

Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kamu Görevlileri Üzerine Bir Araştırma¹

The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Study on Public Officials

Yahya KUAS^a Muharrem AKSU^b

^a Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, yahyakuas@gmail.com

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye, muharremaksu@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kontrol Odağı İş Tatmini Yaşam Doyumu	Amaç – Bu çalışma, kamu görevlilerinin kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yöntem – Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, Afyon ilindeki kamu kurumlarında çalışan 347 görevliye uygulanan anket yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etme amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bulgular – Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların genel kontrol odağı ve iç kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, dış kontrol odağı ile yaşam doyumu arasında ve iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna karşın dış kontrol odağı ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Regresyon analizi bulgularına göre, katılımcıların genel kontrol odağı algılarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ancak yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; iç kontrol odağı algılarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ancak yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ve dış kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tartışma – Yüksek iç kontrol odağına sahip olmanın örgütsel ve bireysel kazanımları dikkate alındığında iş yaşamında ve sosyal yaşamda kontrol odağının önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle iş başarısı açısından bireylerin başarılarının kendi çabalarına bağlı olduğu ve sonuçları kendilerinin kontrol edebileceği inancı iş tatminini etkileyebilir. Diğer yandan bireylerin sosyal yaşamlarında da bu etkilerin yansımaları görülebilecektir. Ayrıca, çalışanların iş tatminleri ve yaşam doyumlarının yüksek olması ile sergileyecekleri bireysel başarılar, örgütlerin başarısına da olumlu katkıda bulunacaktır. Özellikle kamu kurumlarında çalışanların iç kontrol odağı algısıyla iş tatmini ilişkisinin yüksek olması, güçlü bir motivasyon kaynağı sağlayarak kamu hizmetlerinin niteliğini de artıracaktır.
Gönderilme Tarihi 6 Ekim 2024 Revizyon Tarihi 27 Mart 2025 Kabul Tarihi 30 Mart 2025	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Locus of Control Job Satisfaction Life Satisfaction	Purpose – This study aims to examine the impact of public officials' locus of control perceptions on job satisfaction and life satisfaction, as well as to determine the relationship between these variables. Design/methodology/approach – This study was conducted using the relational survey model, which is one of the quantitative research methods. The research data were obtained through a survey administered to 347 employees working in public institutions in Afyon province. Correlation and regression analyses were performed to test the research hypotheses. Findings – As a result of the analyses conducted, a statistically significant relationship was found between participants' general locus of control and internal locus of control with job satisfaction and life satisfaction. Additionally, a significant relationship was identified between external locus of control and life satisfaction, as well as between job satisfaction and life satisfaction. However, no statistically significant relationship was found between external locus of control and job satisfaction. According to the findings of the regression analysis, it was determined that participants' overall perception of locus of control had a significant effect on job satisfaction but not on life satisfaction; that their perception of internal locus of control had a significant effect on job satisfaction but not
Received 6 October 2024 Revised 27 March 2025 Accepted 30 March 2025	
Article Classification: Research Article	

¹ Bu çalışma, Yahya Kuas'ın "Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Kuas, Y., Aksu, M. (2025). Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kamu Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1158-1172.

on life satisfaction; and that their perception of external locus of control had no significant effect on either job satisfaction or life satisfaction.

Discussion – Considering the organisational and individual gains of having a high internal locus of control, the importance of locus of control in business and social life emerges. Specifically, in terms of job success, the belief that individuals' achievements depend on their own efforts and that they can control the outcomes may influence job satisfaction. On the other hand, the projection of these effects can be seen in the social lives of individuals. In addition, the individual achievements of employees with high job satisfaction and life satisfaction will contribute positively to the success of organisations. Especially in public organisations, a high of internal locus of control-job satisfaction relationship will create a better source of motivation and increase the quality of public services.

1. GİRİŞ

Yoğun rekabetin hâkim olduğu iş dünyasında, örgütlerin başarıya ulaşmaları, ellerindeki kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır. Bu kaynaklar arasında en değerlilerinden biri ise insan sermayesidir. Örgütlerin misyonlarını etkili bir şekilde gerçekleştirebilmeleri, amaç ve vizyonlarına istikrarlı bir şekilde ulaşabilmeleri için insan sermayesinin yetenek ve becerilerinden en iyi şekilde faydalanmaları gerekmektedir. Bu durumun sağlanmasında ise, çalışanın iş ve sosyal yaşamından memnuniyeti önem kazanmaktadır. Çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumlarının yüksek olmasına bağlı olarak sergileyecekleri kişisel başarılar, günümüzün yüksek rekabet şartlarında faaliyet gösteren örgütlerin başarısına da olumlu katkıda bulunabilecektir. Bu durumun gerçekleşebilmesi için örgütte çalışanların işe ve işin unsurlarına yönelik duygularının olumlu olması ve yaptıkları işten tatmin olmaları oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra bireylerin özel yaşamlarında da doyum düzeylerinin iyi bir seviyede olması iş ve sosyal yaşamın kalitesi açısından öne çıkmaktadır.

Günümüzün çalışma ortamları, çalışanların sürekli olarak yeni ve bilinmeyen durumlarla başa çıkmasını gerektirmektedir ve iş tatmini bireyin değişen çevresel taleplere uyum sağlama yeteneğine bağlı olmaktadır (De Vos ve Soens, 2008). Çalışanların yaptıkları işe karşı geliştirdikleri bir tutum olan iş tatmini, iş koşulları ya da işten elde edilen sonuçlara dair kişisel bir değerlendirmeyi ifade etmektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 28). İş tatmini, çalışanın beklentileri ile işin sağladıkları arasındaki uyum sonucunda ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle iş tatmini, çalışanların işe ve iş ortamına yönelik çeşitli faktörlerden oluşan bir bileşime dayanmaktadır. Bu kapsamda iş tatmini, bireysel ve örgütsel nitelikteki faktörlerin etkisiyle oluşabilmektedir. Yaşam doyumunu ise bireyin hem mesleki hem de kişisel yaşamından elde ettiği doyumunu kapsamaktadır. Bir bireyin mesleki yaşamının uzunluğu dikkate alındığında, iş tatmini ile yaşam doyumunu arasında doğrudan bir ilişki bulunması olağandır. Dolayısıyla iş tatmini ve yaşam doyumunun toplamı, bireyin mutlu olması için iş ve özel yaşamında önemli bir yere sahiptir. Ancak bireyin iş ve özel yaşamındaki doyumunu belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de bireyin eylem ve davranışlarını belirleyen kontrol odağıdır. Kontrol odağı, bir bireyin eylemlerinin sonucunun kişisel davranışa mı bağlı yoksa ondan bağımsız mı olduğunu algılama derecesini ifade etmektedir (Rotter, 1966). Kontrol odağı sayesinde, bireylerin iş yaşamlarındaki sorunlar en aza inerken, iş tatminleri artmakta ve özel yaşamlarında detaylara gösterdikleri özen ile yaşam doyumları da yükselmektedir. Bir diğer ifade ile kontrol odağı, kişilerin başarı ve başarısızlıklarını kapsamaktadır (Tekin ve Deniz, 2019: 66). Bireylerin sahip olduğu iç ve dış kontrol odağı bireyin iş ve özel yaşamında elde edeceği doyumunu etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Bu bağlamda çalışanların iş ve sosyal yaşamlarının refahını ilgilendiren kontrol odağının incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çerçevede çalışmada kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak çalışmanın ilk kısmında araştırmanın değişkenleri olan kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumunu kavramları incelenmiştir. Çalışmanın son kısmında ise çalışmanın amacına, önemine, yöntemine, analizlere ve bulgulara yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kontrol Odağı Kavramı

İnsanların yaşamlarındaki olayların kontrol edilebilirliği hakkındaki inançları olan kontrol odağı, insan davranışlarının temel belirleyicilerinden biridir (Bandura, 1989). İlk olarak Rotter (1954) tarafından ortaya atılan ve bir kişilik özelliği olarak kabul edilen kontrol odağı kavramı, bireylerin doğrudan veya dolaylı olarak meydana gelen olayları kontrol etme yeteneklerine ilişkin inançlarının bir kaynağı olarak değerlendirilen

Sosyal Öğrenme Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu anlamda kavram, insanların hayatlarındaki olayların sonuçları üzerinde kontrol sahibi olduklarına inanma derecesini temsil etmektedir (Rotter, 1966).

Sosyal bilimler ve psikoloji alanında en çok araştırılan ve kişilik özelliklerinden biri olan kontrol odağı kavramı Morry'ye (2003) göre bireylerin kendi yaşamları üzerinde ne ölçüde kontrole sahip olduklarını ya da dış faktörlerin etkisinde olup olmadıklarını algılamalarına dayanır. Başka bir yaklaşıma göre ise bireyin çevresi üzerinde ne ölçüde kontrol kurabildiğini açıklamaktadır (Loosemore ve Lam, 2004: 386). Ayrıca kontrol odağı, bireylerin kendi kaderlerini etkileme becerisine sahip olma derecesini ifade etmektedir (Ng, Sorensen ve Eby, 2006: 1058). Rotter (1954) kontrol odağı kavramını, bir bireyin kendisini ve kaderini etkileyen koşullar üzerinde belli bir düzeyde kontrole sahip olduğuna yönelik inancı olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kontrol odağı kavramı, bireyin davranışlarına dair sonuçların kendi kontrolünde veya kader ya da şans gibi dış faktörlerin kontrolünde gerçekleştiğine dair genelleştirilmiş inancıdır (Rotter, 1990: 29). Rotter (1966), kontrol odağını iç ve dış olmak üzere iki temel boyutta ele almıştır. Dış kontrol odağına sahip bireyler, olayların kontrol edemedikleri dış etkenlere (kader, şans ya da güçlü diğer faktörlere) bağlı olduğunu düşünürken, iç kontrol odağına sahip bireyler ise olayların kendi eylemlerine bağlı olduğunu varsaymaktadır (Rotter, 1954). Bireyler, bu gözlemlere dayanarak ödülleri ya kendi çabalarına atfederek iç kontrol odağını ya da çevresel koşullara atfederek dış kontrol odağını benimserler (Rotter, 1966; Spector, 1982).

Bireyler iç kontrol odağına sahip olduklarında, eylemlerinin sonuçlarının kendi davranışlarına ya da kararlarına bağlı olmasını beklemektedirler (Kirkcaldy, Shephard ve Furnham, 2002). Galvin ve diğerleri (2018), iç kontrol odağının koşulları etkileyebilen birinin bakış açısını ifade ettiğini ileri sürmektedir. Lefcourt'a (2014) göre güçlü bir iç kontrol odağına sahip olan birey, başına gelen her şeyin, olaylar, oluşlar, kader ve yazgı dahil kendi kontrolü altında olduğuna inanmaktadır. İç kontrol odağına sahip olan bireyler, olan biteni her zaman kontrol ettiğini, yönlendirebildiğini ve yaptığı her şeyden sorumlu olduğunu düşünmektedir (Patten, 2005). İç kontrol odağına sahip bireyler, hayatlarını şekillendirmekten ve yönetmekten kendilerinin sorumlu olduğunu savunurken, dış kontrol odağına sahip olanlar, hayatlarının şans, kader, fırsatlar, diğer insanlar ve olaylar tarafından kontrol edildiğini varsaymaktadırlar (Schultz ve Schultz, 2007). İç kontrol odağına sahip bireyler, inisiyatif ve yeteneklerinin eylemlerinin sonuçlarının ürünü olduğunu varsaymaktadırlar (Padmanabhan, 2021). İç kontrol odağına sahip olan bir birey, dünyayı öngörülebilir olarak görmekte ve kişisel seçimlerinin bunun üzerinde bir etkisi olduğunu düşünmektedir (Patten, 2005). Budiono'ya (2020) göre, iç kontrol odağına sahip bireyler, yeteneklerinin, yeterliliklerinin ve çabalarının başarılarında belirleyici bir faktör olduğunu öngörmektedirler. Dolayısıyla bireyin kimlik ve kişilik gücünün yeteneklerine dayanması durumunda, yaşamındaki olayları yönetebilmesi kapasitesine bağlı olarak iç kontrol odağına sahip olduğu söylenebilir.

Dış kontrol odağına sahip bireyler, eylemlerinin gelecekteki sonuçları etkilemediğine inanmaktadırlar ve eylemlerinin sonuçlarının kendi kontrolleri dışındaki faktörlere bağlı olduğuna yönelik bir inanca sahiptirler (Martin vd., 2005; Padmanabhan, 2021). Bu yönde bir eğilime sahip olan insanlar, koşulların kendi kararları üzerinde güç sahibi olduklarına ve kaderlerinin çoktan belirlendiğine inanmaktadırlar (Rahmawati, Wahyuningsih ve Garad, 2023). Lefcourt (2014), dış kontrol odağının durum ve olaylar üzerinde hiçbir kontrolü olmayan birinin bakış açısı olduğunu belirtmiştir. Chowa ve Despard'a (2014) göre, dış kontrol odağına sahip bireyler, sıklıkla kader, alın yazısı, iyi talih ve diğer insanlar gibi kendi dışındaki faktörlerin hayatlarını kontrol ettiğini düşünmektedirler. Dış kontrol odağına sahip olan bireyler, sonucu şansa, rastlantıya ya da başka bir güce bağlarlar (Kirkcaldy vd., 2002). Dış kontrol odağına sahip bireyler, tüm iyi ve kötü olayları fırsat, şans, kader, alın yazısı, iyi talih, görev zorluğu, ekolojik felaketler, güç sahiplerinin eylemleri, diğer bireyler ve kontrolleri dışındaki koşullar tarafından belirlendiğine inanmaktadırlar (Spector, 1982; Smith ve Ellsworth, 1985; Cobb-Clark ve Schurer, 2013; Chowa ve Despard, 2014; Claudia ve Nuryasman, 2019). Dış kontrol odağına sahip bireyler, çevreyi öngörülemez olarak algılamakta ve bireysel davranışları dikkate almadan hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır. Bu bireyler, dışsal unsurların tüm olayları, kaderi ve yazgıyı oluşturduğuna inanmaktadır (Rahmawati vd., 2023).

Özetle hayatlarında meydana gelen olayların kendi davranışlarının ve/veya yeteneklerinin, kişiliklerinin ya da çabalarının sonuçları olduğuna inanan bireylerin iç kontrol odağına sahip oldukları, buna karşın hayatlarındaki olayların şans ve kader gibi dışsal güçlerin bir sonucu olduğuna inanan kişilerin ise dış kontrol odağına sahip oldukları belirtilmektedir (Kirkcaldy vd., 2002).

2.2. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, farklı disiplinlerin ilgisini çeken bir konu olmuş, sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi alanlarda çok sayıda bilimsel araştırmaya konu edilmiştir (Naumann, 1993; Oshagbemi, 1999; Tengilimoğlu, 2005). Yaklaşık bir asırdır incelenen iş tatmininin literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. İş tatmini kavramı, çalışma yaşamının farklı yönleriyle ilgili tavır ve tutumları bir bütüncül bir yaklaşımla açıklamaktadır (Spector, 1997: 2). Locke'a (1969) göre iş tatmini, çalışma yaşamında bireylerin amaçlarını elde etmelerini sağlayan faktörlerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan iyi hissetme duygusudur. Oshagbemi (1999) tarafından iş tatmini, bireyin çalışmaları doğrultusunda arzu ettiği ve beklediği sonuçların birleşmesiyle meydana gelen duygusal bir reaksiyon olarak betimlenmiştir. Vroom (1964) ise kavramı, bireylerin işlerine yönelik duygusal yönelimlerini gösteren bir olgu olarak ele almıştır. İş tatmini, bireyin yaptığı işi ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir (Padmanabhan, 2021). İş tatmini, bireylerin işleri, yöneticileri, meslektaşları ve genel çalışma ortamına ilişkin elde ettikleri duygu durumlarıyla ilgilidir. Bu bağlamda iş tatmini, çalışanların çalışma ortamına verdikleri tepkileri ifade etmektedir (Johnson ve Johnson, 2000: 540). İş tatmini genel olarak, bireyin işe karşı geliştirdiği olumlu duyguların ya da farklı açılardan değerlendirilen işle ilgili tutumların bir bileşkesi olarak tanımlanmaktadır (Lu, Alison ve Barriball, 2004: 212). Kavram; çalışanın genel olarak işin kendisine ya da işin belirli yönlerine karşı geliştirdiği duygu ve tutumları (Aşan ve Özyer, 2008: 135) ve çalışanların işten ve çalışma ortamından beklentileriyle algıladıkları arasındaki farkı (Tengilimoğlu, 2005: 27) ifade etmektedir.

Vroom'a (1964) göre, çalışma sürecinde olumlu tavırlar iş tatminini açığa çıkarırken çalışma yaşamındaki olumsuz tavırlar iş tatminsizliğini meydana getirmektedir. İş tatmini, olumlu ve olumsuz tutumlar, duygusal durum, değerlendirme ve beklentilerin karşılanması kavramları üzerinde şekillenen bir olgudur. Bireyin işinden elde ettiği olumlu çıkarımlar iş tatminini, olumsuz çıkarımlar ise iş tatminsizliğini oluşturmaktadır. İş tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluklar, çalışanı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, çalışanın performans düşüklüğü yaşamasına neden olabilmektedir. İş tatmini, sadece bireyin iş yaşamıyla ilgili bir kavram olmayıp aynı zamanda bireyin hem yaşam doyumu hem de üretkenliğiyle ilişkilidir. Bu nedenle iş tatmini hem birey hem de örgüt açısından oldukça önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akşit-Aşık, 2010: 32).

İş tatmininin sağlanması, bireyin iş yaşamından ve psikolojik durumundan duyduğu memnuniyetin yanı sıra örgütün başarılı olması ve sürdürülebilirliği açısından da büyük önem taşımaktadır (Karakuş, 2011: 50). Bu nedenle örgütlerde çalışan bireylerin iş tatmininin yüksek olması, iş performansını artırmakta, işten ayrılma niyetini ve devamsızlığı azaltmakta, örgütsel bağlılığı güçlendirmekte (Nam, 2018: 49) ve bireyin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların konumlarından memnun olduğu, iş yerleri ile gurur duyduğu ve verimliliklerinin de yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Bilgin, 2019: 25). Öte yandan iş tatmin düzeyi düşük olan çalışanların işleriyle yeterli düzeyde ilgilenmedikleri, çalıştıkları iş yerine bağlılık hislerinin düşük olduğu ve bu nedenle de işyerinde beklenen performansı sergileyemedikleri öne sürülmektedir (Hagedorn, 2000: 9). Bu doğrultuda iş tatmini, çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları durumunda daha yüksek performans ve verimlilik göstermeleri açısından, tüm iş yerleri için kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

2.3. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumuna yönelik genel kabul gören bir tanım olmaması nedeniyle literatürde kavrama ilişkin farklı tanımlara sıkça rastlanmaktadır. Neredeyse her alanda inceleme alanına uygun bir tanım yapılmaktadır. Yaşam doyumuna ilişkin yaygın olarak kabul gören tanımlardan biri Dünya Sağlık Örgütü'ne aittir. Bu tanıma göre yaşam doyumu, "bireylerin yaşamlarındaki durumlarını içinde yaşadıkları kültür ve değerler sistemi bağlamında ve amaçları, beklentileri, standartları ve kaygılarıyla ilişkilendirerek algılamalarıdır" (WHO, 1993). Yaşam doyumu, bireyin tercih ettiği kriterlere göre yaşam kalitesinin bütüncül olarak değerlendirilmesini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle bireyin başarılarından ve yaşam koşullarından duyduğu memnuniyetin genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanır (Diener vd., 1985). Yani bireyin genel yaşam niteliğinin bütüncül olarak olumlu bir şekilde değerlendirilmesidir. Yaşam doyumu, yaşam kalitesinin subjektif bir biçimde değerlendirilmesini kapsamaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001: 670).

Yaşam doyumu kişinin genel refahının bilişsel değerlendirmesini ifade etmektedir. Yaşam doyumunu değerlendirmek, bireylerin mevcut durumu kendilerine uygun normlarla karşılaştırmasına dayanmaktadır

(Diener vd., 1985: 71). Yaşam doyumu, temel ihtiyaçların karşılanması ve diğer hedeflerin ulaşılabilirlik derecesini kapsamaktadır. Buradan hareketle dezavantajlı bireyler açısından temel gereksinimlerin giderilmesi daha büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle yaşam doyumu bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmelerini ve yargılayıcı tutumlarını içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Diener vd., 1984: 547). Yaşam doyumu genel olarak bireyin kendi yaşamından duyduğu genel memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. Genel yaşam doyumunu belirleyen temel unsurlar, bireyin iş yaşamından ve özel yaşamından elde ettiği tatmin düzeyiyle yakından ilişkilidir (Can ve Soyer, 2008: 24-25).

Bireyin mesleki yaşamındaki tatmini ve memnuniyeti, kişisel yaşamını da olumlu yönde etkileyebilir. Örneğin bireyin iş yaşamındaki hoşnutsuzluğu, aile ve sosyal bağlarını da olumsuz etkileyebilir. Buna karşılık bireyin kişisel yaşamında ortaya çıkan sorunlar mesleki alanını da etkileyebilir ve işteki üretkenliğin ve performansın düşmesine neden olabilir. Ayrıca, yaşamlarından tatmin olan bireylerin daha üretken olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Ulutürk-Akman, 2021: 39).

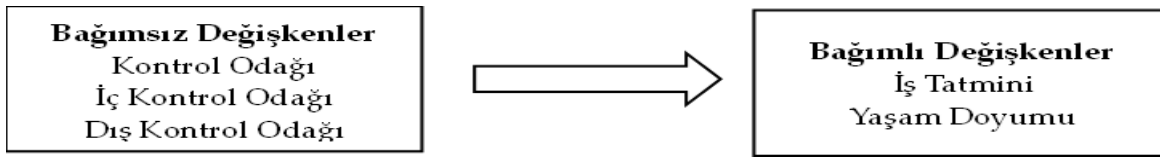
3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, bireylerin kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İş yaşamında yüksek tatmin düzeyine ulaşmak için bireylerin gündelik yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamlarında da kontrolü sağlayabilmeleri önemlidir. Bu araştırmada bireylerin günlük yaşamdaki iç ya da dış kontrol odağına sahip olmalarının iş tatmin ve yaşam doyum düzeylerini ne ölçüde etkilediği ortaya konması amaçlanmıştır. Bireylerin sahip olduğu kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumunu etkilemesi muhtemeldir. Kontrol odağı, bireylerin çalışma yaşamlarında daha fazla söz sahibi olmalarına ve karar verme sürecine daha kolay dahil olmalarına olanak tanımaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010). Bu karar verme süreci ise çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve çalışma ortamına daha iyi uyum sağlamalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların motivasyonlarını yükselterek çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Tanç, 2016). Literatürde kontrol odağı ile iş tatmini (Akbolat, Işık ve Ugurluoğlu, 2011; Tanç, 2016; Tekin ve Deniz, 2019) ve yaşam doyumu (Büyükgöze-Kavas, Topkaya ve Gençoğlu, 2015; Topçu, Beğenirbaş ve Oğuzhan, 2018) ilişkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ancak her üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaların (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2017) sınırlı sayıda olması nedeniyle bu araştırmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı öngörülmektedir. Özellikle çalışmanın kamu görevlileri üzerinde gerçekleştirilmesi, çalışmanın özgünlüğünü artırmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli doğrultusunda yürütülmüştür. İlişkisel tarama, “İki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir” (Karasar, 1999: 81). Bu bağlamda, kamu görevlilerinin kontrol odağı algıları ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerini gösteren model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Ulusal literatür incelendiğinde, kontrol odağı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ortaya konmuştur. Kontrol odağı ile iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırmalarda öğretmenler (Akkaya ve Akyol, 2016), sağlık çalışanları (Akbolat vd., 2011) ve muhasebe meslek mensupları (Tanç, 2016; Tekin ve Deniz, 2019) üzerine yapılan çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar, katılımcıların kontrol odakları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, bireylerin iç kontrol odağına ilişkin algı düzeylerinin dış kontrol odağına ilişkin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu ve iç kontrol odaklı bireylerin, dış kontrol odaklı bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıkları tespit edilmiştir.

Başka bir çalışmada ise kontrol odağının yaşam doyumuyla ilişkisinin doğrudan ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (Büyükgoze-Kavas vd., 2015).

Uluslararası literatürde de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kontrol odağı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tartışan ilk araştırmacılardan biri olan Spector (1982), iç kontrol odağına sahip bireylerin daha yüksek iş tatmini seviyesine sahip olduğunu belirtmiştir. İç kontrol odaklı çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğu tespit edilmiştir (Martin vd., 2005; Padmanabhan, 2021; Tran, 2021). Dış kontrol odağına sahip çalışanlar ise önemli ölçüde daha düşük iş tatmini seviyeleri göstermiştir (Spector vd., 1982; Kirkcaldy vd., 2002).

Kontrol odağı algısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, her iki değişken arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Topçu vd., 2018; Hadi vd., 2023). İç kontrol odağına sahip bireylerin dış kontrol odağına sahip bireylere kıyasla daha iyi performans göstereceği ve kişisel yaşamlarından daha memnun olacağı öngörülmüştür (Bhagat ve Chassie, 1978). Ayrıca iş tatmini ile yaşam doyumu arasında da anlamlı pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Dinler, 2019).

Kontrol odağının insan sermayesinin şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Bao vd., 2024). Kontrol odağının iş tatmini, yaşam doyumu ve iş performansı ile ilişkili olması nedeniyle bireylerin iş ve sosyal yaşamlarının refahı açısından önemli bir role sahip olduğu öne sürülmektedir (Judge ve Bono, 2001; Bono ve Judge, 2003). Görüldüğü üzere ulusal ve uluslararası literatürde elde edilen sonuçlar, kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kontrol odağı algısının iş performansı ve yaşam doyumu ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu bulgu ve sonuçlardan yola çıkarak kamuda çalışan memurların kontrol odakları ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi sinama amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kontrol odağı algısının iş tatmini (H1a) ve yaşam doyumu (H1b) ile ilişkisi vardır.

H2: İç kontrol odağı algısının iş tatmini (H2a) ve yaşam doyumu (H2b) ile ilişkisi vardır.

H3: Dış kontrol odağı algısının iş tatmini (H3a) ve yaşam doyumu (H3b) ile ilişkisi vardır.

H4: İş tatmininin yaşam doyumuyla ilişkisi vardır

H5: Kontrol odağı algısı, iş tatminini (H5a) ve yaşam doyumunu (H5b) yordamaktadır.

H6: İç kontrol odağı algısı, iş tatminini (H6a) ve yaşam doyumunu (H6b) yordamaktadır.

H7: Dış kontrol odağı algısı, iş tatminini (H7a) ve yaşam doyumunu (H7b) yordamaktadır.

3.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmanın verileri anket yöntemiyle 2023 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında Afyon il merkezinde yer alan kamu kurumlarında çalışan kamu görevlilerinden toplanmıştır. Anket, Google Forms üzerinden oluşturularak katılımcılara e-posta ve WhatsApp kanalları aracılığıyla ulaştırılmıştır. Anketin ekine Gönüllü Katılım Formu ve Katılım Sonrası Bilgilendirme Formu da eklenmiş, katılımcılara çalışmanın amacı ve önemi açıklanmış, ayrıca anket formunda yer alan demografik değişkenler haricinde herhangi bir kişisel verinin elde edilmeyeceği güvencesi verilmiştir. Katılımcılar üzerinde anket uygulanmadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 21.06.2023 tarihli ve 139/6 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme metoduna göre seçilmiştir. Katılımcıların bir kamu kurumunda çalışıyor olması yeterli bir kriter olarak görülmüştür. Ayrıca örneklem çeşitliliğini artırmak için farklı kamu kurumlarında çalışanlar da veri toplama sürecine dahil edilmiştir. Gürbüz ve Şahin'in (2016: 134) belirttiği gibi amaçlı örnekleme, araştırmacının bireysel gözlemlerine dayanarak araştırma problemine uygun olduğuna inandığı ve çalışma için kabul edilebilir belirli özelliklere sahip katılımcıların seçilmesini içermektedir. Bu bağlamda araştırmanın evreni Afyon ilindeki tüm kamu kurumlarında çalışan görevlilerden oluşurken, örneklem bu evren içinden rastgele seçilen 347 kamu görevlisinden oluşmaktadır. G*Power analizi sonucunda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 300 kişilik bir örneklem evreni temsil etmek açısından

yeterli olduğu belirlenmiştir (Keskin, 2020). Bu doğrultuda araştırma 347 kamu görevlisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	n	%	Çalışma süresi	n	%
Kadın	188	54,2	5 yıla kadar	128	36,9
Erkek	159	45,8	6-10 yıl arası	99	28,5
Medeni durum	n	%	11-15 yıl arası	59	17
Evli	147	42,4	16-20 yıl arası	23	6,6
Bekar	200	57,6	21 yıl ve üzeri	38	11
Eğitim Düzeyi	n	%	Yaş	n	%
Ortaokul	21	6,1	20-29 yaş arası	146	42,1
Lise	49	14,1	30-39 yaş arası	118	34
Önlisans	52	15	40-49 yaş arası	51	14,7
Lisans	171	49,5	50-59 yaş arası	22	6,3
Lisansüstü	54	15,6	60 yaş ve üzeri	10	2,9
Toplam	347	100	Toplam	347	100

Tablo 1’de yer alan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, kadın katılımcıların erkeklerden (E=%54,2; K=%45,8) daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum bakımından ise bekar katılımcıların sayısının evli katılımcılardan daha fazla olduğu (E=%42,4; B=%57,6) belirlenmiştir. Eğitim düzeyi açısından katılımcıların çoğunluğunun lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine (%66,1), çalışma süreleri bakımından çoğunluğunun (%65,4) 10 yıla kadar mesleki deneyime sahip olduğu ve yaş açısından ise çoğunluğunun (%90,2) 50 yaşın altında olduğu tespit edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasına ilişkin kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Toplamda 31 maddeden oluşan ankette, demografik sorular ve araştırma değişkenlerine ilişkin üç ölçeği kapsayan ifadeler almaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcılara ilişkin verileri elde etmeye yönelik demografik sorular (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyi) bulunmaktadır.

Kontrol Odağı Ölçeği: Anketin ikinci bölümünde (6-21 arası sorular) Spector (1988) tarafından geliştirilen ve Özbezek (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan 16 ifadeden ve 2 alt boyuttan oluşan “Kontrol Odağı Ölçeği” yer almaktadır. Kontrol Odağı Ölçeği, iç kontrol odağı (8 madde) ve dış kontrol (8 madde) odağı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Özbezek’in (2018) çalışmasında ölçeğin kontrol odağı güvenirlik katsayısı 0,783, iç kontrol odağı 0,761 ve dış kontrol odağı 0,765 olarak hesaplanmıştır. Kontrol odağı ölçeğindeki ifadeler, 5’li Likert ölçeğiyle “(1) Hiç katılmıyorum” ile “(5) Tamamen katılıyorum” arasında puanlanmıştır.

İş Tatmin Ölçeği: Anketin üçüncü bölümünde (22–26 arası sorular), Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek temel alınarak, Judge ve arkadaşları (1998) tarafından oluşturulan 5 maddelik kısa formdan yararlanılan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,929 olarak tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğindeki ifadeler, 5’li Likert tipinde “(1) Hiç katılmıyorum” ile “(5) Tamamen katılıyorum” arasında puanlanmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Anketin dördüncü bölümünde (27-31 arası sorular), Diener ve diğerlerinin (1985) geliştirdiği, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan “Yaşam Doyumu Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanmasına yönelik yapılan çalışmada, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,88 olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyumu ölçeğindeki ifadeler, 5’li Likert tipinde “(1) Hiç katılmıyorum” ile “(5) Tamamen katılıyorum” arasında puanlanmıştır.

2.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen veriler, SPSS 22.0 istatistiksel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri, tanımlayıcı istatistikler kapsamında ortalama ve frekans değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca ölçeklere ilişkin ortalama, basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için değişkenler arasındaki korelasyon

ilişkinini ölçmek amacıyla Pearson korelasyon analizi, kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını değerlendirmek için de regresyon analizi yapılmıştır.

Ayrıca, araştırma verilerinin analizinde parametrik ya da non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar verebilmek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Veri analizinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık (skewness-kurtosis) değerleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. George ve Mallery'e (2010) göre, bu değerlerin -2 ile +2 aralığında bulunması normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermektedir. Bu doğrultuda, veriler normal dağılım gösterdiği için analizlerde parametrik test yöntemleri tercih edilmiştir. Ölçeklere ilişkin normallik bulguları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek	n	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Kontrol Odağı	347	3,26	,37745	,278	,628
İç Kontrol Odağı	347	3,39	,46377	0,68	,576
Dış Kontrol Odağı	347	3,12	,46523	,210	,636
İş Tatmini	347	3,12	,36709	,145	1,754
Yaşam Doyumu	347	3,09	,39684	,003	,543

Tablo 2'ye göre, kamu kurumlarında görev yapan memurların genel kontrol odağı algıları, iç ve dış kontrol algıları, iş tatmini ve yaşam doyumları orta düzeydedir. Ayrıca ölçeklerin basıklık-çarpıklık değerlerinin normallik varsayımı olan ± 2 aralığında olduğu, dolayısıyla verilerin tek değişkenli normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir.

Ölçeğin güvenirliği Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanarak değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre, bir ölçek 0,70 ve üzerindeyse güvenilir kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2002). Ölçeğin geçerliği için AVE (açıklanan ortalama varyans) değerinin 0,5'ten büyük, CR (bileşik güvenirlik) değerinin ise 0,70'in üzerinde ve 1'e yakın olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	CA (α)	AVE	CR
Kontrol Odağı Ölçeği	16	0.78	0,528	0,853
İç Kontrol Odağı	8	0.76	0,587	0,858
Dış Kontrol Odağı	8	0.73	0,543	0,837
İş Tatmini Ölçeği	5	0.99	0,532	0,888
Yaşam Doyumu Ölçeği	5	0.75	0,513	0,834

Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha, CR ve AVE değerlerinin güvenirlik için oldukça iyi olduğu görülmektedir. Ölçeklerin güvenirlik katsayılarının ,70'in üzerinde, AVE değerlerinin ,05'ten büyük, CR değerlerinin hem AVE değerlerinden yüksek hem de 1'e yakın olması, ilgili ölçeklerin iç tutarlılığının sağladığını göstermektedir.

2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kontrol odağı algısının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmanın belirli sınırlılıkları vardır. Bu araştırma kamu görevlileri üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları, kamu kurumlarının bürokratik yapısı ve iş tanımlarının doğası gereği özel sektörden elde edilen sonuçlardan farklı olabilir. Bunun yanı sıra, kamu görevlilerinin kişisel ve mesleki özelliklerinin özel sektör çalışanlarından farklı olması, iş tatmini ve yaşam doyumu açısından farklı sonuçlar doğurabilir. Ayrıca bu araştırmanın kesitsel tasarıma sahip olması ve verilerin nispeten küçük bir örneklemden elde edilmesi, elde edilen bulguların tüm kamu görevlilerine genelleştirilmesini sınırlandırmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda, katılımcıların kontrol odağı algısı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Kontrol Odağı ile İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Ölçekler		İş Tatmini	Yaşam Doyumu
Kontrol Odağı	r	,182**	,136*
	p	,001	,011
İç Kontrol Odağı	r	,192**	,110*
	p	,000	,040
Dış Kontrol Odağı	r	,103*	,110*
	p	,056	,041
İş Tatmini	r	1	,351**
	p	-	,000
Yaşam Tatmini	r	,351**	1
	p	,000	-

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır; ** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Kontrol odağı algısı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan Pearson korelasyon testine göre, genel kontrol odağı algısı ile iş tatmini ($r=,182$) ve yaşam doyumu ($r=,136$) arasında düşük düzeyde ancak istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İç kontrol odağı ile iş tatmini ($r=,192$) ve yaşam doyumu ($r=,110$) arasında düşük düzeyde, ancak istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Dış kontrol odağı ile yaşam doyumu ($r=,103$) arasında düşük düzeyde, ancak istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini ile yaşam doyumu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ancak zayıf düzeyde ($r=,351$) (Tabachnick ve Fidell, 2019) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak dış kontrol odağı algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=,56$) tespit edilmiştir. Sonuç olarak, H1a, H1b, H2a, H2b, H3b ve H4 hipotezleri kabul edilirken H3a hipotezi ise kabul edilmemiştir (Tablo 4).

Katılımcıların kontrol odağı algılarının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F_{(2-343)}=6,968$; $p<,01$). Katılımcıların kontrol odağı algılarının yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, buna karşın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta_{İTÖ}=,153$). Kontrol odağı algısı, iş tatminindeki varyansın %3,9'unu açıklamaktadır ($R^2=,039$). Dolayısıyla H5a hipotezi kabul edilirken, H5b hipotezi ise kabul edilmemiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisine Yönelik Bulgular

	Standardize Edilmemiş			Standardize Edilmiş	
Model	B	Sh	Beta	t	p
Sabit	2,528	,200		12,668	,000**
İş Tatmini	,157	,058	,153	2,703	,007**
Yaşam Doyumu	,079	,054	,083	1,462	,145

$R=,198$; $R^2=,039$; Düzeltilmiş $R^2=,033$; $F_{(2-343)}=6,968$; $p<,01$

Katılımcıların iç kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F_{(2-344)}=6,947$; $p<,01$). Katılımcıların iç kontrol odağına sahip olmalarının yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, buna karşın iş tatmini üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta_{İTÖ}=,174$). İç kontrol odağı, iş tatminindeki varyansın %3,9'unu açıklamaktadır ($R^2=,039$). Dolayısıyla H6a hipotezi kabul edilirken, H6b hipotezi ise kabul edilmemiştir (Tablo 6).

Tablo 6. İç Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

	Standardize Edilmemiş			Standardize Edilmiş	
Model	B	Sh	Beta	t	p
Sabit	2,533	,245		10,347	,000**
İş Tatmini	,220	,071	,174	3,090	,002**
Yaşam Doyumu	,057	,066	,049	,868	,386

$R=,197$; $R^2=,039$; Düzeltilmiş $R^2=,033$; $F_{(2-343)}=6,947$; $p<,01$

Katılımcıların dış kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin anlamlı olmadığını göstermektedir ($F_{(2-344)}= 2,929$; $p>,05$). Katılımcıların dış kontrol odağı algısının iş tatmini ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). Dolayısıyla H7a ve H7b hipotezleri kabul edilmemiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Dış Kontrol Odağının İş Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		
	B	Sh	Beta	t	p
Sabit	2,531	,248		10,191	,000**
İş Tatmini	,093	,072	,073	1,286	,199
Yaşam Doyumu	,098	,067	,084	1,469	,143
R=,129; R ² =,017; Düzeltilmiş R ² =,011; $F_{(2-344)}=2,929$; $p<,01$					

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada kamu kurumlarında çalışan görevlilerin kontrol odağı algılarıyla iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişki ve kontrol odağının (iç ve dış) bu değişkenler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, kamu görevlilerinin kontrol odağı algısı, iş tatmini ve yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kamu görevlilerinin kontrol odağı algısı orta düzeyde ($x=3,26$) olsa da iç kontrol algısı ($x=3,39$), dış kontrol algısından ($x=3,12$) daha yüksektir. Değişkenler arasında en yüksek ortalamaya sahip değişken iç kontrol odağıdır. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki bulgularla örtüşmektedir. Araştırmanın sonucu, kamu görevlilerinin dış kontrol odağına sahip olmalarından ziyade iç kontrol odaklı bir özelliğe sahip olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla iç kontrol odağına sahip kamu görevlileri, olayların kontrolünü kendilerine bağlayan bireyler olduğu yönünde yorumlanabilir. Bu durum, kamu görevlilerinin yaşamlarındaki olayların sonuçlarını, küçük bir farkla da olsa kader ve şanstın ziyade kendilerine atfettiklerini göstermektedir.

Korelasyon analiz sonucunda, katılımcıların genel kontrol odağı algısı ve iç kontrol odağı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında; dış kontrol odağı ile yaşam doyumu arasında; iş tatmini ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın dış kontrol odağı ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Bu doğrultuda, düşük düzeyde de olsa katılımcıların kontrol odağı algısının iç kontrol yönüne kaymasıyla iş tatmin ve yaşam doyum düzeylerinin artacağı yönünde yorumlanabilir.

Regresyon analizi bulgularına göre, katılımcıların kontrol odağı algılarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken, yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Benzer şekilde iç kontrol odağı algısının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ancak yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Öte yandan dış kontrol odağı algısının hem iş tatmini ve hem de yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, katılımcıların kontrol odağı algısının iş tatmini üzerindeki etkisini desteklemektedir.

Bu sonuçlar, ulusal ve uluslararası literatürde elde edilen bulguları desteklemektedir. Öncelikle iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Akgündüz, 2013; Bialowolski ve Weziak-Bialowolska, 2021; Raslan ve Göçen, 2021). Diğer taraftan, kontrol odağının iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, kontrol odağı algısının iş tatminiyle olumlu bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Akbolat vd., 2011; Akkaya ve Akyol, 2016; Tistianingtyas ve Parwoto, 2021; Hadi vd., 2023). Bulgular, kontrol odağının boyutlarına göre incelendiğinde, iç kontrol odağı algısı ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Judge, 2001; Tekin ve Deniz, 2019). İç kontrol odaklı çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğu bulunmuştur (Martin vd., 2005; Chen ve Silverthorne, 2008; Akbolat vd., 2011; Tanç, 2016; Padmanabhan, 2021; Tran, 2021). Konuya dış kontrol boyutu açısından bakıldığında ise, dış kontrol odağı algısına sahip bireylerin daha düşük iş tatmini seviyelerine sahip olduğunun altı çizilmiştir (Spector vd., 1982; Kirkcaldy vd., 2002; Akbolat vd., 2011). Ayrıca yaşam doyumu açısından, dış kontrol algısı ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmasına rağmen, dış kontrol odaklı bireylerin yaşam doyumunun düşük olduğu (Büyükgoze-Kavas vd., 2014) tespit edilmiştir. Literatürde elde edilen olumlu bulgulara rağmen, bazı çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin kontrol odağı

algısının iş tatmini ve yaşam doyumunu etkilemediği (Turgut vd., 2017) ve dış kontrol odaklı bireylerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur (Topçu vd. 2018).

İç kontrol odaklı işgörenlerin duygularını daha rahat ifade ettikleri, kendilerine güven konusunda sorun yaşamadıkları, psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları öne sürülmektedir (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 147). İç kontrol odağına sahip bireylerin, dış kontrol odağına sahip bireylere kıyasla daha iyi performans göstereceği (Tistianingtyas ve Parwoto, 2021), kişisel yaşamlarından daha memnun olacağı (Bhagat ve Chassie, 1978) ve daha fazla motive oldukları (Dailey, 1980; Ng vd., 2006) öne sürülmektedir. Yüksek iç kontrol odağına sahip bireylerin daha ısrarcı davrandıkları, zorluklara karşı daha dirençli oldukları ve kendilerini başarılarının kaynağı olarak gördükleri vurgulanmaktadır (Kirkcaldy vd., 2002). Ayrıca, bireylerin davranışlarıyla çalışma ortamını kontrol edebileceklerine inandıklarında daha fazla çaba harcadıkları, değişiklikleri kabul etme olasılıklarının daha yüksek olduğu, yeteneklerini geliştirmeyi hedefledikleri ve engelleri aşmak için yapıcı çözümler ürettikleri öne sürülmektedir (Manisalıgil vd., 2023). Literatürde ortaya konan bulgular, iç kontrol odağının iş ve sosyal yaşamın niteliği ile olumlu iş çıktıları açısından oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin iş ve sosyal yaşamlarının niteliğinin artırılması, özellikle iç kontrol odağının gelişimiyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. İç kontrol odağının iş performansının destekleyici özelliği nedeniyle kamu kurumlarında çalışanlar için kişisel bir kaynak olarak işlev görebileceği öne sürülebilir. Bu bağlamda kamu görevlilerine iç kontrol odağının geliştirilmesine yönelik eğitim ya da sorumluluk verilerek kontrol odağının geliştirilmesi desteklenebilir.

İç kontrol odağına sahip olmanın örgütsel ve bireysel kazanımları göz önünde bulundurulduğunda, iş ve sosyal yaşamda kontrol odağının önemi açıkça görülmektedir. Özellikle iş başarısı açısından, bireylerin başarılarının kendi çabalarına bağlı olduğu ve sonuçları kontrol edebileceklerine yönelik inançları iş tatminini etkileyebilecektir. İş yaşamında elde edilen başarılar, iş tatminini etkileyebileceği gibi yaşam memnuniyetlerine de olumlu tesir edebilecektir. Özellikle iç kontrol odağına sahip bireyler yeteneklerini geliştirme çabaları, davranışlarını yönetme kabiliyetleri ve değişikliklere uyum sağlama becerileriyle iş sonuçlarını daha anlamlı hale getirebilecekleri ve kariyer yollarında daha sağlıklı ilerleyebilecekleri öne sürülebilir. Ayrıca, çalışanların iş tatminleri ve yaşam doyumlarının yüksek olması ile sergileyecekleri bireysel başarılar, örgütlerin başarısına da olumlu düzeyde katkıda bulunacaktır. Özellikle kamu kurumlarında çalışanların iç kontrol odağı iş tatmin ilişkisinin yüksek düzeyde olması, daha iyi bir motivasyon kaynağı oluşturarak kamu hizmetlerinin niteliğini de artırabilecektir.

Bu çalışma, kontrol odağının (iç ve dış) iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler olup olmadıklarını test ederek literatüre katkıda bulunmaktadır. Araştırma bulguları, kamu görevlilerinin kişiliklerinin bir boyutu olan kontrol odağının (iç ve dış) iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeylerini tahmin etmede kullanılabileceğini göstermektedir. Bulgular, diğer kamu kurumlarında görev yapan yöneticiler ve çalışanlar ya da bu konuyu araştıranlar için yararlı olabilir. Bu alanda yapılacak gelecek araştırmalarda, farklı örneklem grupları üzerinde kontrol odağı, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki daha kapsamlı şekilde incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyum, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 23-48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7865/103708>
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 47-55. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16335/171008>
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyum, yaşam doyum ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 180-204. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/4065/53600>
- Akkaya, R. ve Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8 (3), 71-82. <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2016.03.008>

- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51. [http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar\(2\)/2001-2025/2010/Haziran/467nuranaksit.pdf](http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar(2)/2001-2025/2010/Haziran/467nuranaksit.pdf)
- Aşan, Ö. ve Özzyer, K. (2008). Duygusal bağlılık ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 129-151. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20832/223165>
- Bandura A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9). 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.9.1175>
- Bao, T., Yuan, Y., Luo, W. ve Xu, B. (2024). Unlucky to have brothers: Sibling sex composition and girls' locus of control. *World Development*, 173, 106403. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106403>
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (1), 145-165. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/101288>
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1 (2), 17-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klusbmyo/issue/59287/839121>
- Bhagat, R. S. ve Chassie, M. B. (1978). The role of self-esteem and locus of control in the differential prediction of performance, program satisfaction, and life satisfaction in an educational organization. *Journal of Vocational Behavior*, 13 (3), 317-326. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90058-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90058-1)
- Bialowolski, P. ve Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal evidence for reciprocal effects between life satisfaction and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1287-1312. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00273-1>
- Bilgin, T. (2019). *Duygu durumlarının iş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Uludağ Üniversitesi.
- Bono, J. E. ve Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17 (S1), 5-18, <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (59), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Budiono, E. (2020). Analisis financial knowledge, financial attitude, income, locus of control, financial management behavior masyarakat kota kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (1), 284-295.
- Büyükgöze-Kavas, A., Topkaya, N. ve Gençoğlu, C. (2015). Psikolojik yardım alma nedeniyle sosyal damgalanma, denetim odağı, kendini damgalama ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 367-377. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/omuefd/issue/20279/214929>
- Can, Y. ve Soyer, F. (2008). Mesleki ve sosyo ekonomik beklenti ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10 (4). 24-33. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunibesyo/issue/28851/308673>
- Chen, J. ve Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (7), 572-582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chowa, G. A. N. ve Despard, M. R. (2014). The influence of parental financial socialization on youth's financial behavior: Evidence from Ghana. *Journal of Family and Economic Issues*, 35 (3), 376-389. <https://doi.org/10.1007/s10834-013-9377-9>
- Claudia, C. ve Nuryasman, M. N. (2019). Emotional intelligence, risk aversion, external locus of control, financial literacy serta demografi sebagai prediktor risky investment intention. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1 (2), 153-163. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5074>

- Cobb-Clark, D. A. ve Schurer, S. (2013). Two economists' musings on the stability of locus of control. *The Economic Journal*, 123 (570), F358-F400. <https://doi.org/10.1111/econj.12069>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39. <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/10693/makaleler/6/2/arastirmax-orgut-ikliminin-tatmini-isten-ayrilma-niyeti-uzerindeki-etkis-i-bir-arastirma.pdf>
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Dailey, R. C. (1980). Relationship between locus of control and work task characteristics attitudes. *Psychological Reports*, 47 (3), 855-861. <https://doi.org/10.2466/pr0.1980.47.3.855>
- De Vos, A. ve Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *American Psychological Association*, 95 (3), 542-575. <https://ssrn.com/abstract=2162125>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dinler, C. (2019). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuramı yaklaşımı*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J. ve Johnson R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (7) (2018), 820-833, <https://doi.org/10.1002/job.2275>
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 Update*. Boston, Pearson.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hadi, S. A., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M. ve Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: The role of level of education. *Heliyon*, 9 (2), e13283. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20. <https://doi.org/10.1002/ir.10501>
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). Perceived over qualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The journal of Psychology*, 134 (5), 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17-30. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 46-57. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/diclesosbed/issue/61613/920115>
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara, Nobel Yayınları.

- Keskin, B. (2020). İstatistiksel güç bir araştırmancının sonuçlarına etki eder mi? Örneklem büyüklüğüne nasıl karar verilmeli? *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 157-174. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.644692>
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J. ve Furnham, A. F. (2002). The influence of type a behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1361-1371. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00018-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00018-1)
- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of control - current trends in theory & research*. New York, Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315798813>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Loosemore, M. ve Lam, A. S. Y. (2004). The locus of control: A determinant of opportunistic behaviour in construction health and safety. *Construction Management and Economics*, 22, 385-394. <https://doi.org/10.1080/0144619042000239997>
- Lu, H., Alison E. W. ve Barriball, K. L. (2004). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42 (2), 211-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Manisalıgil, A., Gölgeci, İ., Bakker, A. B., Aysan, A. F., Babacan, M. ve Gür, N. (2023). Understanding change in disruptive contexts: The role of the time paradox and locus of control. *Journal of Business Research*, 156, 113491. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113491>
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. ve McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (1), 141-147. <https://doi.org/10.1348/096317904X23763>
- Morrey, M. M. (2003). Perceived locus of control and satisfaction in same-sex friendships. *Personal Relationships*, 10 (4), 495-509. <https://doi.org/10.1046/j.1475-6811.2003.00062.x>
- Nam, H. R. (2018). Effects of emotional labor, job satisfaction on turnover in nurses. *Health Communication*, 2, 167-174. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/wpr-788086>
- Naumann, E. (1993). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, 24 (1), 61-80. <http://www.jstor.org/stable/154971>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (8), 1057-1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 388-403. <https://doi.org/10.1108/02683949910277148>
- Özbezek, B. D. (2018). *Kontrol odağı ve duygusal zekânın liderlik etme motivasyonuna etkisi üzerine TRC1 bölgesinde bir araştırma: Üniversite öğrencileri örneği*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Gaziantep Üniversitesi.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Patten, D. M. (2005). An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016-1029. <https://doi.org/10.1108/02686900510625343>
- Rahmawati, A., Wahyuningsih, S. H. ve Garad, A. (2023). The effect of financial literacy, training and locus of control on creative economic business performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8 (1), 100721. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100721>
- Raslan, I. ve Göçen, A. (2021). The relationship between teachers' perceptions of job satisfaction and life satisfaction. *KSU Journal of Education*, 3 (2), 44-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ksued/issue/67827/974091>
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Prentice-Hall, Inc. <https://doi.org/10.1037/10788-000>

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement *Psychological Monographs*, 80 (1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45 (4), 489-493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.4.489>
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2009). *Theories of personality (9th ed)*. Australia, Wadsworth Cengage Learning.
- Smith, C. A. ve Ellsworth, P. C. (1985). Patterns of cognitive appraisal in emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (4), 813-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.4.813>
- Sousa, L. ve Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. Worell, J. (Ed.), *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender Vol. 2*. San Diego, CA, Academic Press, 667-676.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91 (3), 482-497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61 (4), 335-340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.)*, Pearson.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69, 83-98. <https://doi.org/10.25095/mufad.396661>
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 84, 65-94. <https://doi.org/10.25095/mufad.625730>
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45. <https://dergipark.org.tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49901/639607>
- Tistianingtyas, D. ve Parwoto. (2021). Effect of locus of control and job satisfaction on employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) on accounting department personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (2), 12-17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>
- Topçu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Oğuzhan, T. (2018). Yaşam tatmininin öncülleri olarak algılanan stres ve kontrol odağı: İŞKUR meslek edindirme kursu katılımcıları üzerine bir çalışma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 40, 35-52. <https://doi.org/10.21560/spcd.v18i38117.298798>
- Tran, D. B. (2021). Locus of control and job satisfaction in Australia: The mediating role of job perception. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95, 101771. <https://doi.org/10.1016/j.socrec.2021.101771>
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. F. (2017). The effects of emotional intelligence and locus of control on job satisfaction and life satisfaction. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2), 150-170. <https://dergipark.org.tr/pub/uiibd/issue/29926/318310>
- Ulutürk-Akman, S. (2021). Mutluluk ve yaşam memnuniyetinin belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu yaşam memnuniyeti araştırması üzerine analizler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81, 35-69. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.986105>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, John Wiley & Sons.
- World Health Organization (WHO). (1993). Study protocol for the World Health Organization project to develop a Quality of Life assessment instrument (WHOQOL). *Quality of Life Research*, 2 (2), 153-159. <https://iris.who.int/handle/10665/51179>