



## **Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme Becerisinin İş Tatminine Etkisi<sup>1</sup>**

*Impacts of Mindfulness and Emotion Regulation Skills on Job Satisfaction*

**Burak KARACAOĞLAN**

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon  
Doktora Öğrencisi, Ankara, Türkiye  
[brk.karacaoğlan@gmail.com](mailto:brk.karacaoğlan@gmail.com)

**Nesrin HİSLİ ŞAHİN**

Başkent Üniversitesi  
Fen Edebiyat Fakültesi  
Ankara, Türkiye  
[nesrinhislisahin@gmail.com](mailto:nesrinhislisahin@gmail.com)

### **Özet**

Örgütlerin en değerli sermayesi olan insan kaynağını etkili bir şekilde yönetebilmek çalışan odaklı insan kaynakları yönetimi ile mümkündür. Çünkü örgütlerin, hedeflerine ulaşabilmeleri için tüm çalışanların motive edilmesi ve beklentilerinin dikkate alınması gerekir. Bu çalışmada, iş tatminini etkileyen birtakım etkenler incelenmiş olup, bunlardan duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalığın iş tatmini ile olan ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ankara’da bulunan kamu ve özel sektörden toplam 408 çalışanın katılımı ile verilerin toplandığı araştırmada İş Doyumu Ölçeği, Duygu Düzenleme Ölçeği, Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği ve Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği kullanılmıştır. Korelasyon analizi yapılarak tüm değişkenlerin birbirleriyle olan ilişki düzeyleri tespit edilmiştir.

Demografik bilgilerden eğitim durumu ve yaş değişkenleri, duygu düzenleme stratejilerinden duygu yeniden değerlendirme ile bilgece farkındalık ve genel hayat memnuniyeti değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkili oldukları görülmüştür. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, iş tatminini; eğitim durumu, sektör, yaş, iş deneyimi, bilgece farkındalık düzeyi, genel hayat memnuniyetinin anlamlı düzeyde etkiledikleri görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi, İş Tatmini

### **Abstract**

*The most important thing is managing human resource which is the most precious capital of organizations effectively. And it's only possible with employee focused*

<sup>1</sup> Bu makale “Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

*Human Resource Management. Because all employees should be motivated and also expectations of employees should be taken into account. In this study, a number of factors affecting job satisfaction were examined, and it is tried to determine the relationships of job satisfaction with emotion regulation skills and mindfulness.*

*This study was conducted on total 408 employees from both public and private sectors in Ankara. In this study, Job Satisfaction Scale, Emotion Regulation Scale, Toronto Mindfulness Scale and Integrative Self Knowledge Scale were used.*

*It was found that education status and age variables, emotion reappraisal strategies, mindfulness and life satisfaction are significantly correlated with job satisfaction. The regression analysis revealed that education status, age, sector, work experience, mindfulness and life satisfaction significantly predicted job satisfaction.*

**Keywords:** *Mindfulness, Emotion Regulation Skills, Job Satisfaction*

### **Giriş**

Örgütlerin başarılarında önemli faktörlerden birisi nitelikli insan kaynağıdır. Bütün örgütler; o örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, işinin gereklerini bilen çalışanlara sahip olmak isterler. Bu önemli özellikler, çalışanların işlerinden elde ettiği memnuniyet derecesi ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanları ve örgütleri aynı anda etkileyebilme özelliğine sahip bir kavram olan iş tatmininin; verimliliği, çalışan performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmasının yanı sıra stres, depresyon ve tükenmişliği de azalttığı bilinmektedir. Bu sebeple iş tatmini hem örgütsel hem de bireysel performans açısından son derece öneme sahiptir. Dolayısıyla örgütler, hedefleri doğrultusunda tüm çalışanlarını motive etmelidir. Motivasyon sayesinde çalışanlar iş yaşamları ile ilgili davranışlarını ve çabalarını olumlu yönde değiştirirler.

Çalışma kapsamında ele alınan diğer kavram duygu düzenleme becerisidir. Bireyler, hem iş yaşamlarında hem de özel yaşamlarında karşılaştıkları olaylar karşısında farklı tepkiler verebilmekte ve duygularının etkisi altında kalabilmektedirler. Bu noktada duygu düzenlemenin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bireyler, olumsuz duygularını azaltmaya ve olumlu olan duygularını ise sürdürmeye ve artırmaya çalışarak duygularını düzenleyebilirler. Bu strateji, bireylerin iyi oluş hallerini artırmaya, stres seviyelerini azaltmaya yardımcı olur. Çalışanların iş tatmini duymaları açısından iş yaşamında da duygu düzenleme stratejileri gereklidir.

Bireyin işini yaparken tecrübeye açık bir şekilde, önyargısız olarak ve otomatik davranmaktan uzaklaşarak şimdiki zamanda olup bitenlerin farkında olması, geçmişe ve geleceğe, hissettiği duygu ve düşüncelere dalıp gitmemesi önemlidir. Bilgece farkındalık olarak adlandırılan bu durum, bireylerin yaşanan olumsuz duruma teslim olmaksızın, onu anlamaya ve başka bir gözle değerlendirmeye çalışmasına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, çalışanların duygu düzenleme becerileri ve bilgece farkındalıklarının, iş tatmini duymaları ile ilişkisi incelenmektedir. Çalışmada genel olarak kuramsal çerçeve çizilerek, iş tatmini, duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalık kavramlarına ve birbirleriyle olan ilişkilerine değinilmiştir. Ayrıca araştırma konusuna yönelik yurt içi ve yurt dışında yapılmış çeşitli çalışmalara ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile sonuçlara yer verilmiştir.

## 1. Kuramsal Çerçeve

### a. İş Tatmini

İş tatmini kavramını Demirel ve Özçınar (2009, s. 132), “çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesi” şeklinde tanımlamaktadır. Diğer bir tanım da ise, “bir kişinin işi veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan, hoş giden duygusal durum ya da çalışanın işiyle ilgili olumlu ve olumsuz duyguları” şeklinde ifade edilmektedir (Özutku, 2007, s. 84).

İş tatmini, kişinin bireysel değerlendirmesi olması sebebiyle, o kişinin değerleri ve nelere önem verdiğiyle doğrudan alakalıdır. Örneğin bazı çalışanlar için yüksek bir ekonomik gelir en önemli motivasyon aracı iken, bazıları için iyi bir eğitim olabilmektedir (Örücü ve Diğ., 2006, s. 40). Dolayısıyla her çalışanın işinden tatmin olabilmesi, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörler genel olarak örgütsel ve bireysel faktörler olarak ikiye ayrılarak değerlendirilebilir. İşin niteliği, örgüt içi iletişim, ücret ve ödül yönetimi, yönetim tarzı, çalışma koşulları ve terfi imkanı örgütsel faktörler iken; yaş, eğitim durumu, deneyim süresi gibi faktörler de bireysel faktörlerdir.

Tella (2007)'ya göre iş tatmini konusunda aşağıda sıralanmış olan üç boyut ön plana çıkmaktadır (Akt. Arslan, 2010, s. 37).

- İş tatmini iş durumundan kaynaklanan duygusal bir tepkidir. Bu tepki, sonuç olarak işe yansımakla birlikte gözle görülmesi olanaksızdır.

- İş tatmini, çalışanların beklentileri ve gelirlerinin büyüklüğüyle orantılı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin bir kurumda diğer çalışanlara oranla daha yüksek performans gösterip, buna rağmen düşük bir ödüllendirmeyle çalışan kişinin işine, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar içine girmesi kaçınılmazken; tam tersi, adil bir ücretlendirme politikası, olumlu tutumlara yol açabilmektedir.

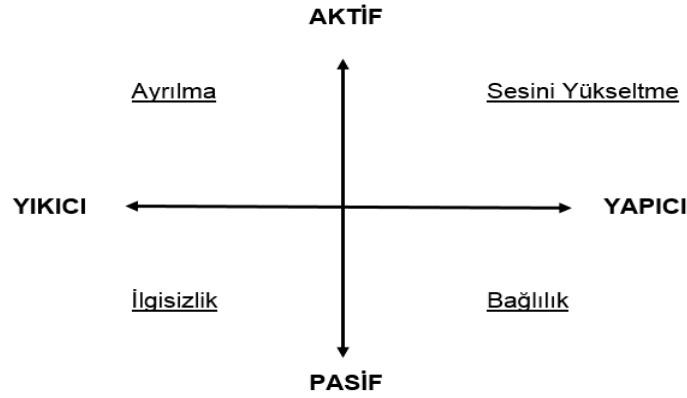
- İş tatmini, çalışanların yararlanacağı işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları gibi bazı boyutlara sahiptir.

Ayrıca yazındaki birçok çalışmada iş tatmini ile ilişkili olduğu belirtilen motivasyon kuramlarının önemi bulunmaktadır. Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu (2013, s. 138) motivasyonu, eylemi harekete geçiren içsel unsurlar ve hareketi tetikleyen dışsal unsurlar olarak açıklamaktadırlar. Yani bireyin kendi iç dünyasındaki unsurlar ve çevresinde olup bitenler motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Buradan anlaşılacağı gibi motivasyon için öncelikle belirli bir amaca yönelmek ve enerjiyi harcamak gerekir. Bireyin bu davranışı sergilemesi için birtakım ihtiyaçlarını gidermeye yönelik kararlılığı da şarttır. Dolayısıyla bireyin amaçlarını belirlemesi ve motive olmasında, tatmin edilmemiş olan ihtiyaçları etkilidir. İhtiyaçlar motive olmayı, motive olmak ise hareketi, diğer bir ifade ile “davranış”ı doğurur. Davranış aşamasının sonucunda birey amaçladığı ile elde ettiğini kıyaslar ve böylece olumlu ya da olumsuz tatmin oluşur (Türkoğlu, 2011, s. 7). Bu açıdan düşünüldüğünde motivasyon, örgütler ve bireyler açısından önemli olmakla birlikte çalışanların işlerinde etkili olabilmeleri için de gereklidir.

Çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları durumunda ise örgüt ve birey açısından ne gibi sonuçlarla karşılaşılacağına bilinmesi, iş tatmini kavramının önemini ortaya

çıkarmaktadır. İşini sevmeyen ve iş tatminsizliği yaşayan çalışan, işinden uzaklaşma davranışı sergileyecek ve işini önemsemeyerek bireysel performansını, dolayısıyla da örgütsel performansı düşürecektir. Eroğluer (2008)'e göre iş tatmini yüksek çalışanlar, diğer çalışan veya gruplarla uyum içerisinde çalışarak örgüt amaçlarına hizmet edecek güç birliği sistemini geliştirirler. İşinden tatmin olmayan çalışan, mevcut örgütünden ayrılmanın yollarını ararken, alternatif iş imkânlarını da değerlendirir. Kendisi için uygun olan başka bir iş alternatifine yönelir. İşten ayrılma, örgütler açısından hem maliyet getirmekte, hem de zaman kaybettirmektedir. Bu olumsuz duruma engel olmak için çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması gereklidir. Porter (1974) örgütsel bağlılığı, “örgütün amaç ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme; örgütün yararı için dikkate değer çaba göstermeye istekli olma ve örgütün üyesi olmak için güçlü bir arzu duyma” olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014, s. 47).

Rusbult, Farrell, Rogers, Mainous (1988, s. 601), çalışanların iş tatminsizliği yaşadıklarında, “ayrılma, ilgisizlik, sesini yükseltme ve bağlılık” olmak üzere, dört farklı bireysel tepki verdiklerini belirtmişlerdir.



İş Tatminsizliğine Gösterilen Tepkiler  
(Rusbult ve Diğer., 1988, s. 604)

Ayrılma, çalışanın işinden ayrılarak, başka bir örgüte geçmesi veya bunu düşünmesi; ilgisizlik, çalışanın işteki çabasını ve ilgisini azaltarak durumların kötüye gidişine müsaade etmesi, sürekli işe geç kalması, kişisel işlerine zaman ayırması ve hata oranlarında artma olarak açıklanabilir. Sesini yükseltme, çalışanın kötüye giden durumu düzeltmek, problemleri çözmek ve öneriler getirmek için iş arkadaşları ve yöneticileriyle konuşması, tartışması; bağlılık ise pasif olarak ve iyi niyetle şartların iyiye gitmesini beklemek, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek ve örgüte destek vererek yönetime güvenmektir.

#### b. Duygu Düzenleme Becerisi

Duygu kavramı kelime anlamı olarak, “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” şeklinde tanımlanabilir (TDK, 2016). Greenberg (2004) duyguların, kendimizi ve çevremizdekileri düzenlemenin yanı sıra, hayata da anlam verdiğini; pişmanlık, hüzn, öfke ya da kaygı gibi olumsuz duyguların, kişilerin iyi oluş hallerini sağlamaya yönelik olan önemli meselelere odaklanmaları açısından yararlı olduğunu vurgulamıştır. Duy ve Yılmaz (2014) ise, duyguların çoğu zaman yararlı olduklarını ve olumsuz duyguların zarar verici özelliklerini azaltmaya, olumlu

duyguları ise sürdürmeye ve artırmaya çalışmanın da, duygu düzenleme kavramını ortaya çıkardığını belirtmiştir. Gross (1998) duygu düzenlemeyi, bireylerin sahip oldukları duygularını etkileyebilmeleri ve ifade edebilmeleri olarak özetlemiştir. Bu tanımdan yola çıkarak, bireylerin duygularını açık bir şekilde ifade edebilmesinin ve duygularının net olarak farkında olmasının yararlı olacağını belirtmekte fayda vardır.

Kişinin doğası gereği, acıdan kaçınan ve hazzı arayan bir yapısı vardır. Ancak duygu düzenleme, hedonizm (hazcılık)den farklı olarak, sadece olumsuz duygulardan kurtulmak anlamına gelmediği gibi olumlu duyguları da yerine göre durdurmak veya ifade etmemek anlamına gelir (Gross, 1998, s. 286). Örneğin, neşeli bir ruh hali bulunan doktorun, hastasına kötü bir hastalığa yakalanmış olduğunu söylerken duygularını ifade etmemesi gerekir. Duygu düzenlemenin, hem kişinin kendisi, hem de başkaları tarafından yapılabileceğini vurgulayan Thompson ve Calkins (1996), duyguların kendisini düzenlemenin yanı sıra, oluşan duyguların sebeplerini de düzenleyebilmenin gerekliliğinden bahsetmişlerdir.

Gross ve John (2003, s. 359), duygu düzenleme ile ilgili olarak bireysel farklılıklara değinerek, geliştirdikleri ölçekteki iki faktörden, “yeniden değerlendirme (*reappraisal*)” stratejisini kullananların, “duygu baskılama (*suppression*)” stratejisini kullananlara göre daha olumlu duygular hissettiklerini aktarmışlardır. Bu stratejilerden yeniden değerlendirme, duygunun oluşumuna sebep olan faktör veya faktörlerin değerlendirilmesiyle hissedilen duyguların değıştirilmesidir. Duygu baskılama stratejisinde ise birey, hissettiği duyguyu dışı vuramadığı ve ifade edemediği için diğer stratejiye göre olumsuz bir durum söz konusudur. Yeniden değerlendirme, kabullenme ve bilgece farkındalık uygulamaları, istenmeyen duyguların yönetimi açısından yararlı uygulamalar iken, duygu baskılama ve sürdürme ise, daha az etkilidir. Çünkü duygu baskılama olumsuz duyguların hissedilmesine devam etmeyi ve kişinin yeni olayları algılama kapasitesini azaltmayı gerektirir (Brackett ve Diğ., 2010, s. 407).

Konuyla ilgili yazında, iş tatmini ve duygu düzenleme kavramları arasındaki ilişkiyle ilgili bazı çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalarda, Gross ve John (2003)’un duygu düzenleme stratejileri olarak belirlediği, “yeniden değerlendirme” stratejisini benimseyen bireylerin iş tatmini seviyelerinin, “duygu baskılama” stratejisini benimseyenlere nazaran, daha yüksek olduğu sonucu ile karşılaşılmaktadır.

### c. Bilgece Farkındalık

Siegel (2010, s. 13), insanoğlunun hayatını basitçe tarif ederek “tüm duygu ve düşüncelerin sevinç ve mutluluğu artırmak, acı ve ıstırabı azaltmaya yönelik” olduğunu belirtmiş; bu amaç için insan zihninin uykuya dalma durumu hariç sürekli çalıştığını, geçmiş veya gelecekle ilgili düşünceler ürettiğini ifade etmiştir. Hedef-odaklı, haz arayışlı ve acıdan kaçınma şeklindeki yaklaşımlar, kişinin çevresinde olup bitenleri ve şimdiki zamanda yaşananları fark etmesini, yeni deneyimler edinmesini ve öğrenmesini engellemektedir.

Bilgece farkındalık (*mindfulness*), terim olarak Pali dilindeki *sati* kelimesinden türetilmiş olup, hatırlamak anlamında kullanılmıştır (Bodhi, 2000). Brown ve Ryan (2003) ise bilgece farkındalığı, kabule hazır/istekli dikkatlilik ve şimdiki zamanda olan olayların ve deneyimlerin farkında olmak şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımda geçen kabule hazır olmak, yaşanan olaylarla ilgili olumlu veya olumsuz gelişmeleri olduğu

gibi kabul edip kavrayarak onların farkında olmaktır. Kabat-Zinn (1994, s. 4) bilgece farkındalığı “belirli bir şekilde, şimdiki zamanda ve yargılamadan dikkatli olmak” şeklinde tanımlamakta ve bu tanıma da ilgili yazında sıkça rastlanmaktadır. Bilgece farkındalıkta önemli olan, bireyin dikkatini bilinçli bir şekilde zihnine ve bedenine odaklaması, hissettiği duygu ve düşüncelerini önyargısız, yargılamadan ve anlayışla idrak etmesidir.

Shapiro ve Diğ. (2006), Kabat-Zinn (1994)’in genel tanımından yola çıkarak, bilgece farkındalığın niyet (*intention*), dikkat (*attention*) ve tavır/tutum (*attitude*) olmak üzere, üç temel bileşeni olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca maksatlı, katılımcı, tecrübeye açık ve önyargısız olmanın, “geçmişte yaşanan bir olaya gömülüp kalmaktansa, onunla basitçe yüzleşmek” olarak açıkladıkları “yeniden algılama”yı (*reperceiving*) sağladığını öne sürmüşlerdir. Olumsuz duyguları düzenlemeyebilmek yerine onlardan kaçınarak yüzleşmemek, bireye ileriki zamanlarda daha sık ve yoğun bir şekilde rahatsızlık verecektir (Bowlin ve Baer, 2012). Oysa yaşanan olumsuz duruma teslim olmaksızın, onu anlamaya ve başka bir gözle değerlendirmeye çalışılmalıdır. Örneğin, kaygı veren olumsuz bir durumda kişi, bu durumun verdiği stresten dolayı alkol ve sigara tüketimini artırarak veya yeme alışkanlıklarını bozarak kurtulmaya çalışabilir. Ancak yeniden algılama sayesinde kişinin, kaygı veren bu duruma başka bir gözle bakıp sebeplerini irdelemesi ve bunun normal bir duygusal durum olduğunu, belli bir zaman sonra geçeceğini düşünmesi, bu olumsuz durumdan kendini kurtarmasını sağlar. Bu sebeptir ki kişinin tecrübelerini, yaşadığı duygu ve düşüncelerini bilgece, başka bir gözle ve bilinçli bir şekilde algılamasını ve değerlendirmesini gerektirdiği için *mindfulness* terimi, bilgece farkındalık olarak tercüme edilmiştir (Şahin ve Kökdemir, 2015).

Germer, Siegel ve Fulton (2005), bilgece farkındalığı detaylı olarak açıklamış ve çalışmalarında bilgece farkındalıktan bahsetmişlerdir (Akt. Özyeşil ve Diğ., 2011). Yazarlara göre bilgece farkındalık, kişinin şu anda deneyimlediklerine karşı aktif ve uyanık olması; olumlu ve olumsuz her türlü deneyim ve iyi oluş haliyle ilişkilidir. Bu durumun tam tersi ise umursamamak, dalgınlık veya otomatikleşme olarak adlandırılır ki bu durumda da kişiler nadiren bilinçli bir şekilde düşünce ve fikirlerini şu anda meydana gelmekte olanlara yönlendirirler.

Bilgece farkındalık, bir kişilik özelliği olmasının yanı sıra egzersizlerle geliştirilebilecek bir beceridir. Bilgece farkındalık egzersizleri, kişilerin stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olduğu için kaygı duymalarını azaltmakta ve günlük yaşamlarındaki iyi oluş halleri açısından olumlu etki yaratmaktadır (Weinstein, Brown ve Ryan, 2009, s. 381). Bilgece farkındalığı yüksek olan bireyler, kendi duygu ve düşüncelerini objektif olarak, farklı bir bakış açısıyla gözlemledikleri için bu duygu ve düşüncelere gömülüp kalmazlar. Kendi olumsuz düşüncelerinden etkilenmezler. Yazındaki birçok çalışma, bilgece farkındalığı klinik çalışması olarak ele almış olup bireylerin stres ve endişe kaynaklı rahatsızlıklarını azaltmak amacıyla değerlendirmiştir. Nitekim Dane (2011, s. 998), yazındaki bilgece farkındalık çalışmalarının çoğunun, kişilerin iyi oluşları ve sağlıkları ile ilişkilendirildiğine, ancak iş yaşamı ile iş performansının ele alınmadığına dikkat çekmiştir. Zaten bu noktada da mevcut çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır.

Bilgece farkındalık temelli stres azaltma programları, biçimsel yöntemler kullanılarak kişinin bilgece farkındalık seviyesini yükseltmeye çalışan programlardır. Baer ve Diğ. (2006), 174 yetişkin ile bu programı 8 hafta boyunca, haftada 2 kere ve 30'ar dakika süresince uyguladığını aktardığı makalesinde, deneklerin duygularının, hislerinin ve hareketlerinin farkında olarak günlük faaliyetlerini sürdürmelerini teşvik ettiklerini ve olumlu sonuçlar aldıklarını belirtmişlerdir. Gold, Smith, Hopper, Herne, Tansey ve Hulland (2010), bu programı uygulayarak öğretmenlerin bilgece farkındalık seviyelerini artırmak amacıyla yürüttükleri çalışmalarına, günlük hayatlarında stres yaşadıklarını ifade eden 10 ilkokul öğretmeni katılmıştır. Dokuz katılımcının 8 haftalık program sonunda stres ve kaygı seviyelerinde azalma görülürken bir katılımcının ise, bu program süresince kişisel bazı sıkıntılarından dolayı stres ve kaygı seviyesinde azalma görülmemiştir.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

### a. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Uluslararası yazında iş tatmini ile duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalık kavramlarına ilişkin ayrı ayrı çok sayıda çalışma yer almaktadır. Ancak; bu kavramların birlikte incelendiği çalışma sayısı çok azdır. Ayrıca Türkiye’de bu konuyla ilgili yapılmış hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, yazında bahsedilen eksikliğin giderilmesi açısından bu çalışmanın ilgili uluslararası ve ulusal düzeydeki yazına önemli katkısının olacağı değerlendirilmektedir.

Örgütsel ve bireysel performansın artmasında iş tatmini etkilidir. Dolayısıyla çalışma hayatında önemli bir yeri olan iş tatmininin artırılması noktasında duygu düzenleme becerisi ve bilgece farkındalık kavramlarının etkili olup olmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

1. Çalışanların iş tatminleri, yaşam doyumları (genel hayat memnuniyetleri), bilgece farkındalık düzeyleri ve duygu düzenleme becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Çalışanların iş tatmininin yordayıcısı olan değişkenler nelerdir?

Bu araştırma soruları kapsamında oluşturulan hipotezler ise şunlardır:

**H<sub>1</sub>:** İş tatmini ile genel hayat memnuniyeti arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** İş tatmini ile duygu yeniden değerlendirme arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.

**H<sub>3</sub>:** İş tatmini ile duygu baskılama arasında anlamlı ve ters yönde ilişki vardır.

**H<sub>4</sub>:** Bilgece farkındalık düzeyi ile duygu yeniden değerlendirme arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.

**H<sub>5</sub>:** Bilgece farkındalığı yüksek olan çalışanlar daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.

### b. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’deki tüm çalışanlar olup, bu evreni temsil ettiği değerlendirilen örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Ankara’da “rastgele

örnekleme yöntemi” ile oluşturulan örneklem, hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarda yaşları 19 ile 62 arasında değişen çalışanları kapsamaktadır.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50), yüzde 95 güven aralığında evren büyüklüğü 100 milyona kadar olan evrenler için yeterli örneklem sayısının 384 olduğunu ve bu sayının evreni temsil edebildiğini belirtmişlerdir. Buna göre Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısının 2016 yılı Ocak döneminde toplam 26 milyon 275 bin kişi olduğunu göz önünde bulundurursak mevcut araştırmadaki örneklem sayısının (408) evreni temsil edebildiği değerlendirilmektedir (TÜİK, 2016).

Araştırmanın örnekleminin %55 (224)’i kamu personeli ve %45’i (184) özel sektör çalışanı olmak üzere toplam 408 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların görev yaptıkları kurumlar rasgele seçilmiş olup, yöneticilerden müsaade alınmıştır. Ölçekler, katılımcıların gönüllülüğü esasına göre çalışma ortamlarında uygulanmıştır. Örneklemedeki kamu çalışanlarının; 151’i bir güvenlik kurumundaki çalışanlar ve 73’ü üç ortaokulda görev yapan öğretmenlerdir. Özel sektör çalışanlarının; 74’ü mühendis, 89’u tekniker ve 21’i ise şofördür. Katılımcıların 1’i (%0.2) ilkokul; 2’si (%0.5) ortaokul; 35’i (%8.6) lise; 295’i (%72.3) lisans; 75’i (%18.4) ise lisansüstü eğitim seviyesindedir. İş deneyim süreleri 5 ile 35 yıl (Ort.=11.95, S.S.=7.83) arasında değişen örneklemin %27.7’si kadın iken, %72.3’ü erkektir.

Katılımcıların anket sorularına içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır. Toplanmış olan verilerin, çalışanların beyanına dayalı olması, bu çalışmanın sınırlılıklarından biridir. Ayrıca çalışanların, eğitim düzeyleri ve cinsiyetleri açısından da örnekleme, lisans düzeyinde eğitim ve erkek olma yönünde yanlılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları değerlendirilirken bu yanlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

### c. Veri Toplama Araçları

**i) Demografik Bilgi Formu:** Katılımcılardan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu vb. demografik bilgilerinin yanı sıra çalışmakta oldukları sektör ve iş deneyimi bilgileri de alınmıştır.

**ii) İş Doyumu Ölçeği:** Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği, çalışanların iş doyumlarını ölçmek için hazırlanmış olan ve 5’li Likert Ölçeğine göre değerlendirilen 32 maddelik bir ölçektir. Mevcut çalışmada (n=408) gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda 6 faktörlü yapının orijinal haliyle uyumlu olacak şekilde geçerli olduğu değerlendirilmiştir. Katılımcılar, her bir maddede sorulan konunun kendilerini ne derecede tatmin ettiğini işaretlemektedirler (%0=hiç tatmin etmiyor; %25=az tatmin ediyor; %50=kararsızım; %75=çok tatmin ediyor; %100=tamamen tatmin ediyor).

Hesaplanan güvenilirlik katsayıları, ölçeğin bütünü için .94; "işletme politikaları" alt ölçeği için .93; "bireysel faktörler" alt ölçeği için .84; "fiziksel koşullar" alt ölçeği için .81; "kontrol/otonomi" alt ölçeği için .67; "ücret" alt ölçeği için .52; "kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için .56 olarak tespit edilmiştir.

**iii) Duygu Düzenleme Ölçeği:** Gross ve John (2003) tarafından geliştirilmiş olan 10 maddelik Duygu Düzenleme Ölçeği, duygu düzenleme konusunda bireylerarası farklılıkları ölçmeye çalışmaktadır. İki faktörlü yapıda olan bu ölçekte, “yeniden



değerlendirme” ve “duygu baskılama” faktörleri tespit edilmiş olup bu ölçek, Ulaşan Özgüle (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.

Mevcut çalışmada yapılan faktör analizi de Gross ve John (2003) ile Ulaşan Özgüle (2011)’nin tespitleriyle paralellik göstermektedir. Bulunan toplam varyans %70.29 olup, “Yeniden Değerlendirme” faktörü varyansın %37.54’ünü; “Duygu Baskılama” faktörü ise toplam varyansın %32.75’ini açıklamaktadır. Yeniden Değerlendirme faktörü için “Hissettiğim olumsuz duyguları azaltmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm” veya “Hissettiğim olumlu duyguları (sevinç veya eğlence/coşku gibi) arttırmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm” şeklindeki sorular örnek olarak verilebilir. “Olumsuz duygular hissettiğimde, onları belli etmemek için elimden geleni yaparım” veya “Olumlu duygular hissettiğimde, onları belli etmemeye özen gösteririm” şeklindeki sorular duygu baskılama faktörüne verilebilecek örneklerdir. Bu çalışma için toplanan veriler dikkate alındığında *cronbach alfa* güvenilirlik katsayıları, Duygu Düzenleme Ölçeğinin bütünü için .90; “Yeniden Değerlendirme” alt ölçeği için .88; “Duygu Baskılama” alt ölçeği için ise .89 olarak bulunmuştur.

**iv) Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği:** Lau ve Diğ. (2006)’nin geliştirdiği 13 maddelik Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği, kişilerin bir kişilik özelliği olarak, zihinlerinden geçen düşüncelerden etkilenmeden dikkatlerini odaklayabilme becerilerinin ne düzeyde olduğunu değerlendirmek üzere geliştirilmiştir. Bu ölçekte, “Etkilenmeden İzleme” ve “Merakla Yaklaşma” olmak üzere iki faktörlü bir yapı bulunmaktadır. Bu ölçek Şahin ve Kökdemir (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Mevcut çalışma verilerine göre, TBFÖ’nün bütünü için *cronbach alfa* güvenilirlik katsayısı .87; merakla yaklaşma alt ölçeği için .83; etkilenmeden izleme alt ölçeği için ise .78 olarak bulunmuştur.

**v) Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği:** Ghorbani ve Diğ. (2008), bireylerin geçmiş ve şimdiki zamanla ilgili tecrübelerini ve gelecek zamanla ilgili algılarını ölçmek amacıyla bu ölçeği geliştirmişlerdir. Şahin ve Kökdemir (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan ölçeğin *cronbach alfa* katsayı değeri .76’dır. Yazarlar, yaptıkları uyarlama çalışmasında da üç faktörlü yapının olduğunu; ancak orijinal ölçeği oluşturan yazarların önerileri doğrultusunda, toplam varyansın %66.30’unu açıklayan tek faktörlü yapının kullanılabilmesine karar vermişlerdir. Mevcut çalışmada Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği için bulunan *cronbach alfa* güvenilirlik katsayısı .84’tür.

### 3. Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Genel hayat memnuniyeti, bilgece farkındalık, duygu yeniden değerlendirme, duygu baskılama ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo-1’de de görüldüğü üzere, iş tatmini ile bilgece farkındalık (TBFÖ), bütünleştirici kendilik farkındalığı, duygu yeniden değerlendirme ve genel hayat memnuniyeti arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler (sırasıyla  $r=.13$ ,  $p<.01$ ;  $r=.19$ ,  $p<.001$ ;  $r=.13$ ,  $p<.01$ ;  $r=.35$ ,  $p<.001$ ) bulunmuştur. Dolayısıyla hipotez 1 (*İş tatmini ile genel hayat memnuniyeti arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.*) ve hipotez 2 (*İş*

*tatmini ile duygu yeniden değerlendirme arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.)* kabul edilmiştir. Ayrıca Tablo-1’de sunulan bulgulara göre hipotez 4 (*Bilgece farkındalık düzeyi ile duygu yeniden değerlendirme arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki vardır.*) te kabul edilmiştir.

Genel hayat memnuniyeti ile bilgece farkındalık (TBFÖ), bütünleştirici kendilik farkındalığı, duygu yeniden değerlendirme arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler (sırasıyla  $r=.20$ ,  $p<.001$ ;  $r=.17$ ,  $p<.001$ ;  $r=.20$ ,  $p<.001$ ) bulunmuştur. Ayrıca genel hayat memnuniyeti ile bilgece farkındalığın alt boyutlarından olan merakla yaklaşma ( $r=.19$ ,  $p<.001$ ) ve etkilenmeden izleme ( $r=.17$ ,  $p<.001$ ) arasında aynı yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

**Tablo - 1: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar**

Değişkenler		(1)	(2)	(2a)	(2b)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	Genel Hayat Memnuniyeti	1							
(2)	Bilgece Farkındalık (TBFÖ)	.20* **	1						
(2a)	-Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	.19* **	.90* **	1					
(2b)	-Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	.17* **	.92* **	.66* **	1				
(3)	Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	.17* **	.29* **	.31* **	.22* **	1			
(4)	Duygu Yeniden Değerlendirme	.20* **	.36* **	.35* **	.31* **	.24* **	1		
(5)	Duygu Baskılama	.03	.30* **	.30* **	.26* **	.03	.56* **	1	
(6)	İş Tatmini	.35* **	.13* *	.05	.18* **	.19* **	.13* *	-.06	1

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

Duygu baskılamanın ise, bilgece farkındalık ile aynı yönde ve anlamlı ( $r=.30$ ,  $p<.001$ ) ilişkisi gözlenmiş olup, iş tatmini ile ilişkisi ise ters yönde olmak üzere çok düşük ve anlamsızdır. Dolayısıyla hipotez 3 (*İş tatmini ile duygu baskılama arasında anlamlı ve ters yönde ilişki vardır.*) reddedilmiştir.

Araştırma değişkenlerinden hangilerinin iş tatminini etkilediğinin araştırılması amacıyla Regresyon Analizi yapılmıştır. İş tatmininin bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizinde, 1’inci adımda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ile iş deneyim süreleri; 2’nci adımda genel hayat memnuniyet puanları; 3’üncü adımda “Duygu Düzenleme Ölçeği”nin duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama puanları; 4’üncü adımda bilgece farkındalığın iki boyutu olan merakla yaklaşma ve etkilenmeden izleme puanları (TBFÖ) ve 5’inci adımda ise, bütünleştirici kendilik farkındalığı (BKFÖ) puanları analize dâhil edilmiştir. Analize ilişkin bulgular Tablo-2’de bulunmaktadır.

**Tablo - 2: İş Tatmininin Yordayıcısı Değişkenler  
(Hiyerarşik Regresyon Analizi)**

Değişken	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 'deki Değişim	F	F'deki Değişim	Beta	t
Eğitim Durumu	.020	.020	8.408**	8.408**	.043	.892
Sektör	.045	.025	9.552***	10.499**	.106	2.260*
Yaş	.055	.010	7.787***	4.109*	.395	2.795**
İş Deneyimi	.080	.026	8.789***	11.203**	-.354	-2.505*
Genel Hayat Memnuniyeti	.172	.092	16.698***	44.528***	.301	6.309***
Etkilenmeden İzleme	.183	.011	14.975***	5.439*	.213	3.536***
Merakla Yaklaşma	.198	.015	14.083***	7.312**	-.197	-3.203**
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	.212	.014	13.415***	7.206**	.130	2.684**

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini bağımlı değişkenini, eğitim durumu, çalışılan sektör, yaş, iş deneyimi, genel hayat memnuniyeti ve bilgece farkındalık (etkilenmeden izleme, merakla yaklaşma ve bütünleştirici kendilik farkındalığı) bağımsız değişkenlerinin anlamlı düzeyde yordayıcı oldukları görülmektedir. İlk adımda analize sokulan demografik değişkenler arasından sadece eğitim değişkeninin denkleme girdiği ve regresyon modeline anlamlı katkı yaptığı görülmektedir ( $F_{(1)}=8.408$ ,  $p<.01$ ). R<sup>2</sup> değeri .020'dir. Bu sonuç, katılımcıların iş tatminlerinde %2 oranındaki varyansın eğitim durumu değişkenince açıklandığını ifade etmektedir. Denklem ikinci olarak giren çalışılan sektör değişkeni %2.5'lük ilave ile iş tatminindeki varyansın açıklanmasını %4.5'e çıkarmıştır ( $F_{(2)}=9.552$ ,  $p<.001$ ). Denklem üçüncü olarak giren yaş değişkeni ile modeldeki anlamlılık düzeyi devam etmiş ve %1'lik katkı ile toplam açıklanan varyans %5.5'e yükselmiştir ( $F_{(3)}=7.787$ ,  $p<.001$ ). Daha sonra denklem giren iş deneyimi değişkeni ile açıklanan varyans %2.6'lük ilave ile %8'e çıkmıştır ( $F_{(4)}=8.789$ ,  $p<.001$ ). İkinci adımda analize sokulan genel hayat memnuniyeti, iş tatmininin açıklanmasında %9.2'lik ilave varyans sağlayarak açıklanan toplam varyansı %17.2'ye yükseltmiştir ( $F_{(5)}=16.698$ ,  $p<.001$ ). Üçüncü adımda analize sokulan TBFÖ alt ölçekleri olan "etkilenmeden izleme" ve "merakla yaklaşma" puanları da denklem girerek açıklanan varyansa sırasıyla %1.1 ve %1.5'lik ilave katkı sağlamışlardır (sırasıyla  $F_{(6)}=14.975$ ,  $p<.001$ ;  $F_{(7)}=14.083$ ,  $p<.001$ ). Bu iki değişkenle birlikte açıklanan toplam varyans %19.8'e çıkmıştır. Son olarak analize sokulan BKFÖ puanları ise, %1,4'lük ilave katkı ile denklem girerek açıklanan toplam varyansı %21.2'ye çıkarmıştır ( $F_{(8)}=13.415$ ,  $p<.001$ ). Bu bulgulara göre hipotez 5 (*Bilgece farkındalığı yüksek olan çalışanlar daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.*) kabul edilmiştir.

Mevcut çalışmada çalışanların hayatlarından genel anlamda memnun olmalarının iş tatminleriyle ( $r=.35$ ,  $p<.001$ ) ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Tablo-1). Ayrıca, iş tatmininin yordayıcısı değişkenleri tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde de iş tatminindeki varyansın açıklanmasında, genel hayat memnuniyeti puanlarının %9.2'lik önemli bir katkı sağladığı görülmektedir (Tablo-2). Bu noktadan hareketle, çalışanların genel hayat memnuniyetlerini hangi değişkenlerin etkilediğini tespit etmek maksadıyla ikinci bir hiyerarşik regresyon analizi yapılmış olup, sonuçları Tablo-3'te sunulmuştur.

Genel hayat memnuniyetinin bağımlı değişken olduğu ve sonuçlarının Tablo-3'te sunulduğu hiyerarşik regresyon analizinde, 1'inci adımda, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ile iş deneyim süreleri; 2'nci adımda duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama puanları; 3'üncü adımda TBF alt ölçekleri olan merakla yaklaşma ve etkilenmeden izleme; 4'üncü adımda BKF puanları; 5'inci adımda ise, iş tatmini alt ölçekleri (işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel faktörler, kontrol/otonomi, ücret ve kişilerarası ilişkiler) analize sokulmuştur.

**Tablo - 3: Genel Hayat Memnuniyetinin Yordayıcısı Değişkenler (Hiyerarşik Regresyon Analizi)**

Değişken	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 'deki Değişim	F	F'deki Değişim	Beta	t
Eğitim Durumu	.086	.086	38.426***	38.426***	.245	5.578***
Duygu Yeniden Değerlendirme	.121	.034	27.820***	15.812***	.146	3.172**
Etkilenmeden İzleme	.134	.013	20.878***	6.271*	.077	1.650
İş Tatmini (cret Alt l.)	.234	.100	30.808***	52.597***	.322	7.252***

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, genel hayat memnuniyetinin yordayıcısı değişkenlerin eğitim durumu, duygu yeniden değerlendirme, bilgece farkındalık boyutlarından "etkilenmeden izleme" ve iş yerinde alınan "cret" olduğu tespit edilmiştir. Birinci adımda analize sokulan değişkenlerden eğitim durumunun regresyon denklemine girerek modele anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ( $F_{(1)}=38.426$ ,  $p<.001$ ). Bu değişkenin R<sup>2</sup> değerı .086'dır. Bu sonuç, katılımcıların genel hayat memnuniyeti değerlendirmelerindeki varyansın %8.6'lık bir kısmının eğitim durumu ile aklandığını göstermektedir. İkinci adımda denkleme giren duygu yeniden değerlendirme, %3.4'lk katkı ile genel hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın açıklanmasını %12.1'e çıkarmıştır ( $F_{(2)}=27.820$ ,  $p<.001$ ). Analize nc adımda sokulan TBF alt boyutlarından sadece etkilenmeden izleme denkleme girince, modeldeki anlamlılık düzeyi devam etmiş ve %1.3'lk ilave katkı tespit edilmiştir ( $F_{(3)}=20.878$ ,  $p<.001$ ). Son adımda analize sokulmuş olan ücretin ise, hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın açıklanmasına %10'lk ilave katkı sağladığı görülmüştür ( $F_{(4)}=30.808$ ,  $p<.001$ ). Bu bağımsız değişkenlerin toplam olarak,

genel hayat memnuniyeti puanlarındaki varyansın %23.4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Mevcut çalışma kapsamında yapılan regresyon analizlerine göre, çalışanların eğitim düzeylerinin, iş tatmini ve genel hayat memnuniyetlerini anlamlı düzeyde belirleyen bir değişken olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo-2; Tablo-3). Bu nedenle eğitim gruplarının birbirlerinden nasıl farklılaştığını anlamının önemli olduğu görülmüştür. Ancak 408 kişilik örnekleme eğitim açısından var olan yanlılığı ortadan kaldırmak amacıyla eğitim gruplarında, lise ve altındaki 38 kişilik gruba göre bir uyarılma yapılmıştır. Bunun için, lisans mezunu grubundan 247, lisansüstü mezunu grubundan 27 kişi rastgele seçilerek analizden çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile birlikte 1'inci grup (lise ve altı) 38; 2'nci grup (lisans) 48; 3'üncü grup (lisansüstü) ise 48 kişiden oluşmuştur.

Çalışanların duyu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatmini seviyelerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadıklarını tespit etmek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analiz Testi" yapılmış olup test sonuçları Tablo-4'te bulunmaktadır.

**Tablo - 4: Ölçeklerden Alınan Puanların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması**

	Lise ve Altı (n=38)		Lisans (n=48)		Lisansüstü (n=48)		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
<b>Duygu Yeniden Düzenleme</b>	3.70	1.08	3.60	1.09	3.85	.96	.733
<b>Duygu Baskılama</b>	3.30	1.17	2.69	1.04	3.05	1.10	3.415*
<b>Merakla Yaklaşma (TBFÖ)</b>	3.42	.58	3.20	.61	3.57	.58	4.610*
<b>Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)</b>	3.31	.59	3.11	.63	3.28	.73	1.299
<b>Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı</b>	3.18	.57	3.44	.49	3.52	.44	5.145**
<b>Genel Hayat Memnuniyeti</b>	3.22	.58	3.65	.52	3.90	.43	19.099***
<b>İş Tatmini</b>	3.36	.69	4.07	.45	3.67	.65	14.853***

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Test sonucunda duyu baskılamanın, bilgece farkındalık düzeylerinin, genel hayat memnuniyetinin ve iş tatmininin eğitim grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi eğitim gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için ise Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey) yapılmıştır.

- ✓ Duygu Baskılama: Lise ve Altı > Lisans
- ✓ Merakla Yaklaşma: Lisansüstü > Lisans
- ✓ Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı: Lisansüstü > Lise ve Altı

- ✓ Genel Hayat Memnuniyeti: Lisansüstü > Lisans  
Lisansüstü > Lise ve Altı  
Lisans > Lise ve Altı
- ✓ İş Tatmini: Lisans > Lisansüstü > Lise ve Altı

Tablo-4'te de görüldüğü gibi lise ve altı grup, lisans grubuna göre daha fazla duygu baskılama stratejisi kullanmaktadır. Lisansüstü grubun, lisans grubuna göre daha fazla bilgece farkındalığın merakla yaklaşma boyutuna sahip oldukları görülmüştür. Genel hayat memnuniyetinin eğitim seviyesiyle doğru orantılı olarak arttığı da tespit edilmiştir. İş tatmini açısından ise, en yüksek puanların lisans grubunda olduğu görülmüştür.

Yapılan regresyon analizinde iş deneyiminin, iş tatmininin yordayıcısı olduğu tespit edildiğinden, örneklem 3 farklı iş deneyim grubuna ayrılarak araştırma değişkenleri açısından karşılaştırılmıştır. Altı yıl ve altında iş deneyimi olanlar 1'inci grup, 7 ile 14 yıl arasında iş deneyimi olanlar 2'nci grup, 15 yıl ve üzeri iş deneyimi olanlar 3'üncü grup olarak ele alınmıştır. Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatminlerine göre iş deneyim süreleri bazında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığının tespiti maksadıyla Tek Yönlü Varyans Analiz Testi yapılmıştır. Test sonuçları ise Tablo-5'te bulunmaktadır.

Test sonucunda, gruplar arasında sadece bütünleştirici kendilik farkındalığı açısından anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi iş deneyim gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey) sonucunda, 6 yıl ve altı iş deneyimi olan grubun, 15 yıl ve üzeri iş deneyimi olan gruba göre daha düşük düzeyde bütünleştirici kendilik farkındalığına sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo - 5: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması**

	6 Yıl ve Altı (n=133)		7-14 Yıl (n=134)		15 Yıl ve Üzeri (n=141)		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
<b>Duygu Yeniden Düzenleme</b>	3.76	.94	3.67	.93	3.79	1.03	.537
<b>Duygu Baskılama</b>	3.06	1.20	2.86	1.09	3.09	1.07	1.751
<b>Merakla Yaklaşma (TBFÖ)</b>	3.34	.63	3.39	.60	3.50	.68	1.953
<b>Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)</b>	3.22	.67	3.19	.60	3.35	.61	2.576
<b>Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı</b>	3.34	.53	3.48	.55	3.54	.53	4.979**
<b>Genel Hayat Memnuniyeti</b>	3.60	.59	3.73	.56	3.59	.60	2.521
<b>İş Tatmini</b>	3.72	.55	3.77	.66	3.78	.71	.315

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

Tablo-2’den de hatırlanacağı gibi iş tatminini belirleyen değişkenler arasında “sektör” de tespit edilmiştir. Bu durumda sektör bazında bir karşılaştırmanın uygun olacağı düşünülmüştür. Çalışanların duygu düzenleme stratejileri, bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş tatminlerine göre sektör bazında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığının tespiti amacıyla iki bağımsız örneklem ortalamasıyla ilgili bağımsız hipotez testi yapılmış olup test sonuçları Tablo-6’da sunulmuştur.

**Tablo - 6: Ölçeklerden Alınan Puanların Sektörlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	Sektörler				t
	Kamu Sektörü (n=224)		Özel Sektör (n=184)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Değerlendirme	3.77	.98	3.70	.96	.765
Duygu Baskılama	3.08	1.08	2.92	1.16	1.419
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.40	.66	3.43	.63	.500
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.25	.64	3.27	.62	.381
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.44	.56	3.47	.52	.521
Genel Hayat Memnuniyeti	3.63	.62	3.64	.54	.116
İş Tatmini	3.67	.62	3.86	.66	2.922**

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

Yapılan test sonucunda, kamu kurumlarında çalışanların özel şirketlerde çalışanlara göre daha düşük seviyede iş tatmini yaşadıkları görülmektedir ( $t_{(406)}=2.922$ ,  $p<.01$ ). Bunun üzerine, iş tatmininin hangi boyutlarının bu farklılaşmada önemli olabileceğini anlamak amacıyla benzer bir karşılaştırma, bu kez iş tatmini alt ölçek puanları dikkate alınarak yapılmıştır (Bkz.Tablo-7).

**Tablo - 7: İş Tatmini Alt Ölçek Puanlarının Sektörlere Göre Karşılaştırılması**

İş Tatmini Alt Ölçekleri	Sektörler				t
	Kamu Sektörü (n=224)		Özel Sektör (n=184)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
İşletme Politikaları	3.57	.75	3.73	.74	2.206*
Bireysel Faktörler	3.78	.67	4.01	.66	3.390**
Fiziksel Faktörler	3.91	.76	4.06	.80	1.879
Kontrol Otonomi	3.80	.72	4.11	1.45	2.830**
Ücret	3.01	.92	3.33	.97	3.389**
Kişilerarası İlişkiler	4.01	.67	4.07	.62	.950

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

Yapılan bağımsız hipotez testi sonucunda elde edilen bulgulara göre, işletme politikaları ( $t_{(124)}=2.206$ ;  $p<.05$ ), bireysel faktörler ( $t_{(124)}=3.390$ ;  $p<.01$ ), kontrol/otonomi

( $t_{(124)}=2.830$ ;  $p<.01$ ) ve ücret ( $t_{(124)}=3.389$ ;  $p<.01$ ) alt ölçekleri ile ilgili olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; işletme politikaları, bireysel faktörler, kontrol/otonomi ve ücret açısından kamu kurumlarında çalışanların daha düşük seviyede iş tatmini sağladıkları görülmüştür.

Her ne kadar iş tatmininin bağımlı değişken olduğu regresyon analizinde, iş tatmini yordayıcılarının neler olduğuna bakıldıysa da, işinden tam anlamıyla memnun olanlar ile olmayanların, söz konusu değişkenler açısından kıyaslanmasının da ek bazı bilgiler verebileceği düşüncesiyle “Uç Grup Analizi” yapılmıştır. Bu analiz için iş tatmini puan ortalamasının (Ort.=3.76) bir standart sapma (S.S.=0.64) üzerinde ve altında puan alanlar belirlenmiştir. Yapılan t-test analiziyle gruplar; duygu düzenleme becerileri (duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama), bilgece farkındalık düzeyleri, genel hayat memnuniyetleri ve iş deneyimleri açısından karşılaştırılmış olup test sonuçları Tablo-8’de sunulmuştur.

**Tablo - 8: Ölçeklerden Alınan Puanların İş Tatmini Uç Gruplarına Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar				t
	İş Tatmini Düşük Grup X < 3.12 (n=63)		İş Tatmini Yüksek Grup X > 4.40 (n=63)		
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Duygu Yeniden Değerlendirme	3.69	.94	4.28	.94	3.485**
Duygu Baskılama	3.34	1.16	3.27	1.10	.334
Merakla Yaklaşma (TBFÖ)	3.54	.72	3.66	.59	1.053
Etkilenmeden İzleme (TBFÖ)	3.21	.65	3.59	.64	3.293**
Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı	3.30	.61	3.70	.56	3.792***
Genel Hayat Memnuniyeti	3.40	.65	4.00	.51	5.692***
İş Deneyimi	13.72	9.19	15.19	7.44	.990

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

Elde edilen bulgulara göre iş tatmini yüksek ve düşük gruplar arasında, duygu yeniden değerlendirme ( $t_{(124)}=3.485$ ;  $p<.01$ ); etkilenmeden izleme ( $t_{(124)}=3.293$ ;  $p<.01$ ); bütünleştirici kendilik farkındalığı ( $t_{(124)}=3.792$ ;  $p<.001$ ) ve genel hayat memnuniyeti ( $t_{(117.134)}=5.692$ ;  $p<.001$ ) açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuçlar, iş tatmini yüksek olan çalışanların diğerlerine kıyasla, daha fazla duygu yeniden değerlendirme becerisine ve bilgece farkındalık düzeyine sahip olduklarını ve hayatlarından daha fazla memnuniyet duyduklarını göstermektedir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, çalışanların genel hayat memnuniyetleri ile duygularını yeniden değerlendirerek düzenleme becerileri ve bilgece farkındalıklarının ilişkili olduğunu göstermektedir. Kişiler, bilgece farkındalık becerilerini artırarak ve



duygularını etkin bir şekilde düzenleyerek, stresle başa çıkma ve olumsuz duyguların zararlarından asgari düzeyde etkilenme açısından başarılı olabilmektedirler. Sağlıklı bir duygu düzenleme becerisine sahip olan kişiler, duygularını tanıyarak, olumlu olanları artırıp olumsuz olanları azaltabilirler.

Bilgece farkındalıkları yüksek olan kişiler, duygu ve düşüncelerini objektif olarak değerlendirirler. Geçmişte yaşadıkları olumsuz tecrübelerin etkisinden kurtularak dikkatlerini içinde buldukları ana verirler. Bu sebeple bilgece farkındalıkları yüksek olan kişilerin genel olarak hayatlarından daha fazla memnun olacakları öngörülebilir.

Mevcut çalışma sonuçları, bilgece farkındalık becerisinin duygu düzenleme stratejilerinden yeniden değerlendirme ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bilgece farkındalığı yüksek kişiler, zihinsel faaliyetlerinin farkında olarak olumsuz duygularını azaltabilirler. Çünkü bilgece farkındalık, kişinin tecrübelerini yargılamadan kabul etmesine yardımcı olurken, etkin bir duygu düzenleme becerisi edinmesini de sağlamaktadır. Bilgece farkındalığı yüksek kişilerin, hissettikleri duygular yoğunlaşmadan, onları kontrol ederek düzenleyebildiği söylenebilir.

Mevcut çalışma bulgularına göre çalışılan sektörün, çalışanların iş tatminlerinin yordayıcısı olduğu ve özel sektörde çalışanların kamu kurumlarında çalışanlara oranla daha fazla iş tatmini duydukları tespit edilmiştir. Farklı sektörlerdeki çalışanlar arası kıyaslama neticesinde; yapılan işin çalışanın kişiliğine, eğitimine ve yeteneklerine uygun olmasını ifade eden bireysel faktörler, işle ilgili özgürlük ve karar alma serbestliği, ücret memnuniyeti ve işletmenin genel politikaları açısından, özel sektör çalışanlarının daha fazla iş tatmini duydukları görülmüştür. Bu farklılıkların muhtemel sebeplerine değinilecek olursa; özel sektör çalışanlarının kendi değerleriyle örgüt değerlerinin daha fazla uyum içinde olması ve kararlara katılımın daha fazla gerçekleşmesi sebebiyle özel sektör çalışanlarının örgütüne olan bağlılıklarının daha fazla olabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra kamu sektöründeki yönetim anlayışının özel sektöre kıyasla daha az esnek olması ve eğitim imkânlarının kısıtlı olmasının olumsuz etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir.

Mevcut çalışmada, iş tatmininin önemli bir yordayıcısı bilgece farkındalık olarak bulunmuştur. Bilgece farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanların, daha fazla iş tatmini sağladıkları görülmektedir. Çünkü bilgece farkındalığı yüksek bireyler, yaşadıkları olumsuz tecrübelere gömülüp kalmaktansa, onlarla önyargısız bir şekilde yüzleşmeyi tercih ederler. Bu sayede işle ilgili birtakım aksaklıkların daha kolay üstesinden gelebildikleri söylenebilir. İş tatmini seviyelerine göre yapılan uç grup karşılaştırılmasında ise; iş tatmini yüksek olan çalışanların, duygu yeniden değerlendirme becerilerinin ve bilgece farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirttikleri görülmüştür. Bahse konu çalışanların daha fazla yaşam doyumu sağladıklarını ifade ettikleri de tespit edilmiştir.

İş ortamında hissettiği duyguları ifade edemeyen ve baskılayan çalışanların iş tatminsizliği yaşadıkları bilinmektedir. İş ortamında duygu baskılamayı gerektiren durumların var olduğu gerçeğinden hareketle; yöneticilerin, çalışanların duygularını baskılamalarını beklememelerinin ve tüm çalışanlarla iletişim kanallarını açık tutarak, herkesin yönetime katılmasını sağlamalarının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca işletmeler tarafından bilgece farkındalık ve bilgece farkındalık temelli stres azaltma programları ile ilgili konferanslar ve seminerler planlanarak çalışanların bilgece

farkındalıklarını geliştirmeye ve artırmaya çalışılması yerinde olacaktır. Bu sayede bilgece farkındalık ve duygu düzenleme becerileri geliştirilen çalışanların iş tatmini duymaları ve iş ortamında yaşadıkları birtakım sorunların üstesinden gelebilmeleri kolaylaşacaktır. Çünkü yetilerin sonradan edinilebileceği ve geliştirilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan rneklem Ankara’da bazı sınırlı sayıdaki özel ve kamu kurumlarından elde edilen bir örneklemidir. Araştırmacılar tarafından bundan sonra yapılacak çalışmalarda, bu örneklem genişletilmesi ve eğitim düzeyi ile cinsiyet açısından var olan yanlılıkların azaltılması da faydalı olacaktır.

### Kaynakça

- Arslan, N. (2010). Kurum Kültürünün İş Tatmini zerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. ve Toney, L. (2006). “Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness”, *Assessment*, Vol. 13, No. 1, 27–45.
- Bodhi, B., (2000). *A Comprehensive Manual of Abhidhamma*, BPS Pariyatti Editions, Onalaska WA.
- Bowlin, S.L., Baer, R.A. (2012). “Relationship between mindfulness, self-control, and psychological functioning”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 52, 411-415.
- Brackett, M.A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M.R., Salovey, P. (2010). “Emotion-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers”, *Psychology in The Schools*, Vol. 47, No. 4, 406-417.
- Brown, K.W., Ryan, R.M. (2003). “The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 84, 822–848.
- Dane, E. (2011). “Paying Attention to Mindfulness and its Effects on Task Performance in the Workplace”, *Journal of Management*, Vol. 37, No. 4, 997-1018.
- Demirel, Y., zınar, M.F. (2009). “rgtsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini zerinde Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 23, No. 1, 129-145.
- Eroğluer, K. (2008). *rgtlerde İletifim alışanların İş Tatmini zerinde Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Duy, B., Yılmaz, M.A. (2014). “Ergenler İçin Duygu Düzenleme leği’nin Türkçe’ye Uyarlanması”, *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, Vol. 5, No. 41, 23-35.
- Ghorbani, N., Watson, P.J., Hargis, M.B. (2008). “University of Central Arkansas Integrative Self-Knowledge Scale: Correlations and Incremental Validity of a

- Cross-Cultural Measure Developed in Iran and The United States”, The Journal of Psychology, Vol. 142, No. 4, 395–412.
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., Hulland, C. (2010). “Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers”, J Child Fam Stud, Vol. 19, 184-189.
- Greenberg, L. (2004). “Emotion–Focused Therapy”, Clinical Psychology and Psychotherapy, Vol. 11, 3-16.
- Gross, J. (1998). “The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review”, Review of General Psychology, Vol. 2, No. 3, 271-299.
- Gross, J.J., John, O.P. (2003). “Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 85, No. 2, 348-362.
- Gürbüz, Ş., Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kabat-Zinn, J. (1994). Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life, 10th Edition, Hachette Books, New York.
- Lau, M.A., Bishop, S.R., Segal, Z.V., Buis, T., Anderson, N.D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S., Devins, G. (2006). “The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation”, Journal of Clinical Psychology, Vol. 62, No. 12, 1445-1467.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Vol. 13, No. 1, 39-51.
- Örücü, E., Kışlalıoğlu, R.S. (2014). “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Vol. 10, No. 22, 45-65.
- Özutku, H. (2007). “Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, Amme İdaresi Dergisi, Vol. 40, No. 2, 79-98.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. ve Deniz, M.E. (2011). “Bilinçli Farkındalık Ölçeği’ni Türkçeye Uyarlama Çalışması”, Eğitim ve Bilim, Vol. 36, No. 160, 224-235.
- Paşamehmetoğlu, A., Yeloğlu, H.O. (2013). “Motivasyon”, Ü.Sığrı ve S.Gürbüz (Ed.), Örgütsel Davranış, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 136-174.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A.G. (1998). “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”, Academy of Management Journal, Vol. 31, No. 3, 599-627.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, J.A. ve Freedman, B. (2006). “Mechanisms of Mindfulness”, Journal of Clinical Psychology, Vol. 62, No. 3, 373-386.
- Siegel, R. (2010). The Mindfulness Solution, Everyday Practices for Everyday Problems, The Guilford Press, New York.

- Şahin, N.H., Durak, A. (1994). “Mesleki Stres ve İş Tatmini: Bankacılık Örneği”, 23’üncü Uluslararası Uygulamalı Psikoloji Kongresi, Madrid.
- Şahin, N.H., Kökdemir, Z.Y. (2015). “Farkındalık Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçeği”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol. 30, No. 76, 48-64.
- Thompson, R.A., Calkins., S.D. (1996). “The Double-Edged Sword: Emotion Regulation in High Risk Children”, *Development and Psychopathology*, Vol. 8, 163-182.
- TDK. (2016). “Türk Dil Kurumu”, [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.584dc1e9915bb6.60213287](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.584dc1e9915bb6.60213287) (12.12.2016)
- TÜİK. (2016). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21570> (28.07.2016)
- Türkoğlu, H. (2011). İş tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ulaşan Özgüle, E.T. (2011). Mediating Role of Self-Regulation Between Parenting, Attachment, and Adjustment in Middle Adolescence, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Weinstein, N., Brown, K.W., Ryan R.M. (2009). “A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stres Attribution, Coping, and Emotional Well-Being”, *Journal of Research in Personality*, Vol. 43, 374-385.

## Impacts of Mindfulness and Emotion Regulation Skills on Job Satisfaction

**Burak KARACAOğLAN**  
Gazi University  
Institutes of Social Sciences  
Ankara, Turkey  
[brk.karacaoğlan@gmail.com](mailto:brk.karacaoğlan@gmail.com)

**Nesrin HİSLİ şAHİN**  
Başkent University  
Faculty of Arts and Sciences  
Ankara, Turkey  
[nesrinhislisahin@gmail.com](mailto:nesrinhislisahin@gmail.com)

### Extensive Summary

#### Introduction

The most important thing is managing human resource which is the most precious capital of organizations. And it's only possible with employee focused human resource management. Because all employees should be motivated to be able to achieve the objectives of the organization. So expectations of employees should be taken into account by all level managers. All organizations aim to have employees who know the needs of the organization and eager to continue working happily in that organization. These features are directly related to the degree of job satisfaction.

It is known that job satisfaction not also increase work efficiency, employee performance and organizational citizenship behavior; but also decrease stress, depression and burnout. Therefore, job satisfaction has great importance in terms of both organizational and individual performance.

In this research the other concept is emotion regulation skill of employees. Humanbeings who are under the influence of their emotions, may react differently in response to events of both private life and business life. Emotion regulation strategies are needed in terms of job satisfaction. It is important that individuals getting distracted by their own thoughts and feelings and also not being obsessed with what happened in the past. This phenomenon, called "mindfulness" is being not affected from negative situations. Because getting distracted by own thoughts and feelings and also not being obsessed with what happened in the past are crucial.

The aim of this study is to examine a number of factors affecting job satisfaction. It is tried to determine the relationships of job satisfaction with emotion regulation skills and mindfulness.

#### Job Satisfaction

Job satisfaction can be defined as "the degree of satisfaction of employees with their jobs" or "individual assessment of job gains and job conditions" (Demirel and Özçınar, 2009, p. 132). Job satisfaction is directly related to a person's individual assessment of the job and personal values. The most common definitions of job satisfaction in the literature are "the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values" and "the extent to which people like or dislike their jobs" (Özutku, 2007, p. 84).

### **Emotion Regulation Skill**

Emotion can be defined as "brief conscious experience characterized by intense mental activity and a high degree of pleasure or displeasure ". Greenberg (2004) indicated that emotions can give meaning to the person's life.

Due to the nature of a person, there is a structure of seeking pleasure and avoiding pain. However, emotion regulation does not also mean getting rid of negative emotions but also mean stopping positive emotions (Gross, 1998, p. 286). For example, doctors in a cheerful mood, should not express their positive feelings when they telling the patient that he has a deadly disease. Thompson and Calkins (1996) indicated that it is a need to regulate both emotions and causes of those emotions.

Emotion regulation skills that involve such processes as identifying and labeling emotions, allowing and tolerating emotions, establishing a working distance, increasing positive emotions, reducing vulnerability to negative emotions have been found to help in regulating high distress. Emotion regulation may include any coping strategy (problematic or adaptive) that the individual uses when confronted with an unwanted intensity of emotion.

### **Mindfulness**

Siegel (2010, p. 13) describes the lives of humanbeings as "all the thoughts and feelings to increase joy and happiness and to reduce pain and suffering". For this purpose human continuously produce thinking about past and future. Mindfulness is a word that refers to a basic human capacity for non-conceptual, non-judging and present moment centered awareness, a phenomenon called "seize the day". This awareness arises from intentionally paying attention and acceptance toward what is happening while it is happening (Smoski et al., 2015). Kabat-Zinn (1994) defined mindfulness "the awareness that emerges through paying attention on purpose, in the present moment, and nonjudgementally to the unfolding of experience moment by moment".

When we are mindless, we are like programmed machines, computing information in a single-minded and rigid way. When we are mindful, we are open to surprise, oriented in the present moment, sensitive to context. There are some correlation results indicates that mindfulness is negatively associated with burnout, anxiety, and depression. Also mindfulness allows for flexibility interrupting automatic and habitual processes.

### **Method**

#### **Research Questions**

1. What are the relationships between job satisfaction, life satisfaction, mindfulness and emotion regulation skills?
2. What are the predictors of job satisfaction?

#### **Research Sample**

This study was conducted on total 408 employees from both public and private sectors in Ankara/Turkey. In this study, Job Satisfaction Scale (Şahin and Durak, 1994),

Emotion Regulation Scale (Gross and John, 2003), Toronto Mindfulness Scale (Toronto MS), (Lau et al., 2006), Integrative Self Knowledge Scale (Ghorbani, Watson and Hargis, 2008) and Personal Information Form were used. Ulaşan Özgüle (2011) adapted Emotion Regulation Scale to Tuskish Culture. Level of relationships between all variables were determined with correlation analysis.

The sample of the study includes 224 public (55%) and 184 private (45%) sector employees (total number was 408). 151 of 224 employees are working in security company and rest of them are teachers working in three different secondary schools. 74 of 184 private sector employees are engineers, 89 of them are technicians and 21 of them are truck drivers. Education levels of attendants are 0.2% of all employees is primary school graduate, 0.5% of them graduated from secondary school, 8.6% of them graduated from high school, 72.3% of them have bachelors degree, 18.4% of them have postgraduate degree. Attendants' work experience were 5 to 35 years (Mean = 11.95; S.D. = 7.83), ranging from 27.7% of the sample was male, while 72.3 % was female. Employees were chosen random and attend to survey voluntarily.

### **Findings**

It was found that independent variables (education status, age, emotion reappraisal strategies, mindfulness and life satisfaction) are significantly correlated with job satisfaction. Also the regression analysis revealed that some independent variables such as education status (2%), sectors (2.5%), work experiences (2.6%), life satisfaction (9.2%) predicted job satisfaction. Also education status, mindfulness, emotion reappraisal and job satisfaction predicted the life satisfaction.

In the present study it was found that the employees' life satisfaction is associated with their job satisfaction. Regression analysis was conducted to explore which variables predicted employee's job satisfaction.

According to the regression analysis, the level of employee education status is significantly predictive of both job satisfaction and overall life satisfaction. Therefore, the results showed that it was important to find out how each education group differentiates from each other.

Life satisfaction explained the variance of job satisfaction with the score of 9.2%. Education level (8.6%) and reappraisal (%3.4) predict life satisfaction (totally independent variables-%23.4).

In order to eliminate sampling bias that existed in terms of education levels, three education groups were created of 38 people. For this purpose, 247 people of undergraduate degree group and 27 people of postgraduate degree group randomly selected and removed from the analysis.

One-Way ANOVA test was conducted in order to determine whether variables differed or not differed according to the level of education (Gürbüz and Şahin, 2014). It was found that emotion suppression, mindfulness, life satisfaction and job satisfaction differ significantly in terms of education groups.

- ✓ Emotion Suppression: High School and Below > Bachelors
- ✓ Curiosity: Post Graduate > Bachelors

- ✓ Integrative Self Knowledge: Post Graduate > High School and Below
- ✓ Life Satisfaction: Post Graduate > Bachelors Post Graduate > High School and Below Bachelors > High School and Below
- ✓ Job Satisfaction: Bachelors > Post Graduate > High School and Below

### **Conclusions and Recommendations**

The results of this study show life satisfaction, reappraisal emotion regulation skills and mindfulness are related. People who can increase mindfulness levels and regulate their emotions efficiently, can also cope with stress and be affected at a minimum level of negative feelings.

Mindful people can evaluate their own feelings and thoughts objectively. They can get rid of the effects of negative experiences and can focus on present. Therefore we can assume that mindful people can be more satisfied with their lives. Because mindfulness while helping people to accept experiences without judgement, also provides people to acquire effective emotion regulation skills. Mindful people can control their emotions before they get intense.

In the present study mindfulness was found that a significant predictor of job satisfaction. Mindful people can be more satisfied with their jobs, because they can easily deal with some problems about their business. The employees who can evaluate and regulate their emotions and use effective stress management will be more happy and satisfied in their daily and work life.