme eğilimleri ile tutarsızlık

göstermektedir. Örneğin; Farrell ve arkadaşları (1990) tarafından yapılan bir çalışmada, işyerinde sorunlar yaşayan yüksek iş doyumuna sahip çalışanların yapıcı tepkileri tercih ettikleri görülmüştür.

4.3.2. Zaman Yönelimi ve İlişki Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Arasındaki İlişkide İlişki Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçlarının Tartışılması

Bu çalışmada, zaman yöneliminin ilişki doyumu aracılığıyla ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulan model yol analizleri ile sınanmıştır. Bu model sonucunda ilk olarak geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı ve şimdi/kadercı boyutlarının ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkileri doğrudan etkilediği gözlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, geçmiş/olumsuz zaman yönelimli bireyler beklenenden farklı olarak ilişki doyumsuzluğu karşısında çıkış tepkisini daha az gösterme eğilimindedirler. Hatırlanacağı gibi, bu boyutta yer alan bireyler değişime kapalı, muhafazakâr olma eğilimindedirler (Boniwell ve Zimbardo, 2004; Shores ve Scott, 2007; Petloska ve Earl, 2009).

Çalışmada ek olarak, geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin ilişkiyi doyumunu doğrudan olumsuz yönde yordadığı bulunmuştur. Bu boyutta yer alan bireylerin daha çok olumsuz yaşam olaylarına odaklandıkları dikkate alındığında, ilişki doyumlarının düşük olması beklenen bir bulgudur. Ayrıca geçmiş/olumsuz zaman yöneliminin ilişki doyumu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranmayı olumsuz, konuşmayı ise olumlu yönde yordadığı görülmüştür. Geçmiş/olumsuz zaman yönelimli bireylerin ilişki doyumlarının düşük olması, bu bireylerin çıkış ve yokmuş gibi davranma gibi

yıkıcı tepkileri tercih etmelerine yol açabilir. Doğrudan ilişkiler açısından değerlendirildiğinde, bu boyuttaki bireylerin çıkış tepkisini tercih etmedikleri görülmüştür. Daha önce gerçekleştirilen bazı çalışmalar da bu bulgularla tutarlıdır (Ludwig, 1999, Rusbult ve ark., 1982, Rusbult, 1991). Örneğin Rusbult (1991) tarafından yapılan bir çalışmada, ilişki doyumu yüksek bireylerin ilişki sorunları karşısında yapıcı tepkileri tercih ettikleri bulunmuştur. Geçmiş/olumsuz yönelimli bireyler genel olarak mevcut durumu korumak için çaba harcama eğilimindedirler. Buna rağmen, sorunlar karşısında yıkıcı tepkileri tercih etmelerinin nedeni ilişkiyi devam ettirmeye değer bir ögenin olmaması olabilir. Bu durumun ise ilişki doyumunun yakın ilişkilerdeki öneminden kaynaklandığı düşünülebilir.

Çalışmada ayrıca şimdi/hazcı zaman yöneliminin konuşma, bağlılık ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumlu yönde yordadığı saptanmıştır. Bu sonuç, şimdi/hazcı yönelimli bireylerin yıkıcı tepkileri göstereceği beklentisiyle kısmen tutarlıdır. Hatırlanacağı gibi, şimdi/hazcı yönelimli bireylerin dürtüsel davranmaları en belirgin kişilik özellikleri arasında yer almaktadır (Petloska ve Earl, 2009; Zimbardo ve Boyd, 2009). Bu nedenle bu boyutta yer alan bireylerin hem yapıcı tepkilerden olan konuşma, hem de yıkıcı tepkiler olan yokmuş gibi davranma ve bağlılık tepkilerini tercih etmeleri, anlık isteklerine göre hareket ettiklerini destekler görünmektedir. Ayrıca şimdi/hazcı yönelimli bireyler haz alma odaklıdır (Zimbardo, Keough ve Boyd, 1997; Zimbardo ve Boyd, 2009). Bu nedenle ilişkilerinde bir sorun yaşadıklarında, bu sıkıntıdan kaçınmak için dürtüsel davranıyor olabilirler.

Gelecek zaman yöneliminin ise beklenenin aksine ilişki doyumunu olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Bu boyutta yer alan bireylerin mükemmeliyetçi yapıları (Zimbardo ve Boyd, 2009), onların kendi ilişkilerine yönelik algılarını da etkiliyor olabilir. Başarısızlığa tahammülü düşük olan bu bireyler ilişkilerini de mükemmel algılayabilirler. Buna karşın, Holman ve Zimbardo'nun (2009) çalışmaları bu bireylerin ilişki yaşamlarında iş hayatında olduğu kadar başarılı olamadıklarını göstermektedir. Bu bireyler ilişkilerindeki başarısızlıklarla yüzleşmemek için onları görmezden gelmeyi tercih ediyor olabilirler. Bunların yanı sıra; gelecek zaman yöneliminin iş doyumsuzluğuna verilen tepkileri doğrudan etkilemediği de görülmektedir. Buna karşın, bu boyut ilişki doyumu aracılığıyla çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini olumsuz, konuşma tepkisini ise olumlu yönde yordamaktadır. Başka bir deyişle, gelecek zaman yönelimi ve ilişki doyumu yüksek olan bireyler, ilişki sorunları karşısında konuşma tepkisini daha çok tercih etmektedirler. Wills ve arkadaşları (2001) gelecek zaman yönelimli bireylerin sorunlar karşısında kontrollerini kaybetmediklerini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca bazı çalışmalara (Rusbult ve ark., 1982; Rusbult ve ark., 1986a) göre yüksek ilişki doyumu sorunlar karşısında yapıcı tepkilerin tercih edilmesini sağlamaktadır. Ek olarak, hatırlanacağı gibi, gelecek zaman yönelimli bireyler bugünü geleceğe giden yolda bir basamak olarak değerlendirme eğilimindedirler (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Bu nedenle, bu bireyler ilişki sorunlarını şu anda dile getirerek, bu sorunların gelecek zamana aktarılmasını engellemek istiyor olabilirler.

Son olarak, şimdi/kaderci zaman yönelimi ise çıkış ve yokmuş gibi davranma tepkilerini beklediği gibi olumsuz yönde yordadığı bulunmuştur. Şimdi/kaderci

boyutunda yer alan bireyler, stresli durumlarda çok fazla olumsuzluk hissederler. Bazı çalışmalar (Wills ve ark., 2001), şimdi/kadercil yönelimli bireylerin stresle başa çıkmada diğer bireylerden daha başarısız olduklarını ortaya koymaktadır. Ek olarak, şimdi/kadercilik yönelimi ile umutsuzluk, depresyon, mutsuzluk, anksiyete, öfke ve saldırganlık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulayan çalışmalara da (Boniwell ve Zimbardo, 2004; Horstmanshof ve Zimitat, 2007) rastlanmaktadır. Bu bulgular ışığında, şimdi/kadercil yönelimli bireylerin çıkış ve yokmuş gibi davranma gibi yıkıcı tepkileri tercih etme nedenleri daha iyi anlaşılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz değişen dünyasında, iş yaşamı bireylerin hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Çalışan bireyler yaşamlarının çoğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Benzer şekilde, romantik ilişkiler de var olduğundan beri insanın yaşamını temellendiren olgulardan biridir. Buna rağmen, alanyazın incelendiğinde zaman yönelimi ile iş ve ilişki yaşamına ilişkin alan çalışmalarının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Zaman yönelimi ile iş doyumu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, ilişki doyumu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların olmaması ise dikkat çekicidir. Çalışmanın bu eksikliği gidermeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, zaman yönelimi son yıllarda yurtdışında en çok çalışan konulardan biri olmasına rağmen, ülkemizde bu konuya ait çalışmaların yalnızca gelecek zamana odaklandığı görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışma Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından geliştirilen, geçmiş, şimdi ve gelecek zamanı içeren zaman yönelimi kuramına ilişkin ülkemizde yapılan ilk çalışmalardan biri olma özelliği taşımaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular göre, geçmiş/olumsuz, şimdi/hazcı ve gelecek zaman yönelimi boyutları hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla dolaylı olarak iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden bazılarını yordamaktadır. Ayrıca, geçmiş/olumsuz ve gelecek zaman yönelimlerinin hem doğrudan hem de ilişki doyumu aracılığıyla ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde de yordayıcı etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, zaman yöneliminin şimdi/hazcı ve şimdi/kaderci boyutları ile ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler

arasındaki ilişkide ilişki doyumuğunun aracı etkisine rastlanmamıştır. Buna karşın, bu boyutların ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkilerden bazılarını doğrudan yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca zaman yönelimi, iş doyumu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bununla beraber, iş doyumu ve ilişki doyumu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak bu çalışmada ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Analiz sonuçlarına göre, iş doyumsuzluğu karşısında yapıcı tepkiler göstermeyi tercih eden bireyler ilişki doyumsuzluğu karşısında da yapıcı tepkilerde bulunmaktadır.

Bunların yanı sıra, araştırma sürecinde İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği'nin (Rusbult ve ark., 1988) Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçeğin sonraki çalışmalar için yararlı olacağı düşünölmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulguların, zaman yönelimi ile iş ve ilişki yaşamına ilişkin alan çalışmalarının sınırlı sayıda olması nedeniyle, alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Çalışma sonuçları incelendiğinde, bireylerin zaman yönelimlerinin hem iş hem de ilişki yaşamlarını etkilediği görölmektedir. Zimbardo ve Boyd (1999; 2009) tarafından ise tüm boyutların dengeli bir şekilde kullanılmasının en ideali olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin zamana bakış açılarını değiştirmenin hem iş hem de ilişki yaşamlarına olumlu katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Örneğin; bu çalışma sonucunda geçmiş/olumsuz zaman yönelimli bireylerin ilişki doyumsuzluğu karşısında yıkıcı tepkiler tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, ilişki terapilerinde bireylerin geçmişe yönelik olumsuz bakış açılarını dikkate almanın, ilişki sorunlarının

çözümüne fayda sağlayacağı akla gelmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları özellikle gelecek zaman yönelimli bireylerin iş hayatında oldukça başarılı olduklarını vurgulamaktadır (Epel, Zimbardo ve Boniwell, 1999; Horstmanshof ve Zimitat, 2007). Bu nedenle işe alımlarda adayların zaman yönelimlerinin incelenmesinin, uygun adayın seçilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bunların yanı sıra, çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle katılımcıların zaman yönelimlerine dağılımları incelendiğinde, şimdi/kadenci ve geçmiş/olumlu boyutunda yer alan bireylerin çok az sayıda olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak araştırma örnekleminin çalışan ve belirli bir düzeyde eğitim seviyesine sahip kişilerden oluşması söylenebilir. Ayrıca araştırma verileri yalnızca çalışan ve romantik ilişkisi olan bireylerden toplanmıştır. Bu nedenle, gelecekte ülkemiz örneklemini daha kapsamlı olarak içeren zaman yönelimi çalışmaları yapılabilir. Ek olarak, sonraki çalışmalarda gelecek zaman yönelimli bireylerin ilişkilerine dair daha kesin bilgiler edinmek amacıyla partnerlerinin algıları da incelenebilir çünkü bu bireyler ilişkideki başarısızlıkları ile yüzleşmemek için onları görmezden gelmeyi tercih ediyor olabilirler. Ayrıca bu çalışmada ilişki ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkilerden “konuşma” boyutu yapıcı bir kategori olarak ele alınmıştır. Buna karşın, sorunlar hakkında konuşmak yapıcı olduğu gibi yıkıcı da olabilmektedir. Bu nedenle sonraki çalışmalarda konuşma boyutunun yapıcı ve yıkıcı olarak iki ayrı boyutta ele alınmasının alanyazına büyük bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak, farklı şehirlerde yaşayan bireylere ulaşılmaya çalışılsa da katılımcıların büyük çoğunluğu Ankara ve Bursa’da yaşamaktadır.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı zaman yöneliminin iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile arasındaki ilişkide iş doyumunun, ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile arasındaki ilişkide ise ilişki doyumunun aracı rolünün incelenmesidir. Ayrıca, zaman yönelimi, iş doyumunu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler, ilişki doyumunu ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Bu çalışmanın örneklemini özel ya da kamu kurumlarından çalışan ve romantik ilişkisi olan (flört, söz/nişan, evlilik) 264'ü kadın ve 245'i erkek olmak üzere toplam 509 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (Zimbardo ve Boyd, 1999), İş Doyumu Ölçeği (Durak ve Batıgün, 1994), İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988), İlişki İstikrarı Ölçeği (Rusbult, Martz ve Agnew 1998) ve İlişki Problemlerine Tepkilerim Ölçeği (Kilpatrick, Bissonnette ve Rusbult, 2002) kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular araştırma denencelerini büyük oranda desteklemektedir. Çalışmada zaman yönelimi ile iş yaşamına ve ilişki yaşamına ait değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla iki ayrı model sunulmuştur. İş yaşamına ait değişkenlerin yer aldığı ilk model testinin sonuçlarına göre, zaman yöneliminin bazı boyutları iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler için yordayıcı etkiye sahiptir. Ayrıca zaman yönelimi ve iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisine rastlanmıştır. İkinci model testinde ise, zaman yöneliminin ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler üzerinde anlamlı etkisinin olduğu

görülmüştür. Bununla beraber, zaman yöneliminin bazı boyutlarında ilişki doyumunun aracı etkisine rastlanmıştır.

Tüm bunlara ek olarak, cinsiyet, eğitim gibi bazı demografik değişkenler ile zaman yönelimi, iş doyumu, iş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ve ilişki doyumsuzluğuna verilen tepkiler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the relationship between time perspective and job satisfaction, responses to job dissatisfaction, relationship satisfaction, responses to dissatisfaction in romantic relationships. Furthermore, the relationship between demographical variables and time perspective, job satisfaction, responses to job dissatisfaction, relationship satisfaction, responses to dissatisfaction in romantic relationships was examined.

A total of 509 people (264 females and 245 males) who have been working in a public corporation and been in a romantic relationship (flirt, engagement, marriage) were participated in the study. The material set included Zimbardo's Time Perspective Inventory (Zimbardo & Boyd, 1999), Job Satisfaction Inventory (Durak & Batıgün, 1994), Responses to Job Dissatisfaction Scale (Rusbult, Farrell, Rogers & Mainous, 1988), Relationship Stability Scale (Rusbult, Martz & Agnew 1998) and My Responses to Relationship Problems Scale (Kilpatrick, Bissonnette & Rusbult, 2002). In statistical analysis two separate models were tested by PATH analysis in order to reveal the relationship between time perspective and variables related to job and romantic relationship. The results of the first model indicated a statistically significant effect of past-negative, present-hedonistic and future dimensions of time perspective on responses to job dissatisfaction. In addition, there is a mediating effect of job satisfaction on the relationship between time perspective and responses to job dissatisfaction. The results of the second model indicated a statistically significant effect of past-negative, present-hedonistic, and present-fatalistic dimensions of time perspective on responses to dissatisfaction in romantic

relationship. However, there is a mediating effect of relationship satisfaction only on the relationship between past-negative and future dimensions of time perspective and responses to dissatisfaction in romantic relationship.

Lastly, it was indicated that there is a statistically significant relationship between demographic variables such as gender and education, time perspective, job satisfaction, responses to job dissatisfaction and responses to dissatisfaction in romantic relationships.

KAYNAKLAR

- Adams, J., ve Nettle, D. (2009). Time perspective, personality and smoking, body mass, and physical activity: An empirical study. *British journal of health psychology*, 14(1), 83-105.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370.
- Apostolidis, T., Fieulaine, N., Simonin, L. ve Rolland, G. (2006). Cannabis use, time perspective and risk perception: Evidence of a moderating effect. *Psychology and Health*, 21(5), 571-592.
- Athawale, R. (2004). *Cultural, gender and socio-economic differences in time perspective among adolescents*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of the Free State.
- Aygün, Ö. (2001). Zamansallık düşüncesi ve düşüncenin zamansallığı. Z. Direk, (Ed.), *Dünyanın teni* (1. Baskı) içinde (95-113). İstanbul: Metis Yayınları.
- Azar, A. ve Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3(2), 341-349.
- Babür, S. (Ed.). (1996). *Zaman kavramı* (2. Baskı). Ankara: İmge Yayınevi.

Bal, Ç. (2005). Fizik tarihine bakış. <http://www.zamandayolculuk.com/cetinbal/htmldosya1/buyukbirlestirme.htm>

Batıgün, A. D. ve Şahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.

Berntson, E., Naswall, K. ve Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230.

Boniwell, I. (2005). Beyond time management: how the latest research on time perspective and perceived time use can assist clients with time-related concerns. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), 61-74.

Boniwell, I. ve Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. Linley A.P. ve Joseph, S. (Ed.), *Positive psychology in practice* (1. Baskı) içinde (165-178). New Jersey: John WileyveSons Inc.

Botwin, M., Buss, D. ve Shackelford, T. (1997). Five factor in mate selection and marital satisfaction. *Journal of Personality*, 65(1), s.108-136.

Braithwaite, S., Selby, E. ve Fincham, F. (2011). Forgiveness and relationship satisfaction: Mediating mechanism. *Journal of Family Psychology*, 25(4), 551-559.

Buyuksahin, A. ve Taluy, N. (2008). İlişki istikrarı ölçeği'nin gözden geçirme çalışması. Yayınlanmamış araştırma raporu.

Buyuksahin, A., Hasta, D. ve Hovardaoğlu, S. (2005). İlişki istikrarı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 8(16), 25-37.

Büyükşahin Sunal, A., Sunal, O. ve Yaşın, F. (2011). A comparison of workers employed in hazardous jobs in terms of job satisfaction, perceived job risk and stress: Turkish jean sandblasting workers, dock workers, factory workers and miners. *Social Indicators Research*, 102(2), 265-273.

Büyükşahin, A. (2005). Çok boyutlu ilişki ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(2), 97-105.

Büyükşahin, A. (2005). *Yakın ilişkilerde bağlanım: Yatırım modelinin bağlanma stilleri ve bazı ilişki değişkenleri yönünden incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Chen, F., Bollen, K. A., Paxton, P., Curran, P. J., ve Kirby, J. B. (2001). Improper Solutions in Structural Equation Models: Causes, Consequences, and Strategies. *Sociological Methods & Research*, 29(4), 468-508.

Cimete, G., Gencalp, N. S. ve Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158.

Claxton, A., O'Rourke, N., Smith, J. Z. ve DeLongis, A. (2012). Personality traits and marital satisfaction within enduring relationships An intra-couple discrepancy approach. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29 (3), 375-396.

Cramer, D. (2004). Satisfaction with a romantic relationship, depression, support and conflict. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 77, 449-461.

Çakmur, H. (2011). Concept and evaluation of job Satisfaction: Developed job satisfaction index. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 10(6), 759-764.

Çamur, D., Üner, S., Çilingiroğlu, N. ve Özcebe, H. (2007). Bir üniversitenin bazı fakülte ve yüksek okullarında okuyan gençlerde bazı risk alma davranışları. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(3), 32-38.

Çelik, İ. (2010). Türk tasavvuf düşüncesinde ölüm/death in turkish sufism thought. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi/Journal Of Turkish Research Institute*, 16 (40), 119-146.

Çırakoğlu, O. C. (2006) *Role of locus of control and critical thinking in handling dissatisfactions in romantic relationships of university students (Kontrol odağının ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin romantik ilişkilerindeki doyumsuzlukları ele alış biçimleri üzerindeki rolü)*.
Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Çırakoğlu, O. C. ve Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel dűřünmenin őriversite őrrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler őrzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 29–41.

Çüçen, A. K. (1996). Ortaçađ felsefesinde zaman kavramı. *Felsefe Dűnyası*, 20, 73-79.

D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V. ve Zimbardo, P. G. (2003). Testing zimbardo's stanford time perspective inventory (ZTPI)-short form: an Italian study. *Time ve Society*, 12(2), 333–347.

Daugherty, J. R., ve Brase, G. L. (2010). Taking time to be healthy: Predicting health behaviors with delay discounting and time perspective. *Personality and Individual Differences*, 48(2), 202-207.

Davis-Blake, A., Broschak, J. P. ve George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475–485.

Decuyper, M., De Bolle, M. ve De Fruyt, F. (2012). Personality similarity, perceptual accuracy, and relationship satisfaction in dating and married couples. *Personal Relationships*, 19, 128-145.

Demirtaş, H. ve őrzer, N. (2007). őrretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarısı arasındaki ilişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve*

Stratejik Araştırmalar Dergisi, 2 (1).

Demirci, M. (2000). Ölümdeki Hayat: Tasavvuf Düşüncesinde Ölüm. *Tasavvuf, İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi, 4, 9-16.*

Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50(3-4), 115-140.*

Dillon, W. R., Kumar, A., ve Mulani, N. (1987). Offending estimates in covariance structure analysis: Comments on the causes of and solutions to Heywood cases. *Psychological Bulletin, 101(1), 126-135.*

Dowding, K. ve John, P. (2008). The three exit, three voice and loyalty framework: A test with survey data on local services. *Political Studies, 56(2), 288–311.*

Drake, L., Duncan, E., Sutherland, F., Abernethy, C. ve Henry, C. (2008). Time perspective and correlates of wellbeing. *Time ve Society, 17(1), 47-61.*

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., ve Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal of occupational health psychology, 5(2), 269.*

- Epel, E. S., Bandura, A. ve Zimbardo, P. G. (1999). Escaping homelessness: The influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of Applied Social Psychology, 29(3)*, 575-596.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 26(4)*, 596-607.
- Farrell, D., Rusbult, C., Lin, Y. ve Bernthall, P. (1990). Impact of job satisfaction, investment size, and quality of alternatives on exit, voice, loyalty, and neglect responses to job dissatisfaction: A cross-lagged panel study. *Academy of Management Proceedings, 1*, 211-215.
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. ve Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98(2)*, 342–353.
- Furåker, B. (2009). Unsatisfactory working conditions and voice: An analysis involving employees in Sweden. *Journal of Workplace Rights, 14(2)*, 157–173.

- Gjesme, T. (1983) On the concept of Future Time Orientation: Considerations of some functions' and measurements' implications. *International Journal of Psychology, 18*, 443-461
- Glover, H. D., Mynatt, P. G., ve Schroeder, R. G. (2000). The personality, job satisfaction and turnover intentions of African-American male and female accountants: an examination of the human capital and structural/class theories. *Critical Perspectives on Accounting, 11*(2), 173-192.
- Goldberg, L. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychological Association, 48*(1), 26-34.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*(1), 91-109.
- Hagedoorn, M., Yperen, N. ve Vliert, E. (1999). Employees' reaction to problematic event: A circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 309-321.
- Harasymchuk, C. (2001). Responses to dissatisfaction in friendships and romantic relationships: An interpersonal script analysis. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Manitoba, Winnipeg, Manitoba, Canada.

- Hendrick, C. ve Hendrick, S. (1989). Research on love: Does it measure up? *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 784-794.
- Hill, D. (1998). *Individual differences in responses to dissatisfaction in relationships*.
Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. USA: The President and Fellows of Harvard College.
- Holman, E. A. ve Zimbardo, P. G. (2009). The social language of time: The time perspective–social network connection. *Basic and Applied Social Psychology*, 31 (2), 136-147.
- Hornik, J. ve Zakay, D. (1996). Psychological time: The case of time and consumer behavior. *Time and Society*, 5, 385–397.
- Horstmanshof, L. ve Zimitat, C. (2007). Future time orientation predicts academic engagement among first-year university students. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 703–718.
- Hsiung, H. ve Lin J. “A reexamination of EVLN model: the varied relationships between job satisfaction and employee responses.” *Proceedings for the*

Northeast Region Decision Sciences Institute, Annual Meetings, 30-41, Connecticut, 2009.

Husin, L.I.B.A. ve Zaidi, N.A., "The correlation effects between big five personality traits and job satisfaction among support staff in an organization," *Humanities, Science and Engineering (CHUSER), 2011 IEEE Colloquium on*, 883-887, Penang, 2011.

Husman, J. ve Lens. W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist, 34*, 113-125

ILO (1998), Encyclopedia of Occupational Health and Safety. *International Labour Organization Publication, 1(5)*. 34-35, Cenova.

International Labour Organization. (2010). *From one crisis to the next? World of Work Report 2010*. Sweden: International Labour Organization.

Jacobs, V. (2009). *Conflict Behaviors: Can personality type, culture, hierarchical status, and/or gender predict conflict behavior?* Yayınlanmamış doktora tezi, Capella University, Mineapolis, Minnesota, USA.

James, W. (1890). *The principles of psychology* (1. Cilt). London: Macmillan and Co. Ltd.

Jehangir, M., Kareem N., Khan A., Jan, M. T. ve Soherwardi S. (2011). Effects of

job stress on job performance ve job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 453-465.

Johnson, L. B. (2008). *Counterproductive and prosocial responses to job dissatisfaction---A person x interaction perspective*. Yayınlanmamış doktora tezi, Wayne State University, USA.

Johnston, L. D. (2004). *The relationship between attachment style and responses to dissatisfaction in romantic relationships*. Yayınlanmamış doktora tezi, Queen's University, Kingston, Ontario, Kanada.

Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology*, 85(2), 237-249.

Judge, T., Heller, D. ve K. Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 8(3), 530-541.

Keough, K. A., Zimbardo, P. G., ve Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(2), 149-164.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 7(4), 77-96.

- Kilpatrick, S. D., Bissonnette, V. L. ve Rusbult, C. E. (2002). Empathic accuracy and accommodative behavior among newly married couples. *Personal Relationships, 9*, 369-393.
- Kim, K. B. ve Zauberman, G. (2013). Can Victoria's Secret Change the Future? A Subjective Time Perception Account of Sexual-Cue Effects on Impatience. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 38*(5), 1118–1124
- Kislali Erginbilgic, A (in preparation). The reliability and validity of Zimbardo Time Perspective Inventory scores in Turkish university students.
- Klassen, R. ve Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756.
- Kolarska, L. ve Aldrich, H. (1980). Exit, voice, and silence: Consumers' and managers' responses to organizational decline. *Organization Studies, 1*(1), 41-58.
- Kuhlken, K., Robertson, C., Benson, J., ve Nelson-Gray, R. (2013). The Interaction of Borderline Personality Disorder Symptoms and Relationship Satisfaction in Predicting Affect.
- Landy, F. ve Conte, J. (2010). *Work in The 21st Century: An Introduction to*

Industrial and Organizational Psychology. United States of America:
Blackwell Publishing.

Lang, F. R. ve Cartensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals,
and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125–139.

Le, B., ve Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A
meta–analysis of the Investment Model. *Personal Relationships*, 10(1), 37-
57.

Levinas, E. (2006). *Ölüm ve Zaman* (1. Baskı). (N. Başer, Çev.). İstanbul: Ayrıntı
Yayımları (Orijinal çalışma basım tarihi 1991).

Lewin, K. (1948). *Resolving social problems*. New York: Harper.

Lewin, K. (1951). *Field theory in the social sciences: Selected theoretical papers*.
New York: Harper.

Liljgren, M., Nordlund, A. ve Ekberg, K. (2008). Psychometric evaluation and
further validation of the Hagedoorn et al. modified EVLN measure.
Scandinavian Journal of Psychology, 49(2), 169–77.

Link, H. (1920). A new application of psychology to industry. *Journal of Applied
Psychology*, 4(3), 245.

- Ludwig, K. B. (1999). *Responses to dissatisfaction: An integrative analysis of change attempts and relationship quality*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Auburn University.
- Malouff, J., Thorsteinsson, E. B., Schutte, N. S., Bhullar, N. ve Rooke, S. E. (2010). The five-factor model of personality and relationship satisfaction of intimate partners: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 124–127.
- Mayo, Elton. *Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Routledge, 2003.
- McInerney, D. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 141-151
- Mellahi, K., Budhwar, P. S. ve Li, B. (2010). A study of the relationship between exit, voice, loyalty and neglect and commitment in India. *Human Relations*, 63(3), 349-369.
- Mello, Z. R. ve Worrell, F. C. (2006). The relationship of time perspective to age, gender, and academic achievement among academically talented adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 29(3), 271-289.

- Milfont, T. L., Andrade, P. R., Pessoa, V. S. ve Belo, R. P. (2008). Testing Zimbardo time perspective inventory in a Brazilian sample. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 49-58.
- Najarpourian, S., Fatehizadeh, M., Etemadi, O., Ghasemi, V., Abedi, M. R. ve Bahrami, F. (2012). Personality Types and Marital Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(5), 372-384.
- Naud, C., Lussier, Y., Sabourin, S., Normandin, L., Clarkin, J. F. ve Kernberg, O. F. (2013). How attachment and excessive self-sacrificing depressive dynamics are related to couple relationship satisfaction over time. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, 2(1), 14-33.
- Navarick, D. J. ve Bellone, J. A. (2010). Time of semester as a factor in participants' obedience to instructions to perform an aversive task. *The Psychological Record*, 60(1), 101-114
- Niederauer, S. (2006). *Üniversite üst düzey yöneticilerinin kişilik tipleri ve örgütsel çatışma çözme stilleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Nuttin, J. R. (1964). The future time perspective in human motivation and learning. *Acta psychologica*, 23, 60-82.

Özçetin, N. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin İngilizce derslerine ilişkin algıladıkları araçsallığın ve gelecek zaman perspektiflerinin İngilizce ders aşaması ve tutumları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi* (1. Baskı). Ankara: Sistem Ofset.

Padawer, E. A., Jacobs-Lawson, J. M., Hershey, D. A. ve Thomas, D. G. (2007). Demographic indicators as predictors of future time perspective. *Current Psychology*, 26(2), 102-108.

Peterson, K., ve Bockhaus, K. (2012). The Relationship Between Personality Types and Job Satisfaction. *Canadian Medical Association Journal*, 136, 1-2.

Petkoska, J. ve Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and aging*, 24(1), 245.

Pluck, G., Lee, K. H., Lauder, H. E., Fox, J. M., Spence, S. A. ve Parks, R. W. (2008). Time perspective, depression, and substance misuse among the homeless. *The Journal of Psychology*, 142(2), 159-168.

Pruchno, R., Wilson-Genderson, M. ve Cartwright, F. (2009). Depressive symptoms and marital satisfaction in the context of chronic disease: A longitudinal

dyadic analysis. *Journal of Family Psychology*, 23(4), 573-584.

Rabinovich, A., Morton, T. ve Postmes, T. (2010). Time perspective and attitude-behaviour consistency in future-oriented behaviours. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 69-89.

Rahim, M.A. (1983). A measure styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368-376.

Roberts, M. L. (2004). *Personality and work situational predictors of exit, voice, loyalty, and neglect: An interactionist perspective*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Tennessee, Tennessee, USA.

Roberts, M. L. ve Ladd, R. T. (2003). *The EVLN Model: Do individual differences play a role?* 18th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational psychology, Orlando, FL.

Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(2), 172–186.

Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(1), 101-117.

- Rusbult, C. E. (1991). Commentary on Johnson's commitment to personal relationships: what's interesting, and what's new? In W.H. Jones & D.W. Perlman (Eds.), *Advances in personal relationships*, 3, 151-169. London: Kingsley.
- Rusbult, C. E., Johnson, D. J. ve Morrow, G. D. (1986a). Impact of couple patterns of problem solving on distress and nondistress in dating relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 744-753.
- Rusbult, C. E., Johnson, D. J. ve Morrow, G. D. (1986b). Predicting satisfaction and commitment in adult romantic involvements: An assessment of the generalizability of the investment model. *Social Psychology Quarterly*, 49(1), 81-89.
- Rusbult, C. E., Martz, J. M. ve Agnew, C. R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357-391.
- Rusbult, C. E., Verette, J., Whitney, G. A., Slovik, L. F. ve Lipkus, I. (1991). Accommodation processes in close relationships. Theory and preliminary empirical evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 53-78.

- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M. ve Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1230–1242.
- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M. ve Iwaniszek, J. (1986). The impact of gender and sex-role orientation on responses to dissatisfaction in close relationships. *Sex Roles*, 15(1-2), 1-20.
- Rusbult, C. ve Zembrodt, I. (1983). Responses to Dissatisfaction in Romantic Involvements: A Multidimensional Scaling Analysis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 293, 274–293.
- Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous A. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sarı, T. (2008). *Üniversite öğrencilerinde romantik ilişkilerle ilgili akılcı olmayan inançlar, bağlanma boyutları ve ilişki doyumu arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygı, H., Tolon, T. ve Tekoğul, H. (2011). Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish Universities. *Social Behavior and Personality*, 39(10), 1345-1402.

- Schakelford, T., Besser, A. ve Goetz, A. (2008). Personality, marital satisfaction, and probability of marital infidelity. *Individual Differences Research*, 6(1), 13-25.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (1994). *Psychology and work today: An Introduction to industrial and organizational psychology*. United States of America, Macmillan Publishing Company.
- Shiota, M. ve Levenson, R. (2007). Birds of a feather don't always fly farthest: Similarity in big five personality predicts more negative marital satisfaction trajectories in long-term marriages. *Psychology and Aging*, 22(4), 666-675.
- Shores, K. ve Scott, D. (2007). The relationship of individual time perspective and recreation experience preferences. *Journal of Leisure Research*, 39(1), 28-59.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W. ve Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 121-139.
- Sutin, A. R., Costa JR, P. T., Miech, R. ve Eaton W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Psychology*, 23, 71-84.
- Şahin, N. H. ve Batıgün, A. (1997) Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumu

ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Computer-assisted research design and analysis*, 748, Boston: Allyn and Bacon.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54–70.

Taylor, S., Peplau, L. ve Sears, D. (2007). *Sosyal Psikoloji* (1.Baskı). (A. Dönmez, Çev.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi, 2003)

Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir ' deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92–107.

Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 377-384.

Tümoğlu, S. (2012). *Yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kurumsal yönetim:*

Kosgeb örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uebelacker, L. A. ve Whisman, M. A. (2006). Moderators of the association between relationship discord and major depression in a national population-based sample. *Journal of Family Psychology*, 20(1), 40–46.

Uebelacker, L., Courtnage, E. ve Whisman, M. (2003). Correlates of depression and marital satisfaction: Perceptions of marital communication style. *Journal of Social and Personal Relationship*, 20(6), 757-769.

Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(1), 113-118.

Van Calster, K., Lens, W. ve Nuttin, J. R. (1987). Affective attitude toward the personal future: Impact on motivation in high school boys. *The American journal of psychology*, 1-13.

Vangel, K. (2011). Employee Responses to Job Dissatisfaction. *Schmidt Labor Research Center Seminar Paper Series*. University of Rhode Island.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Willey

Watson, D., Hobbard, B. ve Wiese, D. (2000). Personality and Mate Preferences:

Five Factors in Mate Selection and Marital Satisfaction. *Personality and Mate Preferences: Five Factors in Mate Selection and Marital Satisfaction*, 68(3), 413-449.

Webster, J. D. (2011). A new measure of time perspective: Initial psychometric findings for the Balanced Time Perspective Scale (BTPS). *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(2), 111–118

Whitton, S. ve Kryluk, A. (2012). Relationship satisfaction and depressive symptoms in emerging adults: Cross-sectional associations and moderating effects of relationship characteristics. *Journal of Family Psychology*, 26(2), 226-235.

Wills, T. A., Sandy, J. M. ve Yaeger, A. M. (2001). Time perspective and early-onset substance use: A model based on stress–coping theory. *Psychology of Addictive Behaviors*, 15(2), 118.

Withey, M. J. ve Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521.

Yavaş, Ü., Öztürk, G., Açıklık, C. H. ve Özer, M. (2012). Tıp fakültesi öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(1), 5-10

Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Zimbardo, P. (2002). *Time to take our time*. Psychology Today, 35, 62.

Zimbardo, P.G. ve Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288

Zimbardo, P.G. ve Boyd, J.N. (2009). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. New York: Free Press.

Zimbardo, P.G., Keough, A. K. ve Boyd, J.N. (1997). Present Time Perspective as a predictor of risky driving. *Personal Individual Differences*, 23(6), 1007-1023.

EKLER

EK-1:Araştırmada Kullanılan Anket Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM

Bu araştırma Ankara Üniversitesi D.T.C.F Psikoloji Bölümü öğretim üyesi Yard. Doç. Ayda Büyüksahin Sunal ve Arş. Gör. Fatma Yaşın tarafından yürütülmektedir. Araştırma çalışanların zaman yönelimleri açısından iş ve ilişki doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Formda kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir ve katılımcılara ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Katılım sırasında ankette yer alan sorulardan ya da herhangi bir nedenden dolayı rahatsız olunduğu takdirde cevaplama işlemi yarıda bırakılabilir. Görüşleriniz bu araştırma için çok önemlidir. Bu nedenle lütfen değerlendirmenizi gerçek duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak şekilde dürüstçe ve titizlikle yapınız. Araştırma hakkında daha fazla bilgi edinmek ya da sorularınız için Fatma Yaşın (fatmayasinn@gmail.com) adresinden iletişim kurabilirsiniz.

“Çalışanlarda Zaman Yönelimine Bağlı Olarak İş ve İlişki Doyumu” başlıklı çalışma bana sözlü olarak da açıklandı. Çalışma ile ilgili tüm sorularıma tatmin edici cevaplar aldım. Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçla kullanılmasını kabul ediyorum ().

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER ☺

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız:

Cinsiyet: () Kadın () Erkek

Eğitimiz: () İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü

Şu an yaşamakta olduğunuz şehir?

Evliliğiniz/ilişkiniz ne kadar zamandır devam etmekte?

Mesleki Bilgi Formu

Çalıştığınız Kurum: () Özel () Kamu

Ne zamandır bu işte çalışıyorsunuz? :

Şu an çalışmakta olduğunuz iş kaçınıcı işiniz? :

Maaşınız: () 0-1000 () 1000-2000 () 2000-3000 () 3000-.....

ZTPI

Her maddeyi okuyunuz ve “bu benim için ne kadar geçerli?” sorusunu yanıtlayınız. Ölçek üzerinde uygun kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir maddeyi atlamayarak maddelerin tümünü işaretleyiniz.

(1)Benim için hiç doğru değil (2)Benim için doğru değil (3)Kararsızım (4)Benim için Doğru
(5) Benim için çok doğru

	1	2	3	4	5
1. Kişinin, arkadaşlarıyla eğlenmek üzere bir araya gelmesinin, yaşamdaki en keyifli olaylardan birisi olduğuna inanıyorum.					
2. Tanıdık çocukluk manzaraları, sesleri ve kokuları bir sürü harika anıyı geri getirir.					
3. Kader, yaşamımdaki pek çok şeyi belirler.					
4. Yaşamda neleri farklı yapmalıydım diye sık sık düşünürüm.					
5. Kararlarım, çoğunlukla etrafımdaki insanlardan ve olaylardan etkilenir.					
6. Bir günün, o günün sabahında planlanması gerektiğine inanırım.					
7. Geçmişim hakkında düşünmek beni mutlu eder.					
8. İçimden geldiği gibi davranırım.					
9. Eğer işler zamanında hallolmazsa, bunu dert etmem.					
10. Bir şeyi başarmak istediğim zaman, hedefler koyar ve o hedeflere ulaşmanın yollarını belirlerim.					
11. Geçmişime baktığımda hatırlanacak iyi şeylerin kötü şeylerden daha fazla olduğunu görüyorum.					
12. Sevdiğim bir müziği dinlerken zamanın farkına varmam.					
13. Yarına hazır olması gereken işleri ve gerekli diğer şeyleri yapmak, bu gece eğlenmekten önce gelir.					
14. Her şey olacağına varacağı için benim ne yaptığım pek de önemli değildir.					
15. Eskiden yaşamın nasıl olduğuna ilişkin öykülere bayılırım.					
16. Eski acı deneyimler kafamda durmadan tekrarlanır durur.					
17. Yaşamımı olabildiğince dolu dolu ve günü gününe yaşamaya çalışırım.					
18. Randevularıma geç kalmaktan rahatsız olurum.					
19. Mümkün olsaydı her günümü sanki son günümüş gibi yaşardım.					
20. Geçirdiğim iyi zamanların mutlu anıları hemen aklıma gelir.					
21. Dostlarıma ve yetkililere karşı olan sorumluluklarımı zamanında yerine getiririm.					
22. Geçmişte, reddedilmeye ve kullanılmaya ilişkin payıma düşeni aldım.					
23. Kararlarımı, o an kafama estiği gibi alırım.					
24. Planlamaktansa, her günü olduğu gibi yaşarım.					
25. Geçmişim, düşünmek istemediğim hoş olmayan hatıralarla dolu.					

26. Yaşamıma heyecan katmak çok önemlidir.					
27. Geçmişte, bugün silebilmeyi istediğim hatalar yaptım.					
28. Yaptığın işten keyif almanın, işin zamanında bitirilmesinden daha önemli olduğunu düşünüyorum.					
29. Çocukluğuma özlem duyarım.					
30. Bir karar vermeden önce, artılarla eksileri tartarım.					
31. Risk almak yaşamımı sıkıcı olmaktan kurtarır.					
32. Yaşamın nereye gittiğine odaklanmaktansa, yaşam yolculuğunun kendisinin tadını çıkarmak benim için daha önemlidir.					
33. Olaylar nadiren beklediğim gibi gerçekleşir.					
34. Gençliğimin tatsız görüntülerini unutmak, benim için çok zordur.					
35. Eğer amaçlara, sonuçlara ya da ürünlere odaklanmak zorunda kalırsam, yaptığım işin sürecinden ve akışından keyif alamam.					
36. Bugünümde keyif alırken bile, kendimi benzer geçmiş deneyimlerimle karşılaştırmalar yaparken bulurum.					
37. Her şey o kadar çok değişiyor ki, gelecek için gerçekten bir plan yapılamaz.					
38. Yaşamım, benim dışındaki şeyler tarafından kontrol ediliyor.					
39. Nasıl olsa elimden bir şey gelmeyeceği için, gelecek hakkında kaygılanmanın alemi yok.					
40. İstikrarlı şekilde ilerleyerek, işleri zamanında bitiririm.					
41. Aile üyeleri eskiden yaşamın nasıl olduğundan bahsettiklerinde sıkılırım.					
42. Yaşamıma heyecan katmak için risk alırım.					
43. Yapılacak işler listesi hazırlarım.					
44. Aklımın sesinden çok, kalbimin sesini dinlerim.					
45. Yapılması gereken işler varsa, beni yolumdan ayıracak şeylere karşı koyabilirim.					
46. Anın heyecanıyla sürüklenir giderim.					
47. Yaşam bugün çok karmaşık; geçmişin basit yaşamını tercih ederdim.					
48. Davranışlarını tahmin edebildiğim arkadaşlardan çok, anlık ve içten geldiği gibi davranan arkadaşları tercih ederim.					
49. Aile geleneklerini ve düzenli olarak tekrarlanan aile toplantılarını severim.					
50. Geçmişte başıma gelen kötü şeyler hakkında düşünürüm.					
51. Eğer ilerlememe yardım edecekse, zor ve ilgimi çekmeyen işleri yapmaya devam ederim.					
52. Kazandığımı, yarının güvenliği için saklamaktansa bugünün keyfi için harcamak daha iyidir.					
53. Genellikle şans, sıkı çalışmaktan daha çok kazandırır.					
54. Yaşamımda hep kaçırdığım güzellikleri düşünürüm.					
55. Yakın ilişkilerimin tutkulu olmasını isterim.					
56. Her zaman çalışmalarımı tamamlamaya yetecek zamanım olacaktır.					

İDÖ

Aşağıda kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne karda tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.	%0	%25	%50	%75	%100
1) Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret.					
2) İşimde bana sağlanan yükselme imkânları.					
3) İş yerimdeki idari politikalar ve iş işleyiş biçimi.					
4) İş yerindeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı).					
5) İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları.					
6) Amirlerimin yöneticilik stili.					
7) İş yerimdeki kararlara katılma payım.					
8) Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü.					
9) İş yeri arkadaşım ile ilişkilerim.					
10) İş yerimin fiziksel koşulları.					
11) İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı.					
12) İşimin kapsamı.					
13) İş yerimde yükselebilmem için neler yapma gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı.					
14) İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi.					
15) İş yerimdeki performansımın değerlendirilme biçimi.					
16) İş yerimdeki ikramiye ve da pirim olanakları.					
17) İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi.					
18) İdarenin personele karşı tavrı.					
19) İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli.					
20) Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim.					
21) İşimdeki çeşitlilik miktarı.					
22) İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı.					
23) İş yerimdeki çalışma saatlerim.					
24) İş yerimdeki gürültü düzeyi.					
25) İş yerimdeki düzen ve temizlik					
26) İş yerimdeki teknolojik imkanlar.					
27) İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi.					
28) İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı.					
29) İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)					
30) Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu.					
31) Yaptığım işin eğitimime uygunluğu.					
32) Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu.					

I. İ. D.

Şu anki yakın ilişkinizi göz önüne alarak, aşağıdaki ifadelerden her birine ne derece katıldığınızı belirtiniz.

1)	Tamamen yanlış	Oldukça yanlış	Oldukça doğru	Tamamen doğru
a) Birlikte olduğum kişi, kişisel düşünceleri, sırları paylaşma gibi yakınlık gereksinimlerimi karşılıyor.				
b) Birlikte olduğum kişi beraberce bir şeyler yapma, beraber olmaktan keyif alma gibi arkadaşlık gereksinimlerimi karşılıyor.				
c) Birlikte olduğum kişi elele tutuşma, öpüşme gibi cinsel gereksinimlerimi karşılıyor.				
d) Birlikte olduğum kişi istikrarlı bir ilişki içinde güvende ve rahat hissetme gereksinimlerimi karşılıyor.				
e) Birlikte olduğum kişi duygusal olarak bağlı hissetme, o iyi hissettiğinde kendimi iyi hissetme gibi gereksinimlerimi karşılıyor.				

2) İlişkimiz benim için doyum verici.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Tamamen Yanlış Tamamıyla Doğru

3) İlişkim başkalarının ilişkilerinden çok daha iyi.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Tamamen Yanlış Tamamıyla Doğru

4) İlişkim ideal bir ilişkiye yakındır.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Tamamen Yanlış Tamamıyla Doğru

5) İlişkimiz beni çok mutlu ediyor.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Tamamen Yanlış Tamamıyla Doğru

6) İlişkimiz yakınlık, arkadaşlık vb. gereksinimleri karşılamak açısından oldukça başarılı.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Tamamen Yanlış Tamamıyla Doğru

İDVTÖ

Soruları okuduktan sonra, her sorunun karşısında bulunan seçeneklerden sizce en uygun olan sadece bir tanesini işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Çalışma koşullarım kötüleşirse, işten ayrılmayı düşünürüm.					
2. İşyerimde bir şeyler ciddiye yanlış gittiğinde ve şirket harekete geçmediğinde, "düğmeye basarım".					
3. Maaşımı aldığım sürece şirkette (işyerimde) olup bitenler beni ilgilendirmez.					
4. Bu şirketten (işyerinden) sorumlu insanlar genellikle ne yaptığını bilen kişilerdir.					
5. Çalışanlar bu şirketi (işyerini) eleştirmemelidirler.					
6. Bazen işyerimle ilgili sembol ya da işaretler taşıyan kıyafetler (şapka, ceket vb.) giyerim (ya da şirketim öyle kıyafetlere sahip olsaydı, giyerdim).					
7. Şirketimde (işyerimde) sabrın bir erdem olduğunu öğrendim, zaman işteki birçok problemi çözer görünmektedir.					
8. Gelecek yıl muhtemelen bu şirket (işyeri) dışında yeni bir iş arıyor olacağım.					
9. Zaman zaman işe geç kalırım çünkü o gün çalışmak içimden gelmez.					
10. Diğer insanlar eleştirdiğinde bile, ben işyerim hakkında iyi şeyler söylerim.					
11. Ara sıra işimde çok fazla çaba harcamadığım günler olur.					
12. İşyerime yararlı olacak bir fikrim olduğunda, bunu gerçekleştirmek için kararlı bir şekilde çalışırım.					
13. Son zamanlarda başka bir iş aramaya zaman ayırıyorum.					
14. Bazen çalışmak içimden gelmediğinde, daha yavaş çalışırım ya da hatalar yaparım.					
15. Buradaki çalışma koşullarını değiştirmek için birçok kez girişimde bulundum.					
16. Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.					
17. İşverenimle bazen işyerimdeki problemler hakkında konuşurum.					
18. İçimden çalışmak gelmediğinde, bazen doktora giderim.					

İPTÖ

Aşağıda Partneriniz/flörtünüz/çıktığınız kişi ile sorun yaşadığınızda gösterebileceğiniz tepkilerle ilgili cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi karşısındaki ölçeğe göre değerlendirip çarpı (X) kayarak işaretleyiniz.

0	1	2	3	4	5	6	7	8
Bunu asla yapmam		Bunu çok nadir yaparım		Bunu ara sıra yaparım		Bunu sık yaparım		Bunu her zaman yaparım

Partnerim/flörtüm/çıktığım kişi...

1. keyifsizken beni kıracak bir şey söylediğinde, durumu düzeltmeye ve sorunu çözmeye çalışırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
2. bana öfkeli olduğunda ve bir süre beni görmezlikten geldiğinde ayrılmayı düşünürüm.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
3. bana karşı kaba ve düşüncesiz davrandığında, ona sadık kalırım ve durumun düzelmesini beklerim.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
4. düşüncesiz veya hoş olmayan bir biçimde davrandığında ona sadık kalırım ve durumun düzelmesini beklerim.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
5. keyifsizken beni kıracak bir şey söylediğinde o kadar öfkelenirim ki çıkıp gitmek isterim.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
6. düşüncesiz veya hoş olmayan bir biçimde davrandığında, onu affederim ve olanları unuturum.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
7. bana öfkeli olduğunda ve beni bir süre görmezlikten geldiğinde, bir süre uzak dururum ve sorunla ilgilenmekten kaçınırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
8. bana karşı düşüncesiz ve kaba davrandığında, durumu düzeltmeye ve koşulları iyileştirmeye çalışırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
9. keyifsizken beni kıracak bir şey söylediğinde surat asarım ve bir süre ondan uzak kalmaya çalışırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
10. bana karşı kaba ya da düşüncesiz davrandığında ilişkimizi bitirmeyi düşünürüm.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
11. düşüncesiz veya hoş olmayan bir biçimde davrandığında, olup biteni onunla sakın bir biçimde tartışırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
12. bana öfkeli olduğunda ve beni bir süre görmezlikten geldiğinde, öylece durup onun öfkesinin geçmesini beklerim.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
13. düşüncesiz veya hoş olmayan bir biçimde davrandığında, ben de onun kadar hoş olmayan bir şey yaparım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
14. bana öfkeli olduğunda ve beni bir süre görmezlikten geldiğinde, bir çözüm bulmaya çalışarak onunla ne olup bittiği hakkında konuşurum.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
15. keyifsizken beni kıracak bir şey söylediğinde yanlış anladığımı varsayıp olayın üstünde durmam.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16. bana karşı kaba ya da düşüncesiz davrandığında, bütün olanları boş verir ve onunla daha az zaman geçirmeye çalışırım.	0	1	2	3	4	5	6	7	8

Ek 2. Katılımcıların iş ve ilişki yaşamlarına ait bilgiler

	Katılımcılar	509	Yüzdeler	Ortalama	s	Min.-Mak
Kaçıncı işleri						
1	156		30.65	2.68	2.40	11 35
10	3		.59			
13	1		.20			
15	2		.39			
2	137		26.92			
3	102		20.04			
35	1		.20			
4	42		8.25			
5	27		5.30			
6	9		1.77			
7	8		1.57			
8	3		.59			
9	2		.39			
İlişki süresi (yıl)						
1	102		20.04	7.17	6.7	11 37
2	51		10.02			
3	33		6.48			
4	43		8.45			
5	29		5.70			
6	29		5.70			
7	16		3.14			
8	22		4.32			
9	11		2.16			
10	24		4.72			
11	8		1.57			
12	10		1.96			
13	5		.98			
14	7		1.38			
15	11		2.16			
16	4		.79			
17	4		.79			
18	10		1.96			
19	4		.79			
20	9		1.77			
21	5		.98			
22	5		.98			
23	4		.79			
25	4		.79			
26	6		1.18			
27	1		.20			
30	2		.39			
32	2		.39			
33	1		.20			
37	1		.20			

		Katılımcılar (N=509)	Yüzdeler	Ortalama	s	Min.-Mak
Çalışma Süresi						
	1	122	23.97	5.94	6.24	11 32
	2	67	13.16			
	3	46	9.04			
	4	41	8.06			
	5	33	6.48			
	6	18	3.54			
	7	1	.20			
	7	24	4.72			
	8	26	5.11			
	9	9	1.77			
	10	23	4.52			
	11	8	1.57			
	12	6	1.18			
	13	4	.79			
	14	3	.59			
	15	6	1.18			
	16	1	.20			
	17	3	.59			
	18	2	.39			
	19	2	.39			
	20	11	2.16			
	21	1	.20			
	22	5	.98			
	23	2	.39			
	24	2	.39			
	25	4	.79			
	26	1	.20			
	27	1	.20			
	28	1	.20			
	30	2	.39			
	31	2	.39			
	32	3	.59			
Aylık Gelir						
	0 - 1000	193	37.90			
	1000- 2000	168	33.00			
	2000- 3000	89	17.50			
	3000-...	48	9.40			

EK 3. İDVTÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışması için katılımcıların iş yaşamın ait bilgiler

	Katılımcılar	Yüzdeler	Ortalama	s	Min.-Mak
Kaçınıcı işleri					
1.00	130	43.05	2.68	2.40	11 35
2.00	71	23.51			
3.00	52	17.22			
4.00	20	6.62			
5.00	20	6.62			
6.00	5	1.66			
8.00	4	1.32			
Çalışma süresi					
1.00	80	26.49	5.94	6.24	11 32
2.00	40	13.25			
3.00	16	5.30			
4.00	18	5.96			
5.00	20	6.62			
6.00	26	8.61			
7.00	26	8.61			
8.00	14	4.64			
10.00	9	2.98			
11.00	2	.66			
12.00	4	1.32			
13.00	2	.66			
14.00	1	.33			
15.00	6	1.99			
16.00	4	1.32			
17.00	2	.66			
18.00	3	.99			
19.00	1	.33			
20.00	5	1.66			
21.00	3	.99			
22.00	2	.66			
23.00	3	.99			
24.00	1	.33			
25.00	3	.99			
26.00	1	.33			
27.00	2	.66			
30.00	3	.99			
31.00	1	.33			
32.00	3	.99			
34.00	1	.33			
Aylık Gelir					
0 -1000	193	37.90	1.69	0.86	1 4
1000-2000	168	33.00			
2000-3000	89	17.50			
3000- +	48	9.40			

EK 4. Çalışmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1. Yaş	1																					
2. Eğitim	-,16**	1																				
3. İlişki Süre	,76**	-,24**	1																			
4. İş Süre	,67**	-0,08	,57**	1																		
5. İş Sayı	0,05	-0,01	-0,01	-,17**	1																	
6. Maaş	,13**	,53**	0,02	,21**	-0,04	1																
7. İş Doyumu	-0,06	-0,08	-0,02	0,02	-0,01	0,00	1															
8. İlişki Doyumu	-0,02	-0,01	-0,04	-0,03	-,09*	-0,03	,23**	1														
9. Geçmiş/olumsuz	-0,04	-,19**	0,08	-0,02	0,04	-,21**	-,13**	-,25**	1													
10. Şimdi/hazcı	-,15**	0,02	-0,07	-0,03	0,01	0,05	,17**	0,08	,13**	1												
11. Gelecek	0,00	-0,06	0,04	0,03	-0,05	-0,03	,21**	,14**	0,05	,14**	1											
12. Geçmiş/olumlu	0,02	-0,04	,09*	0,03	-0,06	-0,02	,13**	,13**	-0,03	,15**	,42**	1										
13. Şimdi/kaderci	0,03	-,12**	,13**	0,01	0,06	-0,09	-0,07	-,11*	,53**	,19**	-,19**	-0,01	1									
14. İlişki konuşma	-0,05	,15**	-,11*	0,02	-0,06	,11*	,15**	,26**	-,12**	,12**	,13**	,13**	-,10*	1								
15. İlişki bağlılık	,09*	0,07	0,05	,10*	-0,06	,12**	0,08	,10*	0,04	,15**	0,08	,11*	,09*	,53**	1							
16. İlişki çıkış	-0,04	,23**	-0,02	0,00	0,03	,19**	-,11**	-,29**	,30**	,10*	-,14**	-,10*	,27**	-,12**	0,01	1						
17. İlişki yokmuş gibi davranma	0,04	,20**	0,03	0,08	-0,05	,18**	-0,02	-,14**	,17**	,16**	-0,06	-0,02	,23**	,22**	,53**	,54**	1					
18. İş bağlılık	0,01	,25**	0,01	0,05	0,03	,20**	-,33**	-0,03	0,05	0,01	-0,06	-0,04	-0,01	,12**	0,05	,11*	,14**	1				
19. İş çıkış	0,05	-0,01	0,00	,16**	-,13**	0,08	,31**	0,03	-,20**	-0,07	0,06	0,01	-,12**	0,09	0,00	-,13**	-0,02	-,21**	1			
20. İş konuşma	-0,02	-,20**	0,04	-0,06	0,02	-,18**	-0,07	0,02	,10*	-,09*	-0,01	0,03	0,05	-0,08	-0,03	-0,07	0,01	,21**	-0,02	1		
21. İş yokmuş gibi davranma	0,09	-0,07	0,06	0,03	-0,02	-0,08	,14**	,09*	-,20**	-,13**	,15**	0,05	-,18**	0,07	-0,05	-,24**	-,16**	-,09*	,38**	0,06	1	

* p < .05, ** p < .01

EK 5. Çalışmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar (Kadın-Erkek)

		KADIN																				
		1	2	3	4	5	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
ERKEK	1. Yaş	1	-0.04	0.73**	0.63**	0.14*	0.17**	-0.08	-0.16**	-0.07	-0.28**	0.08	0.06	-0.01	-0.07	0.12*	-0.03	0.17**	0.07	0.13*	0.05	0.22**
	2. Eğitim	-0.11	1	-0.17**	-0.04	0.02	0.51**	-0.16**	0.06	-0.27**	-0.06	-0.08	-0.04	-0.21**	0.15*	0.02	0.21**	0.17**	0.32**	0.03	-0.16**	-0.06
	3. İlişki Süre	0.80**	-0.15*	1	0.55**	0.07	-0.03	-0.03	-0.11	-0.01	-0.23**	0.10	0.13*	0.04	-0.13*	0.10	-0.12*	0.07	-0.01	0.06	0.12*	0.20**
	4. İş Süre	0.69**	-0.05	0.58**	1	-0.14*	0.21**	-0.01	-0.10	-0.03	-0.11	0.10	0.05	-0.08	-0.03	0.09	-0.02	0.07	0.13*	0.19**	-0.01	0.12*
	5. İş Sayı	-0.05	-0.01	-0.07	-0.21**	1	0.11	-0.03	-0.16**	0.04	0.00	-0.08	-0.05	0.07	-0.03	0.02	0.09	0.07	0.02	-0.11	0.02	0.05
	6. Maaş	0.12	0.50**	0.06	0.22**	-0.13*	1	-0.02	0.01	-0.37**	-0.03	0.01	-0.05	-0.23**	0.06	0.06	0.18**	0.15*	0.32**	0.07	-0.16**	-0.05
	7. İş Doyumu	-0.05	-0.05	-0.02	0.04	-0.02	0.02	1	0.29**	-0.17**	0.21**	0.15*	0.09	-0.03	0.16**	0.11	-0.04	0.09	-0.35**	0.27**	-0.10	0.15*
	8. İlişki Doyumu	0.10	-0.08	0.02	0.01	-0.06	-0.07	0.19**	1	-0.30**	0.17**	0.12	0.14*	-0.07	0.31**	0.11	-0.21**	-0.16**	-0.02	0.04	-0.03	0.05
	9. Geçmiş/olumsuz	0.00	-0.03	0.16*	-0.01	0.06	-0.05	-0.08	-0.18**	1	0.19**	0.01	-0.05	0.48**	-0.12*	-0.01	0.20**	0.11	0.01	-0.21**	0.11	-0.11
	10. Şimdi/hazcı	-0.03	0.07	0.06	0.05	0.03	0.13*	0.16	0.02	0.06	1	0.05	0.06	0.21**	0.10	0.08	0.09	0.11	0.00	-0.04	-0.14*	-0.07
	11. Gelecek	-0.10	-0.04	-0.01	-0.05	-0.03	-0.07	0.29**	0.19**	0.11	0.27**	1	0.37**	-0.21**	0.08	0.14*	-0.14**	0.00	-0.04	0.08	-0.05	0.27**
	12. Geçmiş/olumlu	0.01	0.00	0.06	0.02	-0.06	0.01	0.21**	0.17**	0.00	0.26**	0.50**	1	0.00	0.10	0.15*	-0.09	0.03	0.02	0.01	0.09	0.15-
	13. Şimdi/kaderci	0.13	0.02	0.22**	0.10	0.07	0.04	-0.09	-0.12	0.59**	0.17	-0.15*	-0.03	1	-0.01	0.09	0.19**	0.21**	-0.04	-0.10	0.12*	-0.05
	14. İlişki konuşma	-0.07	0.12	-0.10	0.05	-0.10	0.18**	0.15*	0.23**	-0.09	0.17**	0.19**	0.18**	-0.16*	1	0.48**	-0.15*	0.17**	0.10	0.08	-0.15*	0.04
	15. İlişki bağlılık	0.05	0.09	0.00	0.10	-0.11	0.17**	0.08	0.12	0.09	0.24**	0.05	0.09	0.10	0.57**	1	-0.14*	0.49**	0.03	0.02	-0.06	-0.01
	16. İlişki çıkış	0.05	0.17**	0.09	0.06	0.02	0.19**	-0.17**	-0.33**	0.39**	0.11	-0.11	-0.11	0.31**	-0.06	0.16*	1	0.43**	0.19**	-0.09	-0.07	-0.13*
	17. İlişki yokmuş gibi davranma	0.02	0.15*	0.02	0.13*	-0.08	0.20**	-0.08	-0.08	0.22**	0.23**	-0.06	-0.06	0.23**	0.31**	0.60**	0.60**	1	0.17**	0.09	0.00	-0.11
	18. İş bağlılık	-0.05	0.12	0.03	-0.01	0.03	0.10	-0.27**	0.01	0.11	0.04	-0.05	-0.07	0.04	0.15*	0.09	0.06	0.15*	1	-0.17**	0.05	-0.13*
	19. İş çıkış	-0.03	-0.08	-0.06	0.13*	-0.17**	0.08	0.37**	0.04	-0.18**	-0.07	0.07	0.03	-0.13*	0.11	0.00	-0.16*	-0.08	-0.23**	1	0.08	0.30**
	20. İş konuşma	-0.10	-0.15*	-0.02	-0.10	0.01	-0.19**	-0.04	0.08	0.11	-0.04	0.04	-0.01	0.01	-0.02	0.01	-0.03	0.05	0.36**	-0.09	1	0.11
	21. İş yokmuş gibi davranma	-0.05	-0.08	-0.06	-0.05	-0.07	-0.10	0.17**	0.16*	-0.28**	-0.14*	0.07	-0.02	-0.27**	0.11	-0.06	-0.31**	-0.16*	-0.04	0.46**	0.03	1

EK 6. Çalışmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar (Kamu-Özel)

		KAMU																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
ÖZEL	1. Yaş	1	-0.09	0.76**	0.61**	0.12*	0.10	-0.08	-0.04	-0.02	-0.14*	-0.02	0.07	0.08	-0.08	0.11*	-0.01	0.01	0.00	-0.02	-0.04	0.04	
	2. Eğitim	-.14*	1	-0.16**	0.01	-0.11	0.62**	-0.22**	-0.06	-0.10	0.03	-0.05	-0.02	-0.03	0.06	0.03	0.30**	0.24**	0.26**	0.06	-0.12*	-0.11	
	3. İlişki Süre	.78**	-.18**	1	0.43**	0.10	-0.02	-0.04	-0.08	0.15**	-0.07	0.04	0.11	0.22**	-0.12**	0.12*	0.03	0.08	0.00	-0.09	0.03	0.02	
	4. İş Süre	.74**	-.19**	.74**	1	-0.14*	0.22**	0.02	-0.07	-0.01	0.04	0.00	0.05	0.02	0.05	0.14*	0.09	0.12*	0.07	0.12*	-0.11	-0.05	
	5. İş Sayı	-0.01	0.06	-0.13	-.19**	1	-0.14*	-0.05	-0.12*	0.04	-0.06	-0.04	-0.05	0.03	-0.15**	-0.06	-0.05	-0.12*	0.04	-0.18**	0.15**	0.02	
	6. Maaş	.21**	.24**	0.07	.19**	0.04	1	-0.13*	-0.08	-0.16**	0.03	0.02	0.00	-0.05	0.05	0.09	0.25**	0.19**	0.24**	0.13*	-0.21**	-0.10	
	7. İş Doyumu	-0.02	0.04	0.00	0.02	0.01	.17*	1	0.31**	-0.11	0.18**	0.26**	0.15**	-0.08	0.19**	0.08	-0.16**	-0.03	-0.28**	0.28**	-0.07	0.18**	
	8. İlişki Doyumu	0.01	0.07	0.03	0.01	-0.05	0.07	0.12	1	-0.23**	0.15**	0.23**	0.22**	-0.11	0.27**	0.06	-0.27**	-0.14*	-0.04	0.01	0.03	0.11	
	9. Geçmiş/olumsuz	-0.09	-.19**	-0.05	-0.03	0.05	-.25**	-.17*	-.30**	1	0.18**	0.07	-0.03	0.55**	-0.11	0.10	0.29**	0.21**	0.05	-0.17**	0.08	-0.23**	
	10. Şimdi/hazcı	-.18*	-0.08	-0.08	-0.12	0.09	0.07	.16*	-0.02	0.06	1	0.22**	0.20**	0.19**	0.14*	0.21*	0.11*	0.21**	-0.02	-0.10	0.01	-0.11	
	11. Gelecek	0.02	-0.07	0.05	0.07	-0.05	-0.05	0.13	-0.01	0.02	0.05	1	0.39**	-0.14*	0.14*	0.07	-0.18**	-0.07	-0.08	0.02	-0.03	0.13**	
	12. Geçmiş/olumlu	-0.04	-0.03	0.06	0.00	-0.07	-0.05	0.12	0.01	-0.02	0.08	.48**	1	0.04	0.18**	0.13*	-0.08	0.01	-0.11*	-0.03	-0.01	0.03	
	13. Şimdi/kaderci	-0.04	-.15*	0.00	-0.01	0.07	-.15*	-0.06	-0.11	.51**	-.192**	-.26**	-0.09	1	-0.11	0.13*	0.30*	0.29**	-0.01	-0.14*	0.00	-0.22**	
	14. İlişki konuşma	0.01	.15*	-0.10	-0.03	0.04	.19**	0.08	.26**	-0.12	0.07	0.12	0.04	-0.10	1	0.50**	-0.15**	0.21**	0.09	0.17**	-0.06	0.12*	
	15. İlişki bağlılık	0.05	0.05	-0.08	0.04	-0.07	.16*	0.10	.18*	-0.06	0.04	0.11	0.07	0.00	.57**	1	0.03	0.53**	0.04	0.01	-0.06	-0.05	
	16. İlişki çıkış	-0.06	-0.04	-0.10	-.14*	0.09	0.01	-0.04	-.31**	.35**	0.05	-0.04	-.14*	.23**	-0.11	-0.05	1	0.57**	0.13*	-0.06	0.00	-0.28**	
	17. İlişki yokmuş gibi davranma	0.11	-0.04	-0.05	0.01	0.00	0.10	0.01	-0.13	.14*	0.07	0.01	-0.09	.14*	.22**	.54**	.44**	1	0.16**	0.06	0.06	-0.20**	
	18. İş bağlılık	0.03	0.05	0.04	0.02	0.01	0.12	-.41**	0.01	0.08	0.03	0.00	0.09	0.01	.15*	0.07	0.05	0.08	1	-0.15**	0.32**	-0.11	
	19. İş çıkış	.15*	-.18*	0.13	.21**	-0.10	0.02	.35**	0.04	-.25**	-0.01	0.13	0.08	-0.09	-0.06	-0.02	-.26**	-.14*	-.31**	1	-0.15**	0.32**	
	20. İş konuşma	0.01	-.14*	0.06	0.03	İş	-0.12	-0.04	-0.08	-0.01	0.12	-.24**	-0.01	0.10	.150*	-0.08	0.06	-0.11	0.01	0.06	.20**	1	0.01
	21. İş yokmuş gibi davranma	.17*	0.00	0.13	.15*	-0.06	-0.02	0.09	0.06	-.17*	-.15*	-.19**	0.08	-0.12	-0.01	-0.03	-.142*	-0.07	-0.05	.47**	-.14*	1	

