

PAPER DETAILS

TITLE: Çalışanların İş Doyum Düzeyi ile Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

AUTHORS: Hakan Tahiri MUTLU, İsmail DURAK

PAGES: 51-67

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1713295>



Çalışanların İş Doyum Düzeyi ile Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of The Relationship Between Job Satisfaction Level and Personal Growth Initiative for Employee's

Hakan Tahiri Mutlu¹ ID, İsmail Durak² ID

Geliş Tarihi (Received): 17 Nisan 2021

Kabul Tarihi (Accepted): 4 Nisan 2022

Yayın Tarihi (Published): 30 Haziran 2022

Öz: Bu çalışmada, iş doyum boyutları ile kişisel gelişim yönelimi boyutlarının iş doyum düzeyleri için ayırt edici öğeler olup olmadığının diskriminant ve lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, iş doyum boyutları ile kişisel gelişim yönelimi boyutlarından hangilerinin iş doyum düzeyi için daha önemli olduğunun belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışmada; Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği'nden yararlanılarak hazırlanmış olan anket, Düzce'de yaşayan çalışanlara uygulanarak veriler elde edilmiştir. İş doyum ve kişisel gelişime etki eden belli başlı faktörlerin neler olduğunu tespit etmek için verilere öncelikle faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra bu faktörlerden yararlanılarak, çok değişkenli istatistiksel tekniklerden diskriminant analizi ve lojistik regresyon yöntemleriyle veriler incelenmiştir. Araştırmanın bulguları çalışanların büyük bir kısmının yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, iş doyum boyutlarından içsel doyumun, kişisel gelişim yönelimi boyutlarından ise planlı olma boyutunun iş doyumunu için en ayırt edici öğe olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ise, lojistik regresyon analiziyle desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların verimliliği artırmak için çalışanların iş doyum boyutlarından içsel doyumun ve kişisel gelişim yönelimi boyutlarından planlı olmanın önemini vurgulamaktadır. Bu çalışmanın, ilgili kurum ve kuruluşlara çalışanlarının iş doyumunu arttıracak öğeleri belirlemek için bir fikir vereceği beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Kişisel Gelişim Yönelimi, İş Doyum Düzeyi, Diskriminant Analizi, Lojistik Regresyon.

&

Abstract: The aim of this study is to determine whether the dimensions of job satisfaction and personal growth initiative are distinguishing factors for job satisfaction level with discriminant and logistic regression analysis. In addition, it is aimed to determine which of the dimensions of job satisfaction and personal development initiative are more important for the level of job satisfaction. The data were gathered from the employees living in Düzce by the questionnaire, which was prepared using the Minnesota Job Satisfaction Scale and the Personal Development Initiative Scale. Factor Analysis was applied to the data to determine the main factors affecting job satisfaction and personal development. Then, using these factors, the data were analyzed with discriminant analysis and logistic regression methods, which are multivariate statistical techniques. The findings of the study revealed that most of the employees have high job satisfaction. In addition, it was determined that internal satisfaction from the job satisfaction dimensions and the dimension of being planned from the personal development orientation dimensions were the most distinguishing factors for job satisfaction. This result was also supported by logistic regression analysis. The findings highlight the importance of internal satisfaction from the job satisfaction dimensions of the employees and being planned from the dimensions of personal development orientation in order to increase productivity of employees. It is expected that this study will give an idea to the relevant institutions and organizations to determine the elements that will increase the job satisfaction of their employees.

Keywords: Job Satisfaction, Personal Growth Initiative, Job Satisfaction Level, Discriminant Analysis, Logistic Regression.

Atıf/Cite as: Mutlu, H. T. & Durak, İ. (2022). Çalışanların İş Doyum Düzeyi ile Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 18(1). 51-67.

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2005 – Bolu

¹ Dr. Öğr. Üyesi Hakan Tahiri Mutlu, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tahirimutlu@ibu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8964-2696> (Sorumlu Yazar)

² Dr. Öğr. Üyesi İsmail Durak, Düzce Üniversitesi, İşletme Bölümü, ismaildurak@duzce.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8898-9639>

1. GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılın yıkıcı rekabeti karşısında işletmeler ayakta kalmak için birçok yönden güçlü olmak zorundadır. İşletmelerin ayakta kalması ve güçlü durmaları birçok faktörle ilişkili olmakla birlikte bu faktörlerin en önemlilerden biri çalışanların iş doyumudur. İş doyumunu, bir işi yaparken elde edilen zevki ifade etmekte ve bir organizasyonda çalışan kişilerin daha verimli ve etkili olmasını göstermektedir (Haque ve Aston, 2016; Haque vd., 2015). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanları olan kuruluşlar hem çalışanlarının memnun olmasını sağlamakta hem de firmanın daha sürdürülebilir ve kazançlı olmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticiler, astlarının işlerinden memnun olmalarını sağlamak için çeşitli çabalar göstermektedir. Herhangi bir kuruluştaki iyi muamele gören astların iş doyum düzeyleri daha yüksek olurken tersi durumda bu doyum azalmaktadır (Aziri, 2011; Haque vd., 2017). Bireylerin iş doyum düzeyleri, kısmen de olsa işlerine yönelik tutumlarından anlaşılabilir. Çok memnun çalışanlar işlerine karşı olumlu bir tutuma sahipken, iş doyumunu düşük olan çalışanlar ise işlerine karşı olumsuz bir tutum sergilemektedir (Armstrong, 2006).

Rekabetin yıkıcı etkisinin artması ve yönetim anlayışının ve hizmet kalitesinin işletmeler için temel bir olgu haline gelmesiyle birlikte işletmeler, çalışanlarının iş doyumlarını yüksek tutmakta oldukça zorlanmaktadır. Bu nedenle işletmeler, çalışanlarının beklentilerine ve farklılaşan küresel ve yerel koşullara göre aktif ve proaktif bir strateji takip ederek çalışanlarının iş doyumlarını sağlamalıdır. Bu sebeple bu araştırmada çalışanların iş doyum düzeyleri belirlenerek bu düzeylerin iş doyum boyutları ve çalışanların kişisel gelişim boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, iş doyum boyutları ile kişisel gelişim yönelimi boyutlarından hangilerinin iş doyum düzeyi için daha önemli olduğunun belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu araştırmanın sonraki bölümleri temel olarak dört bölümden meydana gelmektedir. Buna göre, iş doyumunu ve kişisel gelişimi kavramsal ve teorik çerçevede ilk olarak verilmiştir. Daha sonra yöntem ve metodoloji açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırma verilerinin analizi ve bulgular sunulmuştur. Son bölümde ise ulaşılan bulgular tartışılarak elde edilen sonuçlar özetlenmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

İş doyumunu ile ilgili literatür incelemeleri arasında yapılan değerlendirmelere dayalı olarak, birçok araştırmacı iş doyumunu farklı şekilde tanımlamıştır. Son zamanlarda araştırmacılar iş doyumunun mevcut teorik temellerini kopyalamaya çalışsalar da, Hoppock (1935)'un yapmış olduğu tanım, hala en çok alıntı yapılan ilk tanımlardan biridir. Hoppock iş doyumunu, "bir kişinin doğru bir şekilde 'işimden memnunun' demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu" olarak tanımlamıştır (Hoppock, 1935). Kreitner ve Kinicki (2004)'ye göre iş doyumunu, "bireyin işinin çeşitli yönlerine karşı duyuşsal ve duygusal bir tepkisidir" şeklinde; Locke (1976) ise "çalışanın ihtiyaçlarını karşılamasından ve şirketin sunduğuna inandıklarından kaynaklanan duygusal bir tepki" olarak tanımlamaktadır. Genel olarak çoğu tanım, bir çalışanın işiyle ilgili sahip olduğu duygusal hisleri kapsamaktadır. Bu, genel olarak iş veya meslektaşları, maaşları veya çalışma koşulları gibi işin belirli özelliklerine yönelik tutumları olabilmektedir (Lu vd., 2005). Ek olarak, iş sonuçlarının beklentileri ne ölçüde karşıladığı veya aştığı iş doyum seviyesini belirleyen etkenler olabilmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu üzerindeki önemli olabilecek durumsal etkilerden biri, işin kendisinin neyle bağlantılı olduğudur. Bunun dışında, dışadönüklük ve titizlik gibi bazı diğer kişilik davranışlarının da iş doyumunu etkileyebileceği belirtilmektedir (Judge vd., 2002).

Çalışma hayatında iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların motivasyon düzeylerini arttıran etkenler iş doyum düzeylerini de artırabilmektedir. Çok uzun yıllar önce bile çalışanların iş doyum seviyesi ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek için çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Smits, 1972; Miller ve Muthard; 1965). Bu çalışmaların ortak yönü, çalışan memnuniyetinin çalışma ortamıyla ilişkili olup olmadığını araştırmaktır.

İşçilerin işleriyle ilgili memnuniyet anlayışı, ilk olarak Elton Mayo tarafından 1920'lerin sonlarında ve 1930'ların başlarında, Hawthorne adlı bir Western Electric Company fabrikası olan Chicago'da yapılan çalışmadan geliştirilmiştir. Çalışmanın sonucu, işçilerin çalışma davranışlarının duygularından etkilenebileceğini ortaya koymuştur. Psikolojik unsurların yanı sıra sosyal etkileşimler, kişinin işinden memnuniyetinin ve bunun sonucu olarak da iş ve personelin verimliliğinden ortaya çıkan memnuniyetin temelini oluşturmaktadır (Robbins vd., 2003).

İş doyumunda, çalışma ortamı da önemi küçümsenemeyecek değişkenlerden biridir. Bu nedenlerden ötürü iş doyumunu, çalışanların performansının dayandığı temel unsurlardan biri haline gelmiştir.

Öte yandan yüksek performans hedefi, yıllar boyunca özellikle de sanayiciler, sorumlu çalışanlar (yönetici/üstler), sosyal hizmet uzmanları, endüstri ve örgütsel psikologlar için birincil endişe kaynağı olmuştur. Bu çerçevede, bir organizasyonun en önemli amaçlarından biri, belirlenen hedeflere ulaşmak için en iyi çalışan performansını elde etmektir (Butler ve Rose, 2011). Çalışanlardan bazılarının iş programlarında kendilerini iyi hissediyor ve diğerlerinden daha iyi başarıyor olması ve işyerinde ertesi gün yapılacak aktiviteleri memnuniyetle beklemesi, buna karşın diğerlerinin sadece ilerideki iş ve ertesi günkü aktiviteleri yorgunlukla beklemeleri iş doyumunun performansa etkisi için güzel bir örnek olarak gösterilebilir.

Strong vd. (1999)'na göre, sosyal, organizasyonel ve fiziksel faktörler sonuç olarak işçilerin performansını etkileyen görev ve faaliyet için itici güçtür. Çalışanların üretkenliği aşırı derecede çalıştıkları ortam tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle çalışma ortamı, çalışanlarının motivasyonu kadar memnuniyet düzeyini de etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu doğrultuda, bir organizasyonun kötüleşen çalışma koşullarını gösteren en önemli ampirik göstergelerden biri, kısıtlanmış iş doyumunu seviyesiyle ilgili olduğu söylenebilir (Kaya, 1995).

2.2. Kişisel Gelişim Yönelimi

Robitschek (1998) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelimi (KGY) kavramı, "kişisel gelişim sürecine aktif, amaçlı katılım" olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların kişisel gelişim yönelimi (KGY), piyasada belirsizlik ve rekabetle uğraşan herhangi bir organizasyonun başarısını sağlamak için temel bir bileşendir (Grant ve Ashford, 2008; Parker ve Collins, 2010). Robitschek (2003) ayrıca KGY'nin kişinin karşılaştığı farklı yaşam alanları boyunca değişim ve gelişimine yönelik bir yönelim olduğunu belirtmektedir. Ayrıca KGY, yaşamın farklı yönlerinde gelişmeyi teşvik eden biliş ve davranışlara bireyin kendi arzusu ile katılımını sağlayan kontrol mekanizması olarak kabul edilmektedir (Robitschek ve Keyes, 2009).

Meyers vd. (2015) KGY'yi "günümüzün lisansüstü öğrencileri için sadece akademik değil, aynı zamanda gelecekteki kariyer başarılarını da kolaylaştıran kritik bir kaynak" olarak görmektedirler. Ayrıca Stevic ve Ward (2008), yüksek KGY düzeyine sahip bireylerin, yaşamdaki rolleri hakkında yeterli derecede kesinlik kazanmaları ve böylece kariyer hedeflerini belirlemeleri nedeniyle üniversiteden istihdama daha kolay geçiş yaptıklarını ifade etmektedir.

KGY, psikolojik iyilik halinin boyutlarından birini içermektedir. Aslında, KGY eksikliği bireylerin yaşamlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995; Çelik ve Orhan, 2021). Bu bağlamda, araştırmalar, düşük KGY'nin yeni bağlamlara adapte olma sürecinde zorluk ile ilişkili olduğunu ve dolayısıyla bu değişikliğe dâhil olan bireylerin, daha düşük yaşam doyumunu dereceleri kazanırken gerçekten daha fazla stres ve endişe yaşayabileceğini göstermektedir (Stevic ve Ward, 2016). Ayub ve Iqbal (2012)'e göre KGY, yaşam stres faktörleri ile başa çıkmaktan yeni becerilerde ustalaşmaya ve yakın bir ilişki kurmaya kadar tüm yaş gruplarından insanlar için yaşamın tüm yönleri için gereklidir. Bhattacharya ve Mehrotra (2014) "kişinin hedefine aktif ve anlamlı bir şekilde ulaşmanın KGY'nin temel bir yönünü oluşturduğuna" inanmaktadır.

KGY, kişinin kişisel gelişimi teşvik eden inançları, tutumları ve değerleri olan öz yeterliliğin bilişsel alt bileşenlerini oluşturmaktadır. Ancak bu özellik, bilişlerin büyüme alanlarında uygulanmasını içeren

davranışsal bileşenleri de içerdiğinden öz-yeterlikten daha geniştir (Ogunyemi ve Mabekoje, 2007). Bu nedenle, KGY'nin ayırt edici özelliklerinden biri de, doğru şeyleri büyük ölçüde doğru zamanda yapma gayretiyle kendi kendini değiştirme sürecini hedeflemektir (Robitschek, 1999; Ayub ve Iqbal, 2012). Araştırmalar, daha yüksek KGY'ye sahip bireylerin daha fazla psikolojik, duygusal ve sosyal refaktan (Robitschek ve Keyes, 2009) ve daha az psikolojik ve duygusal zorluktan (Robitschek ve Kashubeck, 1999) yararlanma eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur.

Robitschek ve Cook (1999)'a göre kişisel gelişim yönelimi yüksek olan kişiler, yalnızca zaman içinde geliştiklerinin farkında olmakla kalmaz, aynı zamanda değişim süreci konusunda proaktifler, gelişim fırsatlarını kasıtlı olarak araştırırlar veya bunlardan faydalanırlar. Bununla birlikte yapılan çalışmalar, KGY'nin psikolojik sıkıntı ile negatif olarak ilişkili (Robitschek ve Keyes, 2009); problem odaklı başa çıkma (Robitschek ve Cook, 1999), benlik saygısı (Kashubeck-West ve Meyer, 2008), öz-yeterlik (Ogunyemi ve Mabekoje, 2007), öz-şefkat (Neff vd., 2007) ve genel refah (Joshnloo ve Ghaedi, 2009) ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Akt. Marashi ve Rashidian, 2018). Yakunina vd. (2013) ise, KGY boyutlarının artan refah seviyeleri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

İşinde başarıya ulaşarak etkili ve verimli bir şekilde işini yapmayı amaçlayan bir bireyin, kendisini çeşitli durumlara adapte etmesi ve hem işini yapması hem de bir birey olarak kendini geliştirmeye devam etmesi gerekmektedir. Bu ise KGY'nin iş doyumuna etki edebilecek değişkenlerden biri olabileceğini göstermektedir.

3.YÖNTEM VE METODOLOJİ

3.1.Diskriminant Analizi ve Lojistik Regresyon

Boyut azaltma, yüksek boyutlu verileri analiz etmek için temelde önemlidir ve araştırmacılar tarafından ilgiyle kullanılmaktadır (Peng vd., 2016). Boyut azaltmanın amacı, istenen ayırt edici bilgiyi korurken verileri düşük boyutlu bir alt gruba yerleştirmektir. Çok sayıdaki boyut azaltma algoritmaları arasında, Temel Bileşen Analizi (Wold vd., 1987) ve Diskriminant Analizi (DA) (Friedman ve Kandel, 1999) en yaygın kullanılan tekniklerdir. En popüler denetimli boyut azaltma yöntemi olan DA, her bir sınıf içindeki ayrımı en aza indiren ve aynı anda farklı sınıflar arasındaki uyumsuzluğu en üst düzeye çıkaran doğrusal bir dönüşüm matrisi bulmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, üç büyük dezavantajı vardır. Birincisi DA aşırı azaltma sorunundan etkilenir ve ikili sınıflandırma gibi sadece birkaç sınıftan oluşan durumlar için yetersizdir (Wan vd., 2015). İkinci olarak yetersiz örneklem büyüklüğü sorunu da sıklıkla ortaya çıkmaktadır (Lu vd., 2005). Üçüncüsü DA, verilerin Gauss dağılımı gösterdiği varsayımı ile hareket eder. Bununla birlikte, gerçek uygulamalarda veriler çok modlu dağılım gösterebilir. Bu durum her sınıfın birbirinden farklı dağılıma sahip olduğu anlamına gelir ve DA varsayımların karşılanmadığı bu durumlarda kullanılamaz. Son yıllarda, DA'nın bu dezavantajlarının giderilmesi amacıyla birçok yöntem önerilmiştir. Yapılan bu çalışmalarda (Sharma ve Paliwal, 2015; Kumar ve Agrawal, 2016; Wan vd., 2015) her ne kadar aşırı azaltma ve yetersiz örneklem büyüklüğü problemleri çözüme kavuşturulmuş olsa da DA'nın üçüncü sorunu henüz tam olarak çözilememiştir. DA'nın varsayımları karşılamadığı durumlarda DA'ya alternatif olarak lojistik regresyon (LR) kullanılmaktadır.

DA ve LR, kategorik sonuç değişkenleri ile verilerin analizi için yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistiksel yöntemlerdir. Her ikisi de doğrusal sınıflandırma modellerinin, yani gruplar arasındaki doğrusal sınırlarla ilişkili modellerin geliştirilmesi için uygun olsa da diskriminant analizi, temeldeki veriler hakkında daha fazla varsayımda bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu varsayımların ihlal edilmesi durumunda lojistik regresyonun daha esnek ve daha sağlam bir yöntem olduğu varsayılmaktadır. Normallik varsayımlarının ileri düzeyde ihlal edilmediği durumlarda diskriminant analizi ve lojistik regresyon sonuçları birbirine yakın çıkmaktadır (Pohar vd., 2004).

LR ve DA'nın teorik özellikleri literatürde kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. LR, açıklayıcı verilerin dağılım biçimi konusunda herhangi bir varsayımda bulunmazken DA normal dağılım gösteren açıklayıcı değişkenler için geliştirilmiştir. Bu nedenle, normallik varsayımlarının yerine getirildiği durumda DA'nın

daha iyi sonuçlar vermesi beklenmektedir. Ancak diğer tüm durumlarda LR daha uygundur (Pohar vd., 2004). LR çok daha genel ve bir dizi teorik özelliklere sahip olsa da popülasyonun normal dağılım gösterdiği biliniyor ise DA daha iyi sonuçlar vermektedir. Bununla birlikte, pratikte varsayımlar neredeyse her zaman ihlal edilebilmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Materyal

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş doyumunu ile kişisel gelişim yönelimi boyutlarının iş doyum düzeyi için ayırt edici olup olmadığını diskriminant analizi ve lojistik regresyon yardımıyla ortaya çıkarmaktır. Ayrıca, iş doyum boyutları ile kişisel gelişim yönelimi boyutlarından hangilerinin iş doyum düzeyi için daha önemli olduğunun belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini, Düzce ilinde yaşayan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma verileri 1-30 Aralık 2020 tarihleri arasında online anket kullanılarak kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bu şekilde toplam 433 anket verisine ulaşılmıştır. Eksik ve yanlış şekilde doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra 413 anket verisi kullanılmaya uygun bulunmuştur. Bununla beraber, araştırma çerçevesinde uygulanacak olan diskriminant analizi göz önünde bulundurularak verilerde tek yönlü ve çok yönlü aykırı değerler olup olmadığı incelenmiştir. Çünkü MANOVA analizi gibi diskriminant analizi de çarpıklık değerlerinden ziyade aykırı değerlere karşı oldukça hassas olup ihlali halinde sonuçlarda ciddi sapmalar olmaktadır (Tabanich, 2015). Bu nedenle analizlere başlamadan önce veri hazırlama sürecinde verilerde aykırı değerler olup olmadığı da incelenmiştir. Tespit edilen aykırı değerler çıkarıldıktan sonra, nihayetinde 384 veri ile analizler yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Weiss vd. (1967)'nin geliştirdiği ve birçok araştırmayla geçerlik ve güvenilirliği desteklenen 5'li Likert tipinde 20 soruluk Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu yer almakta olup ilgili ölçek "1=Hiç Memnun Değilim" ve "5=Çok Memnunum" şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçeğin içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutu bulunmakta olup bu boyutlar bir bütün olarak genel doyumunun belirleyicisidir. İçsel doyum boyutuna ait sorular ölçekteki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı sorular iken, dışsal doyum boyutuna ait sorular ölçekteki 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı sorulardır. Bu ölçek, Türkçe'ye Baycan (1985) tarafından geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılarak uyarlanmıştır. Bireylerin iş doyum düzeylerine göre sınıflandırılmasında 25-75 Persentiller düzey kestirim noktaları olarak kullanılabilir (Weiss vd., 1967). İkinci bölümde, 16 soruluk kişisel gelişim yönelimi ölçeği yer almakta olup bu ölçek Robitschek vd. (2012) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra yine kendisi tarafından ölçeğin eksiklikleri giderilerek revize edilmiştir. Ölçek, "değişime hazır olma", "planlı olma", "kaynakları kullanma" ve "amaçlı davranış" olmak üzere dört farklı boyutu içermektedir. "Değişime hazır olma" ve "planlı olma" bilişsel boyutları; "kaynakları kullanma" ve "amaçlı davranış" ise davranışsal boyutları temsil etmektedir (Robitschek vd., 2012). İlgili ölçeğin Türk diline uyarlaması ise Yalçın ve Malkoç (2013) tarafından yapılmıştır. Son bölüm ise, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin çeşitli sorular barındırmaktadır.

4. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma amacını gerçekleştirmek için, çalışmada parametrik teknikler kullanılmıştır. Veriler IBM SPSS programı ve bu programla eş güdümlü çalışabilen IBM AMOS programıyla tanımsal ve çok değişkenli istatistiksel testler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada frekans analizlerinden sonra faktör analizleri yapılarak ölçeklere ait boyutlar elde edilmiş; daha sonra güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Bununla birlikte, iş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar göz önünde bulundurularak iş doyumunu düşük, orta ve yüksek olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Yapılan iş doyum düzeyleri için ayrıntı faktörleri elde etmek amacıyla iş doyum ölçeğinden elde edilen faktörler bağımsız değişken olacak şekilde diskriminant analizi yapılmıştır. Buna ek olarak, diskriminant analizinde elde edilen sonuçları karşılaştırmak için lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

4.1. Demografik Değişkenler, Güvenirlik ve Faktör Analizine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin demografik yapısını incelemek amacıyla öncelikle frekans analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Kadın	241	62,8	18-31	210	54,7
Erkek	143	37,2	32-45	144	37,5
Toplam	384	100,0	46-54	40	7,8
Çalışılan sektör	Frekans	%	Toplam	Frekans	%
Kamu	198	51,6	İşteki deneyim	Frekans	%
Özel Sektör	157	40,9	0-1	82	21,4
Serbest Meslek	29	7,6	2-4	84	21,9
Toplam	384	100,0	5-10	117	30,5
Medeni Durum	Frekans	%	11 ve üstü	101	26,3
Evli	194	50,5	Toplam	384	100,0
Bekar	190	49,5	İş Yerindeki Pozisyonunuz	Frekans	%
Toplam	384	100,0	İş veren	14	3,6
Eğitim durumu	Frekans	%	Üst kademe yönetici	16	4,2
İlköğretim	22	5,7	Orta kademe yönetici	37	9,6
Lise	56	14,6	Kadrolu çalışan	196	51,0
Üniversite	268	69,8	Sözleşmeli çalışan	95	24,7
Lisansüstü	38	9,9	Part-time çalışan	26	6,8
Toplam	384	100,0	Toplam	384	100

Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılan çalışanların yaklaşık %63’ ü kadın ve %37’ sinin erkek olduğu görülmektedir. Her iki cinsiyette de belli oranın üstünde katılımcı olması, araştırma sonuçlarının her iki cinsiyetin iş doyumu ve kişisel gelişim yönelimlerini yansıtabileceğine bir kanıt oluşturmaktadır. Diğer demografik değişkenlere ait oranlar ilgili tabloda görülmektedir.

Araştırmada kullanılan iş doyumu ve kişisel gelişim yönelimi ölçeklerine ait alt boyutları ortaya çıkarmak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. İlk olarak iş doyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2. İş Doyumu Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler	Alfa Değeri	Faktör Ort.
1. Faktör: İçsel doyum		43,84	8,77	0,90	4,12
9. Mesleğimden başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	,846				4,40
10. Mesleğimden kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	,758				4,08
7. Mesleğimden vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	,730				4,33
11. Mesleğimden kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	,711				4,08
20. Mesleğimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,687				4,10
12. Mesleğimden işimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	,570				3,87
15. Mesleğimden mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	,557				4,01
4. Mesleğimden toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	,476				4,06
2. Faktör: Bireysel faktörler		8,55	1,71	0,85	3,61
13. Mesleğimden yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	,796				3,23
14. Mesleğimden terfi imkânının olması yönünden	,774				3,30
17. Mesleğimden çalışma şartları yönünden	,598				3,76

16. Mesleğimden kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	,579				3,73
8. Mesleğimden bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	,571				3,85
19. Mesleğimden yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	,494				3,78
3. Faktör: İşyerindeki diğer kişilerden memnuniyet		5,95	1,19	0,79	3,75
6. Mesleğimden yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	,893				3,67
5. Mesleğimden yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	,889				3,69
18. Mesleğimden çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	,461				3,85
4. Faktör: İşletme politikaları		5,40	1,08	0,73	3,89
2. Mesleğimden bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	,661				3,73
3. Mesleğimden ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	,658				3,97
1. Mesleğimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,579				3,96
Değerlendirme Kriterleri					
KMO Örneklem Yeterliliği: 0,924, Bartlett's Küresellik Testi için Ki Kare: 4324,7; p=0,00<0,01,					
Faktör elde etme metodu: Temel bileşenler analizi, Döndürme metodu: Varimax,					
Açıklanan Varyans Toplamı: 0,64 Cronbach's Alpha Katsayısı: 0,929					

İncelenecek maddelerin ve örneklem büyüklüğünün yapılan faktör analizine uygunluğu için KMO ve Bartlett Küresellik testi yapılmaktadır. Bu değer 0,70 den yüksek olması ilgili maddelerin ve örneklem faktör analizine uygunluğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2002; Altunışık vd., 2010). Tablo 2'de ölçeğe ait açıklanan varyanslar verilmiştir. Toplam açıklanan varyans oranı %64 olup, açıklanan varyans oranının toplam varyans üzerinden %50' yi geçiyor olması ölçek boyutlarının ölçeği yansıtabilmeleri bakımından önemlidir. Özdeğerler ise, her faktör için 1'den büyük olmalıdır. Bu bulgular doğrultusunda iş doyumunun içsel doyum, bireysel faktörler, işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet ve işletme politikaları boyutu olarak adlandırılan dört alt faktöre ayrıldığı görülmüştür. Ölçeğin orijinal yapısındaki içsel ve dışsal doyum boyutları açısından elde edilen bu faktörler karşılaştırıldığında birinci ve dördüncü faktörlerde genel olarak içsel doyuma ait sorular yer alırken, ikinci ve üçüncü faktörlerde ise genel olarak dışsal boyuta ait soruların yer aldığı gözlemlenmiştir. Araştırmada herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Ölçeğin bir bütün olarak Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,93 olarak elde edilirken, bu değer ölçek boyutlarından içsel doyum için 0,91, bireysel faktörler için 0,81, işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet için 0,73 ve işletme politikaları için 0,71 olarak bulunmuştur. Sosyal Bilimlerde, güvenirlik katsayısının 0,61< α <0,80 aralığında olması ölçeğin güvenilir olduğunu; 0,81< α <1 arasında olması ise ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Tüm bu bulgular ışığında, ölçeğin oldukça yüksek iç tutarlılığa sahip, güvenilir olduğu görülmektedir. Kişisel gelişim yönelimi ölçeğinin faktör analizi sonuçları ise Tablo 3' te gösterilmektedir.

Tablo 3. Kişisel Gelişim Yönelimi Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler	Alfa Değeri	Faktör Ort.
1. Faktör: Amaçlı davranış		55,98	8,40	0,95	4,97
13. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için atacağım adımları biliyorum.	,799				5,04
11. Kendimle ilgili belirli bir değişikliği ne zaman yapmam gerektiğini bilirim.	,795				5,00
8. Kendimle ilgili neleri değiştirmem gerektiğini belirleyebilirim.	,793				4,94
16. Kendimle ilgili belirli şeyleri değiştireceğim zamanı bilirim.	,768				4,94
10. Kendimle ilgili değişiklikler yapmak için gerçekçi hedefleri nasıl belirleyeceğimi biliyorum	,762				4,94
12. Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut olanakları kullanırım.	,750				5,04
15. Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım.	,750				5,03
7. Kendimi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışırım.	,728				4,94
9. Bir birey olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum.	,691				5,03

4. Kendimi geliştirme için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm.	,545				4,84
2. Faktör: Planlı olma		8,22	1,23	0,83	4,77
1. Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim.	,816				4,80
2. Kendimle ilgili belirli değişiklikler yapmaya hazır olduğum zamanı söyleyebilirim.	,786				4,72
3. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum.	,745				4,78
3. Faktör: Kaynak kullanma		6,89	1,03	0,79	4,47
6. Kendimle ilgili değiştirmeye çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim.	,889				4,35
14. Kendimi değiştirmeye çalıştığım da aktif olarak yardım almaya çabalarım.	,846				4,59
Değerlendirme Kriterleri					
KMO Örneklem Yeterliliği: 0,944; Bartlett's Küresellik Testi için Ki Kare: 3983,66; p=0,00<0,01,					
Faktör elde etme metodu: Temel bileşenler analizi, Döndürme metodu: Varimax,					
Açıklanan Varyans Toplamı: 0,71 Cronbach's Alpha Katsayısı: 0,944					

Tablo 3'e bakıldığında ölçeğe ait toplam açıklanan varyans oranı %71; özdeğerler ise her faktör için 1'den büyük olarak elde edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde, kişisel gelişim yöneliminin amaçlı davranış, planlı olma ve kaynak kullanma boyutu olmak üzere üç faktöre sahip olduğu görülmektedir. Ölçekteki dördüncü soru olan "kendimi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm" maddesi faktör yükü 0,40'tan düşük çıktığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin bir bütün olarak cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,94 olarak elde edilirken, bu değer ölçek boyutlarından amaçlı davranış için 0,95, planlı olma boyutu için 0,83 ve kaynak kullanma için 0,79 olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular, ölçeğin oldukça yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve kararlı bir ölçüm sağlayabilecek özellikler taşıdığını göstermektedir.

4.2.İş Doyum Düzeyi ve İş Doyum Faktörleriyle Elde Edilen Diskriminant Analizi Bulguları

Araştırmada, ilk olarak katılımcılardan elde edilen iş doyum verileri diskriminant analizine uygun hale getirilmiştir. Bu kapsamda, iş doyum ölçeğini geliştiren Weiss vd. (1967)'nin belirttiği çerçevede bireylerin iş doyum düzeylerine göre sınıflandırılmasında 25-75 persentiller düzey kestirim noktaları olarak kullanılmıştır. Buna göre, bireyler sadece orta düzey ve üst düzey gruplarında yer alacak şekilde iki sınıfta yer almıştır. Böylece, diskriminant analizinde elde edilen orta ve yüksek iş doyum düzeyleri kategorik bağımlı değişken olarak alınmıştır. Bağımsız değişken olarak ise, iş doyum düzeylerini ayırt edici faktörleri belirlemek için faktör analizi sonucunda elde edilen içsel doyum, bireysel faktörler, işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet ve işletme politikaları olmak üzere dört iş doyum faktörü alınmıştır.

Diskriminant analizine başlamadan önce bazı varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bunlar tek ve çok yönlü uç değerler, çoklu normallik, varyans-kovaryans matrislerinin homojenlik testi ve çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığının kontrolüdür. Bu çerçevede, tek yönlü aykırı değerler olup olmadığını kontrol etmek için Z score değerlerine bakılmıştır. Elde edilen verilerden +2,96 ile -2,96 arasında yer almayan 30 aykırı değer de silinerek nihayetinde 384 veri ile analiz yapılmıştır. Daha sonra ise, çok yönlü aykırı değer olup olmadığı Mahalanobis uzaklıklarından faydalanılarak incelenmiştir.

Tabachnick & Fidell (2013) çok yönlü uç değerleri belirlemek için kriter olarak, her bir değer Mahalanobis uzaklıkları hesaplanarak bu uzaklıkların serbestlik derecesi bağımsız değişken sayı olarak alınıp χ^2 dağılımıyla karşılaştırılması sonucu elde edilmektedir. Burada, $p < .001$ değerinden küçük olan değerler uç noktalar olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, iki verinin çoklu uç değer olduğu belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Bir diğer varsayım olan normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için ilk olarak değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu çerçevede, verilerin tümünün -2 ve +2 arasında gözlemlendiği; böylece verilerin tekli normalliği sağladığı belirlenmiştir. Öte yandan, çoklu normalliğin tespiti için AMOS programı kullanılmıştır. Elde edilen multivariate güvenirlik değeri 10' dan yüksek çıktığından değişkenlerin doğrudan çoklu normalliği sağladığı söylenemez. Buna karşın, literatürde değişkenlerin ayrı ayrı çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında dağılmasından dolayı araştırmalarında yapısal eşitlik modellemesi gibi çoklu normallik varsayımı gerektiren birçok çalışma bu şartlarda çoklu normalliğin sağlandığını varsayarak analiz süreçlerine devam etmişlerdir. Ayrıca, Alpar (2013), gözlem sayısı fazla olduğunda çoklu normallik

varsayımının göz ardı edilebileceğini belirttiğinden değişkenlerimizin çoklu normal dağıldığı varsayılmıştır.

Varyans-kovaryans matrislerinin homojen olup olmadığının tespit edilebilmesi için Box's M testinden faydalanılmıştır. Bu test sonucunda, gruplar kovaryans matrisleri yönünden eşit çıkmamıştır (Box's M=81,394; F=8,04; p<0,01). Ancak büyük örneklemelerde diskriminant analizinin, varsayımlardan varyans-kovaryans homojenliğine karşı dirençli olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, matrislerin homojenliğinin sağlanmamasının diskriminant analizi için problem teşkil etmeyeceği belirtilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Son olarak, çoklu doğrusal bağlantı problemi varsayımının testi için bağımsız değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin 0,70' ten yüksek olup olmadığına bakılmıştır. Bu çerçevede, diskriminant analizi sonucu elde edilen değişkenlerin korelasyon ve kovaryans değerleri 0,70' ten düşük elde edilmiştir. Bu ise çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığını göstermektedir.

Varsayımların testinden sonra diskriminant analizi sonuçlarına bakılmıştır. Diskriminant analizinde ilk olarak elde edilen diskriminant (ayırma) fonksiyonunun göreceli ayırma gücünü ve önemini gösteren özdeğer (eigenvalue) ve bağımlı değişken gruplarıyla ayırma fonksiyonu arasındaki ilişki düzeyini açıklayan kanonik korelasyon katsayısı elde edilerek Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. İş Doyumu Boyutlarıyla Elde Edilen Özdeğerler ve Kanonik Korelasyon

Fonksiyon	Özdeğer	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Kanonik Korelasyon
1	1,976	100,0	100,0	,815

Tablo 4 incelendiğinde, özdeğerin 1,978 olarak elde edildiği görülmektedir. Özdeğerin kaç olması gerektiği ile ilgili kesin bir değer olmamakla beraber genel olarak 0,40' tan yüksek özdeğerlerin iyi olduğu kabul edilmektedir. Buna göre modelde elde edilen özdeğerin ayırma için yeterince yüksek olduğu ve varyansın %100'ünü açıkladığı görülmektedir. Öte yandan, aynı tabloda görüldüğü gibi kanonik korelasyon katsayısı 0,815 olarak elde edilmiştir. Bu değer karesi, faktör analizindeki açıklanan varyans oranına karşılık gelip $R^2=(0,815)^2=0,664$ olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değerinin (R^2) %40' ın üstünde olmasının genel olarak iyi olduğu ifade edilebilir. Buna göre, bağımsız değişkenlerin kategorik bağımlı değişkeni %66,4 oranında orta üstü bir oranda açıkladığı söylenebilir. Diskriminant analizinde daha sonra, ayırma fonksiyonu özdeğerinin anlamlılığının tespit edilmesinde kullanılan Wilks' Lambda (λ) istatistiğine bakılması gerekmektedir. Bu istatistiğe ilişkin ki-kare değeri [$\chi^2(4)=412,23$; p<0,01] ayırma fonksiyonunun anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Wilks' Lambda istatistiği ise toplam varyansın gruplar arasında meydana gelen farklar tarafından açıklanamayan oranını belirtmektedir. Modelde 0,336 elde edilmiş olup bu değer toplam varyansın %33,6'sının gruplar arasındaki farklar tarafından açıklanamadığına işaret etmektedir.

Yapılan diskriminant analizinde bağımlı değişken iki kategorili bir yapıda olduğu için analiz sonucunda sadece bir ayırma fonksiyonu elde edilmiştir. Ayırma fonksiyonu sayısı, bağımlı değişkenin kategori sayısından her zaman bir eksik olarak çıkmaktadır. Örneğin üç kategoriye sahip bir bağımlı değişken için iki ayırma fonksiyonu elde edilir. Bu fonksiyon içerisinde bulunan değişkenlere ait standartize edilmiş ayırma fonksiyonu katsayıları ve yapı matrisi Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. İş Doyumu Ölçeğinin Standartlaştırılmış Fonksiyon, Yapı Matrisi ve Standartlaştırılmamış Diskriminant Fonksiyonu

Ayırma fonksiyonuna ait Standartlaştırılmış Fonksiyon Katsayıları		Yapı Matrisi		Ayırma fonksiyonuna ait Standartlaştırılmamış Fonksiyon Katsayıları	
Faktörler	Fonksiyon 1	Faktörler	Fonksiyon 1	Faktörler	Fonksiyon 1
İçsel doyum	,576	İçsel doyum	,824	İçsel doyum	1,201
Bireysel faktörler	,404	Bireysel faktörler	,737	Bireysel faktörler	,665
İşyerindeki diğer kişilerden memnuniyet	,171	İşyerindeki diğer kişilerden memnuniyet	,532	İşyerindeki diğer kişilerden memnuniyet	,222

İşletme politikaları	,278	İşletme politikaları	,468	İşletme politikaları	,449
				Sabit	-9,915

Tablo 5' te verilen standartlaştırılmış kanonik ayırma fonksiyonu katsayıları regresyon analizindeki standartlaştırılmış beta katsayıları gibi düşünülebilir. Bu bağlamda, standartlaştırılmış diskriminant fonksiyonu katsayıları, bağımlı değişkenlerin tahmin edilmesinde her bir bağımsız değişkenin önemini göstermektedir. Katsayıların işareti ise, bağımlı değişken ile ilgili bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirtmektedir. Buna göre, grupları ayırmada en önemli iş doyum faktörü içsel doyumdur. Daha sonra ise sırasıyla bireysel faktörler, işletme politikaları ve iş yerindeki diğer kişilerden memnuniyet faktörleri gelmektedir. Yapı matrisindeki değerler ise ayırma katsayılarıyla benzer bir bilgi vermekle beraber bunu biraz farklı bir biçimde sunmaktadır. Yapı matrisindeki değerler, kanonik değişken korelasyon katsayılarıdır. Bu değerler, değişkenlerin ayırma fonksiyonuyla olan ilişki düzeyini gösterir. Bu bağlamda, Tablo 5'te verilen yapı matrisinde ayırma fonksiyonu ile ilişki düzeyi en yüksek olan faktör içsel doyum faktörü iken en az olanı ise işletme politikaları olarak elde edilmiştir.

Tablo 5'te yer alan bir diğer önemli katsayılar ise, standartlaştırılmamış kanonik ayırma fonksiyonu katsayılarıdır. Bu değerler modelde yer alan bağımlı değişkenin tahmin edilmesinde, bağımsız değişkenlerin ne kadar etkili olduğunu (göreceli etkisini) gösterir (Çokluk vd., 2010: 123). Buna göre,

x_1 = içsel doyum,

x_2 = bireysel faktörler,

x_3 = işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet,

x_4 = işletme politikaları

olmak üzere diskriminant fonksiyonu aşağıdaki şekilde yazılır;

$$y = -9,92 + 1,20x_1 + 0,67x_2 + 0,22x_3 + 0,45x_4$$

Yukarıda yazılan ayırma fonksiyonuna bakıldığında 1 birimlik artış sonucunda bağımlı değişken üzerinde en yüksek etki oluşturan faktör x_1 (içsel doyum) değişkenidir. En küçük etki oluşturan faktör ise x_3 (işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet) faktörüdür.

Son olarak, yapılan ayırma analizi sonucunda, kurulan modelin toplam doğru sınıflandırılma oranları Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. İş Doyum Ölçeğinin Sınıflandırma Matrisi Sonuçları

		İş Doyumu Sınıfları	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		
			Orta Düzey İş Doyumu	Yüksek Düzey İş Doyumu	Toplam
Gerçek Grup Üyeliği	Sayı	Orta Düzey İş Doyumu	152	3	155
		Yüksek Düzey İş Doyumu	2	225	227
	Yüzde	Orta Düzey İş Doyumu	98,1	1,9	100,0
		Yüksek Düzey İş Doyumu	,9	99,1	100,0

Not: Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi: %98,7

Tablo 6 incelendiğinde oluşturulan modelin %98,7' lik toplam sınıflandırma oranıyla oldukça başarılı bir sınıflandırma yapıldığı söylenebilir. Fakat bu sınıflandırmanın doğruluğunu değerlendirmek amacıyla nispi şans ve maksimum şans kriterlerinin hesaplanıp karşılaştırılması gerekir. Hesaplamaadaki örneklem büyüklüğü 384'tür. Dolayısıyla orta düzey iş doyum grubu örneklem %41'ini, yüksek düzey iş doyum grubu ise %59' unu oluşturmaktadır. Burada maksimum şans kriteri 0,59 iken nispi şans kriteri ise $(0,41)^2 + (0,59)^2 = 0,5162$ 'dir. Ayırma analizi sonucunda ise elde edilen sınıflandırma oranı maksimum ve nispi şans değerlerinin çok üzerindedir. Bu bağlamda, ayırma analizinin yaptığı sınıflandırmanın şansa bağlı sınıflandırma ötesinde doğru bir sınıflandırma yaptığı söylenebilir.

4.3. İş Doyum Düzeyi ve Kişisel Gelişim Faktörleriyle Elde Edilen Diskriminant Analizi Bulguları

Diskriminant analizine başlamadan önce varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu çerçevede, tek yönlü aykırı değerler olup olmadığını kontrol etmek için Z score değerlerine bakılmıştır. Elde edilen verilerden +2,96 ile -2,96 arasında yer almayan 30 aykırı değer de silinerek nihayetinde 384 veri ile analiz yapılmıştır. Daha sonra ise, çok yönlü aykırı değer olup olmadığı Mahalanobis uzaklıklarından faydalanılarak incelenmiştir.

Burada, $p < 0,001$ değerinden küçük olan değerler uç noktalar olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, herhangi çoklu bir uç değer olmadığı belirlenmiştir. Normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için ilk olarak değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu çerçevede, verilerin tümünün -1,0 ve +1,0 arasında olduğu elde edilmiştir. Böylece verilerin tekli normalliği sağladığı belirlenmiştir. Bununla beraber, çoklu normalliğin tespiti için SPSS AMOS programı kullanılmıştır. Elde edilen multivariate güvenirlik değeri 10' dan yüksek çıktığından değişkenlerin doğrudan çoklu normalliği sağladığı söylenemez. Daha önce belirtildiği gibi gözlem sayısının fazla olmasının çoklu normallik varsayımının göz ardı edilebileceğini belirttiğinden değişkenlerimizin çoklu normal dağıldığı varsayılmıştır (Alpar, 2013). Varyans-kovaryans matrislerinin homojen olup olmadığının tespit edilebilmesi için Box's M testinden faydalanılmıştır. Bu test sonucunda, gruplar kovaryans matrisleri yönünden eşit çıkmamıştır (Box's M=81,394; F=8,04; $p < 0,01$). Buna karşın Tabachnick & Fidell (2013) büyük örneklemelerde diskriminant analizinin, varsayımlardan varyans-kovaryans homojenliğine karşı dirençli olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, matrislerin homojenliğinin sağlanmamasının diskriminant analizi için problem teşkil etmeyeceği varsayılmıştır. Son olarak, çoklu doğrusal bağlantı problemi varsayımının testi edilmesiyle değişkenlerin korelasyon ve kovaryans değerleri 0,70' ten düşük elde edilmiştir. Bu ise çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığını göstermektedir.

Varsayımların testinden sonra diskriminant analizi sonuçlarına bakılmıştır. Yapılan diskriminant analizinde bağımlı değişken iki kategorili bir yapıda olduğu için analiz sonucunda sadece bir ayırma fonksiyonu elde edilmiştir. Diskriminant analizi sonucunda, diskriminant (ayırma) fonksiyonunun göreceli ayırma gücünü ve bağımlı değişken gruplarıyla ayırma fonksiyonu arasındaki ilişki düzeyini açıklayan kanonik korelasyon katsayısı elde edilerek Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7. Kişisel Gelişim Yönelimi Boyutlarıyla Elde Edilen Özdeğerler ve Kanonik Korelasyon

Fonksiyon	Özdeğer	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Kanonik Korelasyon
1	,244	100,0	100,0	,443

Tablo 7 incelendiğinde, özdeğerin 0,244 olarak elde edildiği ve özdeğerin varyansın %100'ünü açıkladığı görülmektedir. Bununla beraber, kanonik korelasyon katsayısı 0,443 olarak elde edilmiştir. Bu değer karesi, açıklanan varyans oranına denk gelmekte olup $R^2 = (0,443)^2 = 0,196$ olarak elde edilmiştir. Buna göre, bağımsız değişkenlerin kategorik bağımlı değişkeni %19,6 oranında açıkladığı söylenebilir. Diskriminant analizinde daha sonra, ayırma fonksiyonu özdeğerinin anlamlılığının tespit edilmesinde kullanılan Wilks' Lambda (λ) istatistiğine bakılması gerekmektedir. Bu istatistiğe ilişkin ki-kare değeri [$\chi^2(3) = 82,55$; $p < 0,01$] ayırma fonksiyonunun anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Wilks' Lambda istatistiği ise toplam varyansın gruplar arasında meydana gelen farklar tarafından açıklanamayan oranını belirtmektedir. Modelde 0,804 elde edilmiş olup bu değer toplam varyansın %80,4' ünün gruplar arasındaki farklar tarafından açıklanamadığına işaret etmektedir.

Diskriminant fonksiyonunda yer alan bağımsız değişkenlere ait standartlaştırılmış ayırma fonksiyonu katsayıları, yapı matrisi ve standartlaştırılmamış fonksiyon katsayıları Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Standartlaştırılmış Fonksiyon, Yapı Matrisi ve Standartlaştırılmamış Diskriminant Fonksiyonu

Ayırma fonksiyonuna ait Standartlaştırılmış Fonksiyon Katsayıları		Yapı Matrisi		Ayırma fonksiyonuna ait Standartlaştırılmamış Fonksiyon Katsayıları	
Faktörler	Fonksiyon 1	Faktörler	Fonksiyon 1	Faktörler	Fonksiyon 1
Amaçlı davranış	,162	Amaçlı davranış	,904	Amaçlı davranış	,217
Planlı olma	,685	Planlı olma	,768	Planlı olma	,830
Kaynak kullanma	,388	Kaynak kullanma	,661	Kaynak kullanma	,356
				Sabit	-6,629

Tablo 8’ de verilen standartlaştırılmış diskriminant fonksiyonu katsayıları, bağımlı değişkenlerin tahmin edilmesinde her bir bağımsız değişkenin önemini göstermektedir. Buna göre, grupları ayırmada en önemli kişisel gelişim yönelimi faktörü planlı olma’dır. Daha sonra ise sırasıyla kaynak kullanma ve amaçlı davranış faktörleri gelmektedir. Yapı matrisindeki değerler, kanonik değişken korelasyon katsayıları olup ilişki düzeyini göstermektedir. Bu doğrultuda, Tablo 8’ de verilen yapı matrisinde ayırma fonksiyonu ile ilişki düzeyi en yüksek olan faktör amaçlı davranış faktörü iken en az olanı ise kaynak kullanma faktörü olarak elde edilmiştir.

Tablo 8’ de ayrıca, standartlaştırılmamış kanonik ayırma fonksiyonu katsayıları yer almaktadır. Buna göre, x_1 = Amaçlı davranış, x_2 = Planlı olma, x_3 = Kaynak kullanma olmak üzere diskriminant fonksiyonu aşağıdaki şekilde yazılır;

$$y = -6,63 + 0,22x_1 + 0,83x_2 + 0,36x_3$$

Ayırma fonksiyonu denkleminde bakıldığında 1 birimlik artış sonucunda bağımlı değişken üzerinde en yüksek etki oluşturan faktör x_2 (planlı olma) değişkenidir. En düşük etki oluşturan faktör ise x_1 (amaçlı davranış) faktörüdür.

Ayrıca, yapılan ayırma analizi sonucunda kurulan modelin toplam doğru sınıflandırılma oranları Tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo 9. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinin Sınıflandırma Matrisi Sonuçları

		İş Doyumu Sınıfları	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		
			Orta Düzey İş Doyumu	Yüksek Düzey İş Doyumu	Toplam
Gerçek Grup Üyeliği	Sayı	Orta Düzey İş Doyumu	112	43	155
		Yüksek Düzey İş Doyumu	65	162	227
	Yüzde	Orta Düzey İş Doyumu	72,3	27,7	100,0
		Yüksek Düzey İş Doyumu	28,6	71,4	100,0

Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi: %71,7

Tablo 9’ a bakıldığında oluşturulan modelin %71,7’lik toplam sınıflandırma oranıyla oldukça başarılı bir sınıflandırma yaptığı söylenebilir. Fakat bu sınıflandırmanın doğruluğunu değerlendirmek amacıyla maksimum şans ve nispi şans kriterleri daha önce elde edildiği üzere sırasıyla 0,59 ve 0,52’dir. Ayırma analizi sonucunda ise elde edilen sınıflandırma oranı her iki değerlerinin üzerindedir. Bu bağlamda, ayırma analizinin yaptığı sınıflandırmanın şansa bağlı sınıflandırma ötesinde doğru bir sınıflandırma yaptığı söylenebilir.

4.4. Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Diskriminant analizi ile edilen sonuçları karşılaştırmak amacıyla ilk olarak iş doyumu düzeyi bağımlı değişken ve iş doyum faktörleri bağımsız değişken olacak şekilde lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Fakat elde edilen Wald istatistik değerleri anlamlı çıkmadığından sonuçlarına burada yer verilmemiştir. Daha sonra, araştırmanın bir diğer amacı doğrultusunda kişisel gelişim yönelimi faktörlerinin iş doyum düzeylerine etki edip etmediğini belirlemek amacıyla bir diğer lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada bağımlı değişken iki kategorili olduğu için binary (ikili) lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Analizde bağımlı değişken iş doyum düzeyleri (orta, yüksek) bağımsız değişken ise kişisel gelişim yönelimi ölçeğinden elde edilen amaçlı davranış, planlı olma ve kaynak kullanma olmak üzere üç faktör seçilmiştir. Yapılan ikili lojistik regresyon analizi sonucu modelde yer alan tüm açıklayıcı değişkenlerle ilişkili lojistik regresyon katsayısı, standart hata, Wald istatistiği, serbestlik derecesi, Wald istatistiğinin anlamlılık düzeyini gösteren p değeri, Exp(B), alt güven ve üst güven sınırı Tablo 10' da sunulmuştur.

Tablo 10. İş Doyum Düzeyine Etki Eden Kişisel Gelişim Yönelimi Faktörleriyle Elde Edilen Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

		B	S.Hata	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Alt Güv.	Üst Güv.
Step 1	Amaçlı davranış	,227	,207	1,209	1	,271	1,255	,837	1,883
	Planlı olma	,788	,178	19,603	1	,000	2,200	1,552	3,118
	Kaynak kullanma	,347	,113	9,383	1	,002	1,414	1,133	1,766
	Constant	-5,980	,864	47,907	1	,000	,003		

Tablo 10 incelendiğinde, enter metodu kullanılarak yapılan binary lojistik regresyon analizi sonuçlara göre, lojistik regresyon katsayıları ve odds oranları olan Exp(B) dikkate alınarak modeli açıklayan her bir faktör için şunlar ifade edilebilir:

Wald testlerinde modelin sabiti, planlı olma faktörü ve kaynak kullanma faktörünün χ^2 değeri sırasıyla 47,907; 9,383; 19,603 olup anlamlı olarak elde edilmeleri (sırasıyla $p<0,000$; $p<0,002$; $p<0,000$) modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Odds oranları olan Exp(β) değerleri her bir faktörün iş doyum düzeyi üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Buna göre, amaçlı davranış faktöründeki bir birimlik değişim iş doyum düzeylerinin belirlenmesine 1,26 birimlik etki etmektedir. Fakat bu faktörün Wald istatistik değeri anlamsız çıktığından (çünkü $p=0,271>0,05$) bu etki önemsizdir. Planlı olma faktöründeki bir birimlik değişim iş doyum düzeylerinin belirlenmesine 2,20 birimlik etki etmektedir. Bu etki ise Wald istatistik değeri anlamlı çıktığından (çünkü elde edilen $p<0,00$ olduğundan bu değer 0,05'ten küçüktür) bu etki önemli, bir diğer ifadeyle anlamlıdır. Ayrıca, faktörler arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesine en yüksek katkıda bulunan planlı olma faktörüdür. Kaynak kullanma faktöründeki bir birimlik değişim ise iş doyum düzeylerinin belirlenmesine 1,41 birimlik anlamlı bir etki etmektedir.

Omnibus testinde modelin 81,137' lik χ^2 değeriyle $p<0,000$ düzeyinde anlamlı olduğu elde edilmiştir. Ayrıca, Hosmer ve Lemeshow χ^2 uyum iyiliği değeriyle lojistik regresyon modelinin bir bütün olarak uyumunun sağlandığı tespit edilmiştir (anlamlılık düzeyi %29,7). Böyle bu testle, gözlenen frekanslar ile tahmini frekans değerleri arasında fark olmadığının saptanmasıyla yine modelin uygun olduğu görülmektedir. Modellerin doğru sınıflandırma oranı kesme değeri olarak 0,5 alınarak oluşturulmuş ve Tablo 11' de verilmiştir.

Tablo 11. Modelin Doğru Sınıflandırma Oranı

		Tahmin edilen		Doğru sınıflandırma
		Orta düzey iş doyumunu	Yüksek düzey iş doyumunu	
Gözlenen	Orta düzey iş doyumunu	91	64	58,7
	Yüksek düzey iş doyumunu	42	185	81,5
Toplam				72,3

Tablo 11' e bakıldığında orta düzey iş doyumunun %58,7'si doğru sınıflandırılırken, yüksek düzey iş doyumunun 81,5'i doğru sınıflandırılmıştır. Bir bütün olarak ise modelin doğru sınıflandırma oranı %72,3 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, modeli açıklayan bağımsız değişkenler kullanılarak iş doyum gruplarından hangisine atanacağı %72,3 oranında doğrulukla tahmin edilebilir. Bu değer, maksimum şans kriteri değeri (0,59) ve nispi şans kriteri değerinden $[(0,41)^2+(0,59)^2=0,52]$ daha büyüktür. Bu nedenle, modelin başarılı bir sınıflama yaptığı söylenebilir.

5.SONUÇ

Bu araştırmada, Düzce ilinde yaşayan çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde iş doyum boyutları ile kişisel gelişim boyutlarının ayırt edici öğeler olup olmadığının diskriminant ve lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışanlardan iş doyum ölçeği ve kişisel gelişim yönelimi ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek sorularını içeren anket uygulanmıştır. Daha sonra elde edilen veriler ilk olarak faktör analizine tabi tutulup boyut indirgeme yapılmıştır. Bu doğrultuda iş doyum ölçeği maddeleri, içsel doyum, bireysel faktörler, işyerindeki diğer kişilerden memnuniyet ve işletme politikaları olmak üzere dört faktör altında toplanmıştır. Kişisel gelişim yönelimi maddeleri ise amaçlı davranış, planlı olma ve kaynak kullanma olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. Ardından, iş doyum puanlarına göre çalışanlar sınıflandırılmış ve bu doğrultuda orta düzey ve yüksek düzey iş doyumuna olmak üzere iki kategori ortaya çıkmıştır. Daha sonra elde edilen veriler iş doyum düzeyleri bağımlı değişken iş doyum ölçeğinden elde edilen faktörler bağımsız değişken olmak üzere ayırma analizi uygulanmıştır. Ayırma analizi sonucunda iş doyum düzeyi bağımlı değişkeni için en ayırt edici faktör içsel doyumdur ve en az ayırt edici faktör ise iş yerindeki diğer kişilerden memnuniyet faktörü olarak tespit edilmiştir. Ayırma analizi sonucunda doğru sınıflandırma oranı %98,7 olarak elde edilmiş olup oldukça yüksektir. Bu sonuçların lojistik regresyon sonuçlarıyla karşılaştırılması için yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda Wald istatistik değerleri anlamlı çıkmadığından bu modeller oluşturulan lojistik regresyon analizine devam edilmemiştir. Yapılan benzer bir araştırmada, hemşirelerin iş doyum düzeyine etki eden iş doyum değişkenlerini belirlemeyi amaçlayan Yüksel (2002) bir üniversitedeki hemşirelerin iş doyumuna en çok etki eden değişkenlerin daha çok iş yerindeki diğer kişilerden memnuniyet faktörü altında toplanan değişkenlerden meydana geldiğini tespit etmiştir. Bu çalışmada ise tek bir meslek grubunda olan ve sektörde çalışanlar değil, çeşitli meslek grubunda olan ve sektörlerde çalışanlar araştırmanın örneklemini oluşturduğundan bu iki araştırma sonuçlarında ortaya çıkan farklılığın bundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan bir diğer diskriminant analizinde iş doyum düzeyleri bağımlı değişken kişisel gelişim yönelimi ölçeğinden elde edilen faktörler bağımsız değişken olarak alınmıştır. Bu ikinci ayırma analizi sonucunda iş doyum düzeyi bağımlı değişkeni için en ayırt edici faktör planlı olma faktörü ve en az ayırt edici faktör ise amaçlı davranış faktörü olarak tespit edilmiştir. Ayırma analizi sonucunda doğru sınıflandırma oranı %71,7 olup oldukça yüksektir. Bu sonuçların lojistik regresyon sonuçlarıyla karşılaştırılması için yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda diskriminant analizi sonucuyla benzer şekilde bağımlı değişken üzerinde en etkili kişisel gelişim yönelimi faktörleri planlı olma faktörü çıkmıştır. Bir diğer anlamlı etki kaynak kullanma faktöründe görülürken, amaçlı davranış faktörünün bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız çıkmıştır. Modelin doğru sınıflandırma oranı ise %72,3 olarak elde edilmiştir. Bu oran diskriminant analizindeki doğru sınıflandırma oranıyla karşılaştırılınca birbirlerine oldukça yakın oldukları tespit edilmiştir. Yapılan benzer bir araştırmada, Aydoğmuş (2019) çalışılan pozisyonun ayırt edici öğelerinin iş doyum boyutları ve kişisel gelişim boyutları olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda iş doyum boyutlarından çalışılan pozisyon bağımlı değişkeni için en ayırt edici özellik işletme politikaları olarak elde edilirken kişisel gelişim yönelimi boyutları ayırma fonksiyonu anlamsız çıktığından ayırt edici öğeler olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş doyum ölçeğine ve kişisel gelişim yönelimi ölçeğine ait boyutların iş doyum düzeyi için ayırt edici değişkenler olarak alınabileceği söylenebilir. İleride yapılacak çalışmalarda iş doyumuna ve kişisel gelişim yönelimine ait faktörlerin çalışılan sektör için ayırt edici faktörler olup olmayacağı araştırılabilir.

Kaynakça

- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler*, 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Aydoğmuş, A. H. (2019). *İş doyumunu ve kişisel gelişim yönelimi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ayırma analizi* (Master's thesis, İnönü Üniversitesi).

- Ayub, N., Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological wellbeing and psychological distress among adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1(6), 101-107.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Bhattacharya, A., Mehrotra, S. (2014). Personal growth initiative scale: How does it perform in Indian youth samples? *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 40(1), 122-129.
- Branham, L. (2005). *The 7 hidden reasons employees leave: how to recognize the subtle signs and act before it's too late*, New York: Amacom.
- Butler, M., Rose, N. (2011). *Introduction to Organizational Behaviour*, Edited. London: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Çelik, K., Orhan, M. (2021). E-Devlet Kapısını Kullanmayı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması, *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (31), 212-222.
- Friedman, M., Kandel, A. (1999). *Introduction to Pattern Recognition - Statistical, Structural, Neural and Fuzzy Logic Approaches*, volume 32 of Series in Machine Perception and Artificial Intelligence. WorldScientific.
- Grant, A.M., Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp. 3-34.
- Haque, A., Faizan, R., Zehra, N., Baloch, A., Nadda, V., Riaz, F. (2015). Leading Leadership Style to Motivate Cultural-Oriented Female Employees in IT Sector of Developing Country: IT Sectors' Responses from Pakistan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(9), 280-302.
- Haque, A., Aston, J. (2016). A relationship between occupational stress and organizational commitment of IT sector's employees in contrasting economies, *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 95-105.
- Haque, A., Faizan, R., Cockrill, A. (2017). The relationship between female representation at strategic level and firm's competitiveness: evidences from cargo logistic firms of Pakistan and Canada, *Polish Journal of Management Studies*, 15(2), 69-81.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Oxford, England: Harper.
- Joshanloo, M., Ghaedi, Gh. (2009). Psychometric characteristics of personal growth initiative scale in university students, *Journal of Behavioral Sciences*, 3(2), 121-125.
- Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-54.
- Kashubeck-West, S., Meyer, J. (2008). The wellbeing of women who are late deafened, *Journal of Counseling Psychology*, 55(4), 463- 472.
- Kaya, E. (1995). *Job satisfaction of the librarians in the developing countries*. 61st IFLA General conference.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Kumar, N., Agrawal, R.K. (2016). Two-dimensional exponential discriminant analysis for small sample size in face recognition, *International Journal of Artificial Intelligence and Soft Computing*, 5(3):194-208.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

- Lu, H., While, A. E., Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review, *International Journal of Nursing Studies*, 211.
- Marashi, H., Rashidian, S. (2018). EFL Teachers' Adversity Quotient, Personal Growth Initiative, and Pedagogical Success, *Journal of Teaching Language Skills (JTLS)* 37(3), Fall 2018, pp. 51-97- ISSN: 2008-8191 DOI: 10.22099/jtls.2019.32783.2661.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., De Reuver, R. S. M., Bakk, Z., Oberski, D. L. (2015). Enhancing psychological capital and personal growth initiative: Working on strengths or deficiencies, *Journal of Counseling Psychology*, 62(1), 50-62.
- Miller, L. A., Muthard, J. E. (1965). Job Satisfaction and counselor performance in state rehabilitation agencies, *Journal of Applied Psychology*, 49, 280-283.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning, *Journal of Research in Personality*, 41, 139-154.
- Ogunyemi, A., Mabekoje, S. (2007). Self-efficacy, risk-taking behavior and mental health as predictors of personal growth initiative among university undergraduates, *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5, 349-362.
- Parker, S.K., Collins, C.G. (2010). Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors, *Journal of Management*, Vol. 36 No. 3, pp. 633-662.
- Peng, X., Lu, J., Yi, Z., Rui, Y. (2016). Automatic subspace learning via principal coefficients embedding, *IEEE Tran, Cybern.*, PP(99):1-14, 2016.
- Pohar, M., Blas, M., Turk, S. (2004). Comparison of Logistic Regression and Linear Discriminant Analysis: A Simulation Study, *Metodološki zvezki*, Vol. 1, No. 1, 2004, 143-161.
- Robbins, S. P., Odendaal, A., Roodt, G. (2003). *Organizational Behavior. Global and Southern African Perspectives 9th ed.*, Cape Town: Pearson Education.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: the construct and its measure, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Vol. 30 No. 4, pp. 183-198.
- Robitschek, C., Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping style on career exploration and vocational identity, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141.
- Robitschek, C., Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation, *Journal of Counselling Psychology*, 46, 159-172.
- Robitschek, C. (2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population, *Journal of Counselling Psychology*, 50(4), 496-502.
- Robitschek, C., Keyes, C. L. M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor, *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 321-329.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale-II, *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274-287.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological wellbeing revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sharma, A., Paliwal, K.K. (2015). Linear discriminant analysis for the small sample size problem: an overview, *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*, 6(3):443-454.

- Smits, S. J. (1972). Counselor Job Satisfaction and employment turnover in state rehabilitation agencies: A follow up study, *Journal of Counseling Psychology*, 19, 512-517.
- Stevic, C. R., Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students, *Social Indicators Research*, 89(3), 523-534.
- Strong, M. H., Jeanneret, P. R., Mcphail, S. M., Bleckley, B. (1999). Work context, taxonomy and measurement of the work environment, *American Psychological Association (Houston TX)*, 86: 12767.
- Wan, H., Guo, G. Wang, H., Wei, X. (2015). A new linear discriminant analysis method to address the over-reducing problem, *In International Conference on Pattern Recognition and Machine Intelligence*, pages 65-72.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Wold, S., Esbensen, K., Geladi, P. (1987). Principal component analysis, *Chemometrics and intelligent laboratory systems*, 2(1-3):37-52.
- Yakunina, E.S., Weigold, I.K., Weigold, A. (2013). Personal growth initiative: relations with acculturative stress and international student adjustment, *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, Vol. 2 No. 1, pp. 62-71.
- Yalçın, İ., Malkoç, A. (2013). Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26, 158-166.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 67-78.