

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN UMUTSUZLUK DÜZEYLERİ İLE İŞ
DOYUMLARI, İŞ YAŞAM KALİTELERİ VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif AKSOY ZOR

**TRABZON
Haziran, 2019**

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN UMUTSUZLUK DÜZEYLERİ İLE İŞ
DOYUMLARI, İŞ YAŞAM KALİTELERİ VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Elif AKSOY ZOR

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Zehra Nesrin BİROL**

**TRABZON
Haziran, 2019**

Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 21/06/2019

Tez Danışmanı :Dr. Öğr. Üyesi Zehra Nesrin BİROL

Üye :Prof. Dr. Hatice ODACI

Üye :Prof. Dr. Müge YILMAZ

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Bülent GÜVEN
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Elif AKSOY ZOR

21 / 06 / 2019

ÖNSÖZ

Hızla değişen ve gelişen topluma bireyleri hazırlamak öğretmenlerin görevidir. Toplumun temelini oluşturan bireylerin yetişmesinde ilk temeli atan ve rol model olan sınıf öğretmenlerinin geleceğe yönelik bakış açıları ve ruhsal açıdan sağlıklı bireyler olmaları son derece önemlidir. Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçların sınıf öğretmenlerinin geleceğe yönelik bakış açılarını görmemizde ve sınıf öğretmenlerinin umut düzeylerine etki eden etmenlerin fark edilmesinde yarar sağlayacağı öngörülmektedir. Böylece daha sağlıklı ve umutlu bireylerin yetiştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

Akademik açıdan yararlı ve önemli bir eser oluşturmaya gayret gösterdiğim yüksek lisans çalışmalarım boyunca bilgi ve deneyimini benden esirgemeyen, sevgi dolu zarif kalbi ile her zorlukta bana elini uzatıp beni cesaretlendiren, güler yüzü ve her zaman kurduğu olumlu cümleleriyle beni motive eden ve hep daha iyiye teşvik eden, insanlarla iletişim yeteneğine ve merhametine hayran olduğum kıymetli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Zehra Nesrin BİROL'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Geç de olsa her zaman arzuladığım ama engellerimi aşamadığım için başlamayı sürekli ertelemek zorunda kaldığım bu akademik yolculuğumda önümdeki engelleri aşmada benden yardımlarını esirgemeyen, kıymetli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ve beni destekleyen değerli hocalarım Prof. Dr. Hatice ODACI'ya, Prof. Dr. Hikmet YAZICI'ya, Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN'e, Doç. Dr. Vesile OKTAN'a, Doç. Dr. Taner ALTUN'a teşekkürü bir borç biliyorum. Yüksek lisans eğitimim boyunca benden sabrını ve yardımını esirgemeyen bu yoldaki en büyük destekçim kıymetli eşim Barış Şevki ZOR'a ve hayat ışıklarım, biricik çocuklarım Zehra Dila ZOR ve Mehmet Eren ZOR'a sonsuz sevgilerimi sunarım. Desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen candostum, biricik arkadaşım Eda SESLİ'ye teşekkür ediyorum.

Hayatım boyunca benim için her türlü fedakarlığı yapan, bugünlerimin mimarı, kızı olmaktan her zaman gurur duyduğum ve varlıklarına her zaman şükrettiğim kıymetlilerim babam Osman AKSOY'a, annem Hatice AKSOY'a; bana kardeşten öte dost olan kardeşlerime ve eşlerine; minnetlerimi sunuyorum.

Haziran, 2019
Elif AKSOY ZOR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	3
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	4
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1. 4. Araştırmanın Varsayımları	6
1. 5. Tanımlar	6
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	7
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	7
2. 1. 1. Umutsuzluk	7
2. 1. 1. 1. Umutsuzluk Kavramı	7
2. 1. 1. 2. Umutsuzluk Nedenleri	9
2. 1. 1. 2. 1. Benliğin (Gerçek Özün) Yitirilmesi.....	10
2. 1. 1. 2. 2. İncancın Yok olması.....	11
2. 1. 1. 2. 3. Anlam Yitimi ve Amaçsızlık	12
2. 1. 1. 2. 4. Üretici ve Yaratıcı Bir Şekilde Yaşayamama	13
2. 1. 1. 2. 5. Bedensel Sakatlık ve Organ Yetersizliği.....	14
2. 1. 1. 2. 6. Yaşamda Diğer Bazı Olumsuzluklar	14
2. 1. 1. 3. Umutsuzluk Kavramı ile İlgili Kuramsal Bakış	15
2. 1. 1. 3. 1. Bilişsel Yaklaşımına Göre Umutsuzluk.....	15
2. 1. 1. 3. 2. Psikoanalitik Yaklaşımına Göre Umutsuzluk	15
2. 1. 1. 3. 3. Varoluşçu Kurama Göre Umutsuzluk	16
2. 1. 2. İş Yaşam Kalitesi	17
2. 1. 2. 1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı.....	17
2. 1. 2. 2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi.....	21

2. 1. 2. 3. İş Yaşam Kalitesinin Eğitim Alanı Açısından Önemi	23
2. 1. 2. 4. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	24
2. 1. 2. 4. 1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme	26
2. 1. 2. 4. 2. İş Güvenliği ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	26
2. 1. 2. 4. 3. Kariyer Geliştirme	28
2. 1. 2. 4. 4. Yönetici desteği.....	28
2. 1. 2. 4. 5. İletişim.....	29
2. 1. 2. 4. 6. İş ile İlgili Stresle Başa Çıkma	30
2. 1. 2. 4. 7. İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki Denge	31
2. 1. 3. İş Doyumu.....	32
2. 1. 3. 1. İş Doyumu Kavramı	32
2. 1. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	36
2. 1. 3. 2. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	36
2. 1. 3. 2. 1. 1. Yaş	36
2. 1. 3. 2. 1. 2. Cinsiyet	37
2. 1. 3. 2. 1. 3. Eğitim Düzeyi	38
2. 1. 3. 2. 1. 4. Kişilik Yapısı	38
2. 1. 3. 2. 1. 5. Sosyo-Kültürel Çevre.....	39
2. 1. 3. 2. 1. 6. Kıdem.....	40
2. 1. 3. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	40
2. 1. 3. 2. 2. 1. İş ve İşin Yapısı	41
2. 1. 3. 2. 2. 2. Ücret.....	41
2. 1. 3. 2. 2. 3. Terfi - Yükselme Olanakları	42
2. 1. 3. 2. 2. 4. Fiziksel Koşullar.....	43
2. 1. 3. 2. 2. 5. Kararlara Katılma.....	44
2. 1. 3. 2. 2. 6. Yönetim ve Denetim	45
2. 1. 3. 2. 2. 7. İletişim ve Çalışma Arkadaşları ile Olan İlişkiler	46
2. 1. 3. 2. 2. 8. Sosyal Güvence ve İş Güvenliği	47
2. 1. 3. 3. İş Doyumunun Sonuçları	48
2. 1. 4. Tükenmişlik.....	50
2. 1. 4. 1. Tükenmişliğin Tanımı	50
2. 1. 4. 2. Tükenmişlik Belirtileri.....	53
2. 1. 4. 2. 1. Fiziksel Belirtiler	53
2. 1. 4. 2. 2. Davranışsal Belirtiler	54
2. 1. 4. 2. 3. Psikolojik Duygusal Belirtiler	55
2. 1. 4. 3. Tükenmişlik Nedenleri	55

2. 1. 4. 3. 1. Bireysel Nedenler	56
2. 1. 4. 3. 2. Örgütsel Nedenler	58
2. 1. 4. 4. Tükenmişliğin Sonuçları	60
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu	63
3. YÖNTEM	65
3. 1. Araştırma Modeli	65
3. 2. Araştırma Grubu	65
3. 3. Verilerin Toplanması	66
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	66
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	69
3. 4. Verilerin Analizi	69
4. BULGULAR	70
4. 1. Betimsel İstatistikler	70
4. 2. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyi ile İş Doyum Düzeyi, Tükenmişlik Düzeyi ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyi Arasındaki İlişki	73
4. 3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kaliteleri ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki	75
4. 4. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu	76
4. 4. 1. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	76
4. 4. 2. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	77
4. 4. 3. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	77
4. 4. 4. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu	78
4. 4. 5. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	78
5. TARTIŞMA	80
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	87
6. 1. Sonuçlar	87
6. 2. Öneriler	88
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	88
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	88

7. KAYNAKLAR	89
8. EKLER	115
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	127



ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyleri ile İş Doyumları, İş Yaşam Kaliteleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Umutsuzluk düzeyi üzerinde etkili olan birçok etmen bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmada ayrıca “cinsiyet, yaş, kıdem yılı, kurumdaki çalışma süresi ve medeni durum” demografik değişkenler olarak ele alınmıştır.

Bu çalışmanın araştırma grubunu, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapan 315 erkek, 345 kadın olmak üzere 660 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında, T. Beck, D. Lester ve L. Trexler (1974) tarafından geliştirilen ve Seber (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Beck Umutsuzluk Ölçeği”; Erdem (2008) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”; Şahin (1999) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri hakkında bilgi edinebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde IBM SPSS 23.0 programından yararlanılmış, regresyon analizi, t Testi ve tek yönlü ANOVA analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde umutsuzluk geliştirdikleri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde iş doyumuna sağladıkları, iş yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu ve düşük düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ulaşılan diğer bulgulardır. İş doyum düzeyinin umutsuzluk ile negatif yönde ilişkiye sahip olduğu; tükenmişlik düzeyinin ise umutsuzluk düzeyi ile pozitif ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif ilişkinin var olduğu ulaşılan bir diğer bulgudur. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılaşma bulunmakla birlikte yaş, medeni hal, kıdem yılı, kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Sonuçlar literatür bulgularıyla tartışılarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Umutsuzluk, Tükenmişlik, İş Doyumu, İş Yaşam Kalitesi.

ABSTRACT

The Relationship Between Classroom Teachers' Hopelessness Levels, Job Satisfaction, Work Quality and Burnout Levels

There are so many affecting factors on the hopelessness level. The main purpose of this research is to determine the relation between the classroom teachers' hopelessness level, their job satisfaction, and work quality of life. Gender, age, year of seniority, working duration in the institution and marital status have been discussed as demographic variables.

The study group of research consists of totally 660 classroom teachers, including 315 male and 345 female participants, working in the Trabzon province during 2017-2018 academic year. As a data collection tool, "Beck Hopelessness Scale", developed by T. Beck, D. Lester and L. Trexler (1974) and adapted into Turkish by Seber (1991), "The Quality of Work Life Scale", developed by Erdem (2008), "Job Satisfaction Scale", developed by Şahin (1999), "Maslach Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted into Turkish by Ergin (1992) were used. "The Personal Information Form" developed by the researcher was also used to determine the demographic characteristics of classroom teachers. IBM SPSS statistics, version 23.0, Regression Analysis, T test and one way analysis of variance (ANOVA) were carried out for the data analysis.

According to the research results, it has been identified that classroom teachers had a mild level of hopelessness, a partial level of job satisfaction, a medium level of work quality of life, very rare emotional exhaustion and personal success. It has been found out that job satisfaction had a negative effect on hopelessness, on the other hand, exhaustion had a positive effect on the level of hopelessness. The data showed that there was a positive relation between the work quality of life and job satisfaction. Research findings also indicated that there was a significant relation between the classroom teachers' level of hopelessness and gender variable, however, not a considerable difference between the variables such as marital status, year of seniority and working duration in the institution. Some suggestions have been made by discussing the research findings in the scope of literature.

Keywords: Classroom Teachers, Hopelessness, Exhaustion, Job Satisfaction, Work Quality of Life.

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler	65
2.	Güvenirlilik İstatistikleri.....	69
3.	Ölçek Betimsel İstatistikleri	70
4.	Değişken Normal Dağılım İstatistikleri.....	71
5.	Ölçek Alt Boyutları Betimsel İstatistikleri	71
6.	Umutsuzluk Düzeyi, İş Doyum Düzeyi, İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Sonuçları	73
7.	İş Doyum Düzeyi, İş Yaşam Kalitesi Düzeyi ve Tükenmişlik Düzeyinin Umutsuzluk Düzeyi ile İlişisini Yordamaya İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları.....	74
8.	İş Yaşam Kalitesi Düzeyi ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişiyi Yordamaya İlişkin Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları	75
9.	Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	76
10.	Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumu.....	77
11.	Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	77
12.	Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Kıdem Yılına Göre Farklılaşma Durumu.....	78
13.	Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu.....	78

KISALTMALAR LİSTESİ

- BUÖ** : Beck Umutsuzluk Ölçeği
İYKÖ : İş Yaşanı Kalitesi Ölçeği
İDÖ : İş Doyumu Ölçeği
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
TDK : Türk Dil Kurumu



1. GİRİŞ

Öğretmenlik toplumu oluşturan bireyleri bilişsel, psikomotor ve duygusal yönlerden eğiten, onları geleceğe hazırlayan önemli bir meslektir (Özben ve Argun, 2003). Öğretmenlik aynı zamanda bireylere kişilik ve davranışları ile rol model olmaktadır. Bu nedenle öğretmenin ruhsal hali ile karakteri diğer bireylere örnek teşkil etmesi açısından son derece önemlidir (Kızıroğlu, 2012). Sınıf öğretmenleri ise bireyin yetiştirilmesinde, çok önemli bir evrede görev yapmaktadır. Bu evrede, edinilen bilgi ve becerilerin bireyin hayatında belirleyici olması yönünden önemli olduğu kabul edilmektedir (Alçöktekin ve Doğan, 2012). Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin bu görevi yerine getirirken bedensel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik hali içerisinde olması gerekmektedir (Çabuk, 2015). Ancak toplumun ve dünyanın devamlı bir değişim yaşaması, öğretmenlerin de geleceğe yönelik belirsizlik yaşamalarına neden olmaktadır. Geleceğe yönelik belirsizlik, bireylerde umutsuzluğa yol açmaktadır (Greene, 1989). Umutsuzluk duygusu içindeki birey hayata yönelik önemli konularda olumsuz değişmelerin olacağı ya da olumlu şeylerin gerçekleşmeyeceği beklentisindedir ve bu durumun değiştirilemeyeceğine inanmaktadır (Taner, 2008). Bu açıdan toplumdaki bireyleri eğiten öğretmenlerin umutsuzluk yaşamalarının kaygı verici olduğu düşünülmektedir.

Eğitimde amaç, bireyleri bulunduğu topluma ve dünyadaki değişmelere ayak uydurabilecek, bu değişimlere katkı sağlayabilecek bilgi ve becerilere sahip hale getirebilmektir. Bu amaca ulaşabilmenin yolu okullardaki öğretmenlerin nitelikli elemanlar olmasıyla sağlanabilir. Ancak nitelikli öğretmenlerin yanı sıra bu öğretmenlerin eğitim kurumlarına dengeli, etkili dağılımının yapılması ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi gerekmektedir (Dilaver, 1996).

İş yaşam kalitesi, çalışanın iş hayatındaki yerini, kişiliğine, becerilerine, isteklerine uyumlu duruma koymaya; çalışanın işiyle bütünleşmesini sağlamaya yönelik düzenlenen tüm etkinlikleri kapsayan, görüş ve davranış örüntülerini anlatmaktadır (Paşa, 2002). Eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi, işin insan odaklı hale getirilmesiyle sağlanabilmektedir (Erdem, 2010). İşin insan odaklı hale getirilebilmesi için öğretmenin ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal, psikolojik ve fiziksel bazı ihtiyaçlarının da olduğunun kabul edilebilmesi gerekmektedir. Çünkü toplumda yaşayan birey için çalışmak yalnızca ekonomik bir anlam ifade etmez. İnsan için iş ekonomik boyut dışında psikolojik, zihinsel ve sosyal boyutlar açısından da oldukça önemlidir (Budak ve Budak, 2004).

Öğretmenler gayretlerine, uğraşlarına istenilen düzeyde değer verilmemesi, eğitim imkanlarının eksikliği, adaletsiz ödüllendirme, eğitim sürecine yönelik alınan kararlara

dahil edilmemeleri, toplumda öğretmen saygınlığının ve statüsünün düşürülmesi, okul yönetimiyle öğretmen iletişiminin olumlu olmaması, eğitim sisteminin sürekli değişime uğraması, kariyer imkanlarının sınırlılığı gibi durumlar yaşadıklarında iş yaşam kaliteleri ve psikolojik durumları istenmeyen şekilde etkilenmektedir (Çokluk, 2003). İş yaşam kalitesi öğretmenlerin başarıya ulaşmalarında esas teşkil etmektedir (Taşdan ve Erdem, 2010). İş yaşam kalitesinin olmadığı eğitim kurumlarında, öğretmenlerin verimli çalışması etkilenebileceği gibi; iletişimleri, güdülenmeleri, işlerinden aldıkları tatmin, kuruma bağlılıkları da olumsuz şekilde etkilenmektedir (Barker, 1986).

Bireyler çevrelerindeki şeyleri duygusal açıdan değerlendirerek sevmeye ya da sevmeme tutumu geliştirmeye yatkındır (Aydın, 2005). Bu nedenle çalışanlar işlerine yönelik duygusal değerlendirmelerde bulunmaktadır (Sun, 2002). Ancak işlerini değerlendirirken iş ortamlarını ve kendi bireysel niteliklerini birlikte ele almaktadırlar (Balci, 1985). Bu değerlendirme sonucunda işlerine yönelik geliştirdikleri tutumları şayet olumlu ise işlerinden doyum sağlayabilmektedirler (Kirel, 2007). Böylece işlerini daha çok sevmekte ve işlerine bağlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Buna göre iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal yanıtlarıdır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Bu yanıtın olumlu olması sosyal bir sistem olan örgütün verimliliğini artırabileceği ve değişen dünyaya adapte olmayı kolaylaştırabileceği düşünülmüştür. Eğitim kurumları da birer örgüt olduğuna göre değişen dünyadan etkilenebilirler. Öğretmenlerin iş doyumundaki azalma, eğitimin kalitesinin düşmesine neden olacaktır. Zira fiziksel koşulların yetersizliği öğretmenlerin iş doyumunu düşüreceğinden uzun vadede ülkenin nitelikli insan gücü yetiştirme amacına zarar verecektir (Akçamete vd., 2001a). Bu sebeple bu araştırmaya konu olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi eğitim örgütleri, diğer örgütler ve dünya için önemli bir yer teşkil etmektedir.

Çalışanlar bazı durumlarda iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar (Tarlan ve Tütüncü, 2001). İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar bazı davranışlar göstermektedir. Bu davranışlar örgütten isteyerek ayrılma veya farklı bir işe yönelme, devamsızlık yapma, geç kalma, düşük verim gösterip çok hata yapma gibi davranışlardır (Rusbult, Farrell ve Rogers, 1988). Bu davranışların yanı sıra yüksek stres yaşamaktadırlar. Çalışanlar yüksek stres yaşadıklarında ve bu stresle başa çıkmakta zorlandıklarında, işe başlarken sahip oldukları örgüte bağlılıklarını kaybetmektedirler. Yaşanılan bu durum çalışan bireylerin öncelikle işinden yeterli miktarda doyum sağlayamamasına, zamanla da tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır (Otacıoğlu, 2008).

Bireyin stres yaşaması ve stresin isteklerinin başa çıkma kaynaklarını aşması neticesinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Cherniss, 1980). Tükenmişlik, işi nedeniyle aşırı hissi isteklerle karşı karşıya olan, devamlı olarak diğer insanlarla karşılıklı ilişki

içerisinde bulunmak zorunda kalan bireylerde ortaya çıkan bedensel ve devamlı yorgunluk, umutsuzluk hislerinin, işine, yaşama, çevresindeki bireylere yönelik istenmeyen davranışlarla yansımalarıyla gerçekleşen durumdur (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, insanlarla karşılıklı ilişki içerisinde bulunulması zorunlu olan ve aşırı isteklere cevap vermek zorunda kalan (Maslach ve Jackson, 1981), kendini işine adayan (Freudenberg, 1974) mesleklerde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bireylerle sürekli karşılıklı ilişki içerisinde olan ve onları eğitmek için isteklerine cevap arayan öğretmenlerde tükenmişlik sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Çabuk, 2015). Yaşanılan tükenmişlik duygusu iş yaşamını, çalışanın başarımlı düzeyini, sosyal ve özel yaşamın kalitesini olumsuz şekilde etkilemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişlik, yalnızca bu duyguyu yaşayan kişiye de zarar vermez. Bunun yanı sıra tükenmişlik yaşayan bireylerin çevrelerinde de yıkıma sebep olmaktadır (Torun, 1997). Bu nedenle toplumu oluşturan bireyleri yetiştiren ve eğiten öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları kaygı verici olabilir.

Toplumun aynası olarak düşünülen eğitim kurumları hem insan yetiştiren hem de faydalanılan kurumlar olması sebebiyle büyük önem arz etmektedir. Bu kurumların başta gelen unsurlarından biri olan öğretmenlerin, ruhsal ve fiziksel açıdan iyi olmalarının önemli olduğu söylenebilir. Ayrıca mesleklerini severek ve isteyerek icra etmeleri, işlerinden doyum sağlamaları daha sağlıklı ve mutlu bir toplumun oluşmasını sağlayabilir.

Öğretmenlerin kurumuna ve mesleğine bağlılığı, iş doyumunu elde etmesi, gergin ruh hali ve tükenmişlikle mücadele etmesi, eğitimdeki diğer paydaşlarla önemli bağlar oluşturması kurumun performansının yüksek olmasındaki ana etmenlerdir (Erdem, 2010). İş yaşam kalitesinin sağlanamadığı eğitim kurumlarında, bu durum eğitim-öğretimin işleyişine tesir edebilmekte; bunun yanı sıra iletişimi, güdülenmeleri, iş doyumunu, kurumla olan bağları da etkilemektedir (Barker, 1986; Bolduc, 2002). Dolayısıyla öğretmenlerin umutsuzluk geliştirmelerinde işlerinden sağladıkları doyum, sahip oldukları iş yaşam kaliteleri ve içinde buldukları tükenmişlik düzeyi etkili olabileceği varsayıldığından, bu etmenler arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu temel amacın yanı sıra; sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, kıdem yılı, kurumdaki çalışma süresi ve medeni durum) farklılaşma durumu incelenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler sınanmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki vardır.
2. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.
3. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki vardır.
4. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.
5. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem yılı, kurumdaki çalışma süresi ve medeni durum gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Eğitim öğretim faaliyetleri bilgi toplumunun vazgeçilmez bir parçasıdır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesinde önemli bir rol üstlenen kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmenler bireylerin eğitilmesinde, amaçlanan hedeflere ulaşılmasında ve bu faaliyetlerin sürdürülebilmesinde sorumlu çalışanlardır. Özellikle bu sürecin en başlarında yer alan sınıf öğretmenleri, bireylerin kritik dönemlerinde bu görevi gerçekleştirdiklerinden ve bireylerin davranışlarının oluşturulmasında etkin bir rol aldıklarından ötürü çok daha fazla önem arz etmektedirler. Toplumu oluşturan bireylerin gelişiminde önemli bir rol model teşkil eden sınıf öğretmenlerinin psikolojik ve duygusal açıdan güçlü olması, toplumun da güçlü ve sağlıklı olmasını sağlayabilir. Bu sebeple sınıf öğretmenliği eğitim ve psikoloji alanında yıllardır araştırılan konulardan biridir. Son yıllarda özellikle ilkokul kademesinde meydana gelen değişimlerin ve reformların sınıf öğretmenlerinin psikolojik ve duygusal yaşamına olumsuz etki ettiği ve geleceğe yönelik umutsuzluk geliştirmelerine neden olabileceği düşünülmektedir.

Müfredat programlarında yapılan sürekli değişimlerin sınıf öğretmenlerinin geleceğe yönelik bir belirsizlik geliştirmelerine neden olabileceği düşünülmektedir. Müfredatın getirdiği yeni mesleki becerileri başarabileceğine dair kaygılar geliştirebilir. Gelecekte ne gibi değişimlerle karşılaşacağını bilemeyen sınıf öğretmenleri, aynı zamanda mesleğini icra etmeleri konusunda, onlardan ileride neler isteneceği hakkında da endişe yaşamaktadırlar.

Sınıf öğretmenleri lisans eğitimi alan diğer meslek gruplarına göre daha düşük bir ücretle çalışmaktadırlar. Bunun yanı sıra branş öğretmenleri ile kıyaslandığında aldıkları ek ücret için daha fazla saat derse girmeleri gerekmektedir. Ücretten elde edemedikleri iş

doyumunu işin manevi yönüyle elde etmeye çalışan sınıf öğretmenlerinin, son zamanlarda gerek toplumda gerek de medyada oluşturulan öğretmenlere yönelik olumsuz algıdan ötürü bunu gerçekleştiremeyeceği düşünülmektedir. Sınıf öğretmenleri mesleklerinin itibarının ve güveninin zedelenmesinden de olumsuz etkilenmektedir. Yaşanılan bu olumsuzlukların onların umutsuzluk düzeyini, tükenmişliğini ve iş doyumunu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Genelde öğretmenlerin, özelde ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi psikoloji alanı içinde yıllardır araştırılan konulardan birisidir. Yapılan araştırmalar bu değişkenlerin sınıf öğretmenlerinin eğitim ve psikolojisini etkileyen birçok değişkenle ilişkisini incelemiştir ama umutsuzluk düzeyi ile iş yaşam kalitesi, iş doyumunu ve tükenmişlik değişkenlerinin tümünün bir arada değerlendirildiği bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Aynı zamanda literatürde Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin iş yaşamına ve iş dışı yaşamına etki eden önemli faktörleri içeren “İş Yaşam Kalitesi” hakkında yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Oysa ki köy, kasaba, ilçe ve ilin farklı yerlerinde farklı çalışma koşulları içerisinde Türkiye’nin dört bir yanında görev yapan sınıf öğretmenleri açısından “iş yaşam kalitesi”nin önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple özellikle sınıf öğretmenlerinin içinde bulunduğu farklı çalışma koşullarının ortaya çıkardığı iş yaşam kalitesiyle, öğretmenlerin umutsuzluk düzeyinin, iş doyumunun ve tükenmişlik düzeyinin ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma ile sınıf öğretmenlerinin “iş yaşam kalitesinin”, “iş doyumunun” ve “tükenmişlik düzeyinin” umutsuzluk düzeyi ile ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu değişkenlerin umutsuzluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemesi açısından çalışma önemlidir. Özellikle son yıllarda Türkiye’deki eğitim sisteminde meydana gelen değişimlerin sınıf öğretmenlerinin üzerindeki etkisini görmek açısından da bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada ayrıca sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin bazı demografik değişkenler (cinsiyet, medeni hal, yaş, kıdem ve kurumdaki çalışma süresi) açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2017- 2018 eğitim öğretim yılıyla sınırlıdır.
2. Araştırma Trabzon ilindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokullarda görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmanın verileri, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlandırılmıştır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların ölçekleri içtenlikle ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmaktadır.
2. Seçilen araştırma yöntemi ve istatistiksel çözümlene yöntemlerinin araştırmanın amacına ve verilerine uygun olduğu kabul edilmektedir.

1. 5. Tanımlar

Bu araştırma içerisinde kullanılan kavramların tanımları şu şekildedir:

Umutsuzluk: İnsanların ilerideki yaşamlarına yönelik hissettikleri olumsuz duygularıdır (O'Connor, Connery ve Cheyne, 2000).

Tükenmişlik: Mesleği sebebiyle aşırı ruhsal isteklerle karşılaşan ve kişilerle devamlı karşılıklı iletişim içinde görevini yerine getirmek zorunda olan çalışanlarda ortaya çıkan halsizlik, umutsuzluk, bedensel yorgunluk gibi hallerin kişinin mesleğine, yaşamına, çevresindeki kişilere istenmeyen davranış ve düşünceler oluşturması durumudur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

İş doyumu: Çalışanın mesleğini ve mesleki hayatını gözden geçirmesiyle ortaya çıkan keyif alma duygusudur (Glisson ve Durick, 1988).

İş yaşam kalitesi: Çalışanların güvenli bir ortamda iş yaşamlarını sürdüreceği şekilde ihtiyaçlarının temin edilmesi, onlara yaptıkları iş nedeniyle faydalı oldukları duygusu verilmesi, yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmelerine olanak sağlanan bir iş ortamı oluşturulmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2001).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde araştırmanın konusu ve amacına yönelik olarak; umutsuzluk, umutsuzluğun nedenleri ve umutsuzluk kavramı ile ilgili kuramsal bilgi verilmiştir. Umutsuzluk ile ilişkisi incelenen iş yaşam kalitesi kavramı, iş yaşam kalitesinin önemi, iş yaşam kalitesinin eğitim alanı açısından önemi ve iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler açıklanmıştır. Bunun yanı sıra umutsuzluk ile ilişkisi araştırılan bir diğer etmen olan iş doyum kavramı, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun sonuçları ve tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin belirtileri ve tükenmişliğin sonuçları hakkında bilgiler sunulmuştur.

2. 1. 1. Umutsuzluk

2. 1. 1. 1. Umutsuzluk Kavramı

İnsanların varoluşunun ve kendilerini geliştirmelerinin temelinde, geleceğe yönelik duydukları umut olabilir. Böyle değerlendirildiğinde umut, insanoğlunun istek ve arzularını kamçılaman, onu gelecekte güzel işler yapmaya yönelten bir güç olabilecek potansiyele sahiptir. Umut, bireyi iyi hissettiren ve harekete geçiren motive edici bir nitelik (Kemer ve Atik, 2005), pozitif yönde değişmelerle birlikte, bir çözüm yolu olduğuna yönelik inanç olarak tanımlanmaktadır (Üngüren ve Ehtiyar, 2009).

Umut kavramının tarihi Eski Yunan filozoflarına kadar uzanır (Kurtar, 2012). Steinbock (2007) felsefi düşünce tarihini "umut" tarihi olarak görmektedir. Bunun ispatı olarak da Aristoteles ve St. Augustinus'un, düşüncelerinde, umut kavramına yer vermesini gösterir. Aristoteles, Fizik'in VII. kitabında umudun bir fazilet olmadığından ve kendini tamamlamış olanın alanına ait bir şey olduğundan bahseder. St. Augustinus, Enchiridion VIII'de, umut ve sevgiyi inanç temeline oturtur ve umudu iyi ile ilişkili ve korkunun tam zıttı bir şey olarak ifade eder.

Modern Çağ'da umut John Locke ve David Hume'un penceresinden iyi ve olabilecek şeyleri simgelerken, umutsuzluk korkuyu ve kötü şeyleri simgeler. Umuda ilişkin tarihsel düşüncelerin gizemli havasını Kierkegaard'ın köktenci düşüncesi umut kavramını umutsuzlukla temellendirerek değişime uğratmıştır (Kurtar, 2012). Kierkegaard'a (2007) göre, birinin kendi olması ya da olamaması meselesi umutsuzluğun kaynağıdır. Kierkegaard ile başlayan, Gabriel Marcel, Ernst Bloch ve Albert Camus gibi düşünürlerin takip ettiği bu yeni akım, umudun ana öncüllerini umutsuzluk, anlamsızlık ve kaygı olarak biçimlendirir.

Seligman'ın "öğrenilmiş çaresizlik", Abramson, Seligman ve Teasdale'nin "çaresizlik" kuramından sonra Abramson, Metalsky ve Alloy bunlardan daha karmaşık olan "umutsuzluk" kuramını geliştirmişlerdir (Özben ve Argun, 2003). Abela ve Seligman (2000), kuramlarında bu kavramı olumsuz olayların gerçekleşeceği, kişinin gerçekleşebilecek olumsuzlukları değiştiremeyeceği beklentisi ve depresyonun temel bir nedeni olarak tanımlamaktadırlar. Bunun yanı sıra umutsuzluğu varolan olumsuz düşüncelerin ileriki yaşamda gerçekleşmesi, bu olumsuz durumların sürekli tekrarlanacağına düşünülmesi (Greene, 1989) olarak tanımlayanlar da vardır.

Umutsuzluk ve umut tarih boyunca birbirine karşıt iki duygu olarak yer almıştır. Bu nedenle umutsuzluk kavramını daha iyi idrak edebilmek açısından umut kavramını irdelemek gerekmektedir. Oxford İngilizce Sözlüğü'nde (2018) umut kavramı, "arzulanan şeyden beklenti, beklenti ve arzunun bir araya gelmesinden oluşan bir duygu" olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra umudu gelecekte gerçekleşmesi istenen ve kişide pozitif duygular oluşturması beklenen henüz gerçekleşmemiş olan bireysel ve toplumsal durum şeklinde tanımlayanlar (Bahadır, 2002) bulunmaktadır. Umut, gerçekleşmesi istenen bir amacı gerçekleştirmek için var olan beklentiler olarak da ifade edilmiştir (Dilbaz ve Seber, 1993). Yani bireyin bir şeye olan isteğini ve o isteğin gerçekleşebileceğine dair olan inançlarının toplamı umut olarak adlandırılmaktadır (Üngören ve Ehtiyar, 2009).

Bir amaca ulaşmaya yönelik beklenti olarak tanımlanan umut kavramını, Snyder ve diğerleri (1991) kurguladıkları modellerinde bir amaca ulaşmak için girilen bilinçli çaba şeklindeki eğilim olduğunu vurgulamaktadırlar. Aynı şekilde Fromm (1995a) da umudu imkansız şeylerin zorlanması ya da durağan bir bekleyiş şeklinde görmemektedir. Bireyin bir çıkış yolunun varlığına ve gösterilecek bir çabayla gerçekleşebileceğine inanması umudun en önemli niteliğini oluşturmaktadır.

Felsefi açıdan umut, Hobbes, Locke ve Hume gibi filozofların tanımlamasına göre, zihnin bireyin gelecekte kendisini mutlu edeceğini düşündüğü bir durumdan elde edeceği muhtemel sevinmedir (Horrigan ve Wiltse, 2010). Bir başka alan olan psikolojik açıdan tanımlandığında ise; kişinin çözüm bulmasını destekleyerek çaresiz olmaktan kurtarabilmesini sağlayan umut duygusudur. Bu durum Lazarus (1991)'un "*en kötüden korktuğun an, daha iyisi için özlem duymaya başlarsın*" sözünü desteklemektedir. Çünkü kişi çaresiz olduğunu hissettiğinde umut açığa çıkarak kişinin hayata tutunmasını ve gelecekte beklenti içine girmesini sağlamaktadır. Fredrickson'a (2018) göre bu duygu sayesinde birey olayları daha geniş perspektiften görmekte ve böylece içine düştüğü korku ve umutsuzluktan çıkarak, gelecekte bir şeylerin değişeceğine inanmakta ve motivasyonunu artırarak, hayalleri için gerekli olan yaratıcı ve girişimci yönünü fark etmesini sağlayabilmektedir.

Umut ve umutsuzluk birbirinin zıttı olasılıkları temsil eder (Seber, 2013). Umut, arzulanan bir amaca ulaşmada hissedilen başarı duygusunu temsil ederken, umutsuzluk amaca ulaşmadaki olumsuzluğa dair bir yargıyı içermektedir (Izgar, 2009). Umutsuzlukta ulaşılmak istenen amaç için hayata geçirilecek planların başarısız olacağına dair inanç var iken; umutta bu amacın gerçekleşmesi için uygulanacak planların olumsuz sonuçlar getireceğine dair bir inanç vardır (Melges, 1969). Bu inanç, gelecekte oluşacak olumsuzlukları engellemenin ya da değiştirmenin mümkün olmayacağıyla ilgilidir (Öngen, 2012). Bu bağlamda umutsuzluğun nedeni olarak çaresizlik ön planda görülmektedir (Collins ve Cutcliffe, 2003).

Umut ve umutsuzluk kişiden kişiye, vakadan vakaya, sonucun gerçekleşme zamanına ve şekline göre farklılıklar göstermektedir (Melges, 1969), Umut, bireyin kısa ya da uzun vadede gerçekleşmesini istediği amaçlarını belirlerken amaca ulaşmak için gereken süre uzadıkça umudu umutsuzluk takip etmeye başlar. Bu nedenle birey uzun vadeli amaçlar yerine kısa vadeli amaçlar için çaba harcar (Seber, 2013). Birey umut duygusu geçmiş ve geleceğe pozitif bakarken, umutsuzluk duygusu ile geleceğe olumsuz bakar (Kodan, 2013). Umutsuz birey, gelecekte hayatına yönelik önemli konularda olumsuz değişmelerin olacağı ya da olumlu şeylerin gerçekleşmeyeceği beklentisindedir ve bu durumun değiştirilemeyeceğine inanmaktadır (Taner, 2008). Umutsuzlukta, geleceği tahmin edebilme ve iyi şeyler olabileceği düşüncesi kaybolmaktadır (Sayar, 2012). Negatif yaşanmışlıklar ile bu yaşantılarla ilgili istenmeyen, kalıcı çıkarsamalar, umutsuzluğu oluşturan başlıca faktörlerdendir (Yerlikaya, 2014).

Umutsuzluğun aynı zamanda bireyin sosyal yeterliliği ve ruhsal iyilik hali ile ilişkili olduğu da düşünülmektedir (Vatan ve Dağ, 2009). Umutsuzluk yaşayan kişi, oluşabilecek ya da gerçekleşebilecek seçenekleri fark edemez veya bu seçenekleri reddeder, hayatını değiştirebilecek ilham verici gücü kaybeder (Örsal, 1998). Umutsuzluk kişinin üretkenlik becerilerine, karşılaştığı sorunlara etkin çözümler üretebilme özelliğine, var olan bilgilerini aktif şekilde kullanılabilme yetisine negatif şekilde tesir etmektedir (Şengül ve Güner, 2012). Bireyin problemlerine çözüm bulamaması umutsuzluğu doğurmakta, bu da bireyi depresyona sürüklemektedir (Yıldırım ve Keskinlikç Kara, 2017). Bireyi depresyona kadar sürükleyebilen umutsuzluk elbette ki kendiliğinden oluşmamaktadır. Bireyde zaman içerisinde umutsuzluk gelişmesine bazı etkenler sebep olmaktadır.

2. 1. 1. 2. Umutsuzluk Nedenleri

Umutsuzluk bugün ile yarını birbirine bağlayan bağın yok olmasının bir ifadesidir. Umutsuzlukta, yaşanmışlıklardan duyulan pişmanlıkla birlikte yaşama yüklenen anlam da kaybolur. Umutsuzluk insanda çoğunlukla bazı bilişsel süreçlerin etkileşimi sonucunda

ortaya çıkmaktadır (Melges, 1969). Bu süreçler; amaca ulaşmada şans yerine yeteneği önemsemeye, diğer insanlara olan güvene ve uzun süreli hedefler yerine kısa süreli hedefleri elde etmeye yönelik inanç ile bunlar arasındaki etkileşim olarak ifade edilmektedir (Yenibaş ve Şirin, 2007).

Umutsuzluğu gelişimsel bir süreç olarak gören Rose ve Abramson (1992) da umutsuzluğun oluşumunda bireyin çocuklukta yaşadığı süreklilik arz eden olumsuz deneyimlerin ve kötü davranışların etmen olduğunu belirtmekte ve bu durumun bireyde olumsuz yorumlama biçimi geliştirebileceğini söylemektedirler. Birey başlangıçta umut duygusuna sahip iken çocuklukta yaşadığı olumsuz deneyimlerin zaman içerisinde süreklilik arz etmesi bireyde var olan umut duygusunun kaybolmasına ve umutsuzluk duygusunun gelişmesine neden olmaktadır (Yerlikaya, 2014). Bu bağlamda umutsuzluk bireyin yaşadığı yenilgi karşısındaki teslimiyeti sonucunda geleceğe olan inancın yok oluşunu belirtmektedir (Demirel, 2015).

Amerikan Psikoloji Birliği (2001) umutsuzluğun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Bireylerin hali hazırda sürdürdükleri zevk veren faaliyetleri yapmalarının azalması,
2. Devamlı olarak stres içerisinde bulunmaları ve stresten uzaklaşabilmek için bir gayret göstermemeleri,
3. Bedensel sağlık durumlarının bozulması,
4. Elde edebileceği başarılar olabileceği durumlarda o işi yapmayı istememe
5. Sahip olduğu inanç sistemini kaybetme ve geleceğe yönelik olumsuz beklentilere sahip olmaktır.

Alan yazında birçok etmenle ilişkisi belirlenen umutsuzluğun belirgin bazı sebepleri olduğu düşünülmüştür. Alan yazında genel olarak umutsuzluğun başlıca sebepleri olarak benliğin yitilmesi, inancın yok olması, anlam yitimi ve amaçsızlık, üretici ve yaratıcı bir şekilde yaşayamama, bedensel sakatlık ve organ yetersizliği faktörleri kabul görmektedir. Bunlara ek olarak bireyin yaşamında meydana gelen olumsuzlukların da umutsuzluğa sebep olduğu alan yazında yer alan diğer bir faktördür.

2. 1. 1. 2. 1. Benliğin (Gerçek Özün) Yitilmesi

Benlik kavramı, bireyin kendine ilişkin değerlendirmelerinin ve kanılarının toplamı (Taner, 2008), kafasında çizdiği kendi görünümünün ifadesidir (Akyüz, 2016). Rogers (1959) ise benliği, bireyin kendinde var olan algılarının ve inançlarının kararlı bir birlikteliği olarak tanımlamıştır. Benlik bireyin davranışlarını etkileyen ve belirleyen psiko-dinamik bir yapıdır ve birey kendini tanıyarak benlik geliştirmek için kendini tanımaya ve anlamaya

yönelik bazı sorulara yanıt arayarak içinde bulunduğu toplumun değerler sistemini özümsemektedir (Akyüz, 2016).

İnsanın kendini diğer bireylerden ayırt etmeye başladığı an itibariyle oluşmaya başlayan benlik (Geçtan, 2004), Cooley'e (1902) göre çocukluk çağında oluşmaya başlar ve sosyalleşme ile gelişir. Cooley (1902) bireyin çocukluk dönemindeki davranışlarından diğer insanlar tarafından onaylananlarının devam ettirildiğini, bu nedenle benliğin gelişimini özellikle ebeveynlerin çocuk hakkındaki düşünceleri şekillendirdiğini ifade etmektedir. Bireyin kendi hakkındaki düşüncesi, ailesinin ve sosyal çevresindeki insanların bireyi nasıl gördükleri hakkındaki düşünceleri ve onlardan alınan tepkilerin bu düşüncelerle karşılaştırılmasıyla oluşur (Geçtan, 2004). Bu bağlamda benliğin gelişiminde diğer insanların değerlendirmeleri ve kabul durumları önemli bir yer teşkil etmektedir (Mead, 1934).

Benliğin gelişimi sosyalleşme ile gerçekleştiği gibi birçok bireysel ve sosyal nedenden ötürü de engellenmektedir (Köknel, 2005). Bu engellenmelerde de gerçek öz ile yalancı öz arasında çatışma yaşanmaktadır. Bu çatışmayı sonlandırmak için gerçek öz bilinçten uzaklaştırılarak baskılanmaktadır. Bu durumda sözü edilen çatışma bilinçten uzaklaşarak yoğunluğunu kaybetmektedir. Gerçek özün aktif alandan çekilmesi, kişinin kendine yabancılaşması, yaşamı idame ettirme ihtiyacı ve parçalanmayı engelleme isteğinden gelmektedir (Horney, 2007). Ancak kişinin gerçek özünü yitirmiş olması demek umutsuzluk içine düşmesi anlamına gelmektedir ve gerçek öz yani benlik gelişemediğinde kişi bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde umutsuzluğunu devam ettirmektedir (Kierkegaard, 2007). Çünkü umutsuzluk çıkış yolu bulunmayan çatışmaya yakalanma duygusudur. Bu durum bireyin hayatındaki etkinliğini kaybetmesine, duygularını hissedememesine, sorumluluklarından kaçmasına, bir anlamda yaşayan bir ölü gibi içsel özgürlükten mahrum olmasına neden olmaktadır (Horney, 2007).

Özetle; bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde benliğini yitirmiş olması, kendine olan güvenini ve inancını yitirmiş olmasına neden olmaktadır. Bireyin benliğinden uzaklaşması hayatındaki etkinliğini kaybetmesine ve içsel özgürlüğünden mahrum olmasına sebep olmaktadır. Yaşanılan bu durum ise gerçek anlamda bir umutsuzluk meydana getirmektedir.

2. 1. 1. 2. 2. İnancın Yok olması

Bireyi umutsuzluğa düşüren etkenlerden biri de kişinin var olan inancının yok olması veya inançsız olmasıdır (İmamoğlu ve Yavuz, 2011). Daha ayrıntılı ifade edersek bireylerin, kendilerine, sevdiklerine, diğer insanlara, yani yaşama olan inançlarını kaybetmeleri umutsuzluk geliştirmelerine sebep olmaktadır (Fromm, 1995b). Hayal

kırıklığı yaşamış ve kandırılmış bireyler yaşama nefret duymaya başlayabilmekte ve bu süreçte bireyin inanabileceği kimse yoksa o zaman yaşam nefret dolu olmaktadır. Bu durumdaki birey bir anda inançsız ve yıkıcı bir kişilik haline gelebilmektedir (Adler, 2004).

Adler (2002), bireylerin kendilerine, insanlara, hayata inanmalarında ve güven duymalarında ilk çocukluk yaşantılarının çok önemli olduğunun altını çizmiştir. Çünkü birey yaşam perspektifini bu yaşantılara göre çizmektedir. Yaşantısında sürekli acı ve üzüntü geçiren çocuk bunun sonucu olarak dost olmamakta, kötümser ve umutsuz bir bakış açısına sahip olmaktadır.

Adler'e (2004) göre eğitimdeki yanlışlar da hatalar da bu konuda oldukça önemlidir. Hem otoriter eğitim, hem de aşırı şefkatle yapılan eğitim çocuğun kendisine, diğer bireylere ve hayata inancına olumsuz etki ederek, çocukta yaşama sevincinin oluşmasını engellemektedir. Başka bir ifadeyle, ilgi ve sevgi noksanlığı çocukta güvensizlik oluşturabileceği gibi fazla alakalı olmak, sevgi sunmak da çocukta aynı sonucu oluşturmaktadır (Köknel, 2005). Bu bağlamda eğitimcilerin ve ebeveynlerin çocuğa yönelik tutumları çocuğun dünya görüşünü şekillendirmektedir (Taner, 2008).

İnsanın ahlaki kişiliğinin çökmesi ya da bireyin inancının kaybolması yani inanç sisteminin çökmesi de insanın umutsuzluğa kapılmasına neden olmaktadır (Kierkegaard, 2007). Zira insanların başta kendisine, sevdiği kişilere, diğer insanlara, geleceğe, yani hayata olan inancını kaybetmesi umutsuzluğun oluşmasına neden olmaktadır (Taner, 2008). İnsanın inancını kaybetmesi manevi bağının kopmasına, psikolojik ve bedensel çöküşüne sebep olabilmektedir. Ayrıca bireyin hiç kimseye inancı kalmazsa, bireysel çöküşe ek olarak, hayata nefret dolu bakmakta ve hayal kırıklıklarıyla baş edememekte, kendisinin ve her şeyin kötü olduğunu ispatlamak istemektedir (Budak, 2000).

2. 1. 1. 2. 3. Anlam Yitimi ve Amaçsızlık

Umutsuzluk yaşamın değersiz ve manasız olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bireyin benlik oluşturma sürecinde cevaplamaya çalıştığı "nereye yönelmeliyim?", "neden?" sorularının yanıtı bireyin yaşama anlamını ifade etmektedir. Bu nedenle bireyin yaşamıyla ilgili bazı planlarının, hedeflerinin olmaması veya bunların gerçekleşmesi mümkün olmayacak özelliklere sahip olması bireyde umutsuzluğun oluşmasına neden olmaktadır (Geçtan, 1984).

Yaşam bazen yaşanmamış olmaktan ötürü anlamını yitirmekte, bazen de acı, ızdırap, ölüm gibi durumlar yaşamın anlamını kaybetmesine neden olmaktadır. Birey yaşamını üretken, yaratıcı bir şekilde sürdürürse ve yaşadığı olumsuz durumlarda dahi bir anlam bulmayı başarabilirse yaşamı anlamını yitirmemekte ve kötümser durumlar dağılmaktadır. Ancak bireyler yaşadıkları ızdırap ve sorunları kendi içsel güçlerine yönelik

bir imtihan olarak değerlendiremezlerse, yaşamına önem vermeyip küçümseyerek geçmişe takılı kalırlarsa, bu bireylerde yaşam anlamsızlaşır (Frankl, 1997; Fromm, 1995a).

İnsan yaşamında boşluk oluşturarak umudunu kaybetmesine sebep olan yalnızlık ve umutsuzluk duyguları insanın yaşam anlamını yitirmesine neden olur (Babayiğit, 2001). Yalom (2001), anlam arayışının, insan olabilmenin temel şartlarından olduğunu belirtmekte ve yaşamı anlamlandırma yolunda en etkili kaynağın bağlanma olduğunu savunmaktadır. İnsan benliğini anlamlandırmaya başlayınca dünyadaki varlığının anlamını sorgulamaya başlar. İnsana derinden işleyen ve izler bırakan hastalık, ayrılık, ölüm gibi durumlar insanın anlamlı olan her şeyi sorgulamasına neden olur ve insanın yaşam anlamı yerle bir eder. Zira insan yaşamını insanlarla beraber ve ilişki içerisinde sürdürmeye yönlendirilmiştir (Babayiğit, 2001). Bu gibi durumlar insanın yaşam, sevgi, çalışma, amaç gibi kavramlara olan inancını yitirmesine, yalnız ve umutsuz bir hal almasına sebep olur.

2. 1. 1. 2. 4. Üretici ve Yaratıcı Bir Şekilde Yaşamama

İnsan biyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan mükemmel bir yapıya sahip olmakla birlikte bazı sınırlılıklara da sahiptir. İnsanın olanakları ve tesirleri bakımından en eski ve önemli tecrübe şekli üretkenliktir. Yaşamın olduğu her yerde ve zamanda üretkenlik de mevcuttur. Bu nedenle yaşamda pasif kalmaya yatkınlık, ruhsal kargaşanın olduğunu gösterir (Akyüz, 2016).

İnsanların olgunluk evrelerinde yaşamlarını gözden geçirmektedirler. Eğer bu dönemde birey kendini yaratıcı ve üretken olarak göremediyse kendini güçsüz hissetmekte ve korku içine düşerek umutsuzluk geliştirmektedir. Yaşamını, üretici şekilde geçiren birey, ürettiği şeyleri gözlemleyerek mutluluk ve haz duymaktadır. Ancak birey bencil ve üretkenlikten yoksun pasif bir yaşam geride bırakmışsa olgunluk döneminde umutsuzluk yaşamaktadır. Birey, yaşamını, gücünü, yetenek ve becerilerini kullanamamış olmanın pişmanlığı ile umutsuzluk yaşamaktadır (Geçtan, 2004).

Kültürümüzde insanların çoğu yaşlanacağını düşünerek umutsuzluk içine düşebilmektedirler (İmamoğlu ve Yavuz, 2011). Yaşlılıkta benliğin bozulmuş olması, üretici şekilde yaşamını sürdürme konusundaki başarısızlığın bir delili olarak görülebilmektedir (Fromm, 1995b). Benzer şekilde menopoz dönemlerinde bazı kadınlar üretkenliklerinin sona erdiği düşüncesiyle kendilerini değersiz, faydasız biri olarak düşünmektedir. Bu düşünde de onların hayata umutsuz bir bakış sergilemesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda bireyin yaratıcı ve üretken yanının eksik olduğuna ilişkin düşüncesi, umutsuzluğa düşme nedenlerinden biridir (Kızılgöçer, 2016).

2. 1. 1. 2. 5. Bedensel Sakatlık ve Organ Yetersizliği

Bedensel sakatlıklar ve organ yetersizlikleri ya da kayıpları insanların umutsuzluk geliştirmelerine sebep olabilmektedir. Adler'e (2004) göre organ yetersizliği ile doğan bir çocuk, hayatı bir yük gibi görerek kötümser bir anlayış geliştirebilmektedir. Bu çocuklara sergilenen bazı soğuk davranışlar, onların sevgiden noksan bir dünyada yaşadıklarını ve bu sevgisiz toplumla etkileşime girilmemesi gerektiği düşüncesi oluşturabilmektedir. Bu durum da umutsuzluğun gelişmesine zemin hazırlayabilmektedir.

Bedensel sakatlık veya organ kaybı oluşturan kazalara maruz kalan kişiler psikolojik sorunlar yaşamakta ve bu sorunlar ağır depresyona dönüşebilmektedir (Geçtan, 1984). Çünkü yaşanılan durum sonucunda birey kendine zlmekte, kendisini toplumdan uzaklaştırmakta ve umutsuzluk yaşamaya başlamaktadır. Bu kayba maruz kalan birey kendine bir yas dönemi ilan etmektedir (İmamoğlu ve Yavuz, 2011).

2. 1. 1. 2. 6. Yaşamda Diğer Bazı Olumsuzluklar

İnsanlar hoşlarına gitmedikleri ya da tehlikeli gördükleri şartlarda yaşamlarını sürdürmek mecburiyetinde olurlarsa, örneğin çocukları için mutsuz bir evliliğe devam etmek ya da istemediği bir işe maddi sebeplerden ötürü çalışmak gibi durumlar uzun sürerse, yorgunlukla birlikte etkinlik düzeyi azalmakta ve bunların sonucunda umutsuzluk başlamaktadır. Bunlardan başka uzun süreli fiziksel hastalıklar, zor bir hastalık, boşanma, aldatılma, sevdiği insanın kaybı, başarısızlık, işten kovulma, iflas etme vb. yaşantılar durumun ağırlık derecesine ve insan için taşıdığı öneme bağlı olarak, kişiler özgüvenlerini kaybederek umutsuzluk yaşayabilmektedir (Geçtan,1984). Çünkü sevgi kaybı ve özsaygı yitimi umutsuzluğun gelişiminde büyük etkiye sahiptir (Seber, 1991).

İnsanlar sınırsız arzulara sahiptirler. Ancak insanlar her zaman sahip olduklarını kaybetme korkusu yaşadıklarından dolayı bu tehlikeden korunmak amacıyla daha fazla şeylere sahip olmak isteği içindedirler (Fromm, 1982). Bu sebeple insanların sürekli sonu gelmeyen istekleri ve bunlara sahip olmak için uğraş vermelerine ya da bunlara sahipseler kaybetme korkusu yaşamalarına ve bu durumlar da insanların umutsuzluk duygusu içine düşmelerine neden olmaktadır. İlerleyen teknoloji üretimi artırmakta ve her kesimden insanın isteklerinin sürekli artmasına sebep olmakta ve bunun sonucunda mali sıkıntılar yaşamak zorunda kalan insanlar bazı güçlükler, sıkıntılar ve ruhsal sorunlarla boğuşarak umutsuzluk yaşamaktadırlar (Peker, 2003).

2. 1. 1. 3. Umutsuzluk Kavramı ile İlgili Kuramsal Bakış

2. 1. 1. 3. 1. Bilişsel Yaklaşım Göre Umutsuzluk

Literatürde umutsuzluk kavramına bakıldığında, bilişsel yaklaşımın diğer kuramlara göre daha baskın olduğu görülmektedir. Bilişsel kuramcılar umutsuzluğu olumsuz beklentilerin sonucu olarak açıklamışlardır (Duberstein, Conner, Conwell ve Cox, 2001). Bilişsel kuramcılarının göre, birey yaşadığı zamana ve gelecekteki yaşantılarına olumsuz bir perspektiften bakmakta ve böylece umutsuzluk ortaya çıkmaktadır. Bireyin bilişsel yapısıyla yakından ilişkili olan umutsuzluk kavramının kaynağı, bu yaklaşıma göre yaşanan olay değil, bireyin bu olayı anlamlandırma biçimi ve beklentileridir (Yılmaz ve Dursun, 2014).

Bilişsel yaklaşım kuramcılarının Beck'e göre, insanların duygu ve davranışları olayları yorumlama biçiminden kaynaklanmakta ve bu saptırılmış veya fonksiyonel olmayan düşünceler, insanların ruhsal halini olumsuz etkilemekte psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır (Türkçapar, 2013). Bu kurama göre olumsuz kendilik şemasına sahip olan bireyler, kendilerine işlevsiz yüklemeler yapmakta ve kendilerine başkalarının onayı ile değer atfetmektedirler (Alloy vd., 2001). Olumsuz duyguların temelinde Beck tarafından bilişsel üçlü olarak ifade edilen; bireyin kendisine, çevresine ve geleceğe yönelik olumsuz tutumları yatmaktadır (Yılmaz ve Dursun, 2014). Beck'in bilişsel üçleme olarak adlandırdığı olumsuz tutumlar depresyonun önemli bir üreticisidir. Bu üçleme ise;

1. Kendiyle ilgili olumsuz düşünce, sorunların kendi yetersizliğinden kaynaklandığını düşünme
2. Deneyimleri olumsuz bir tutumla yorumlama
3. Gelecek hakkındaki endişeli görüşler, sorunların süreceği inancıdır (Beck, 1987'den akt., Corey, 2008, s. 320).

Akılcı Duygusal Davranışçı Terapide umutsuzluğu bilişsel yapıyla ilişkilendirmiştir. Buna göre olumsuz duygular, bireylerin yaşantıları öznel değerlendirme biçiminden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu değerlendirmelerin yorumlanma tarzı ve yaşanan tecrübeler umutsuzluğun diğer kaynakları olarak kabul edilir (Corey, 2008; Kodan, 2013).

2. 1. 1. 3. 2. Psikoanalitik Yaklaşım Göre Umutsuzluk

Psikoanalitik yaklaşım sonucunda ortaya çıkan psikoseksüel gelişim dönemlerinde oral dönem oldukça fazla önem vermektedir. Zira bu dönemde karamsar ve umutsuz yapıdaki annelerin, çocuklarında umut duygusunun olumsuz gelişim sergilediği; bu nedenle çocuğun kendisini sevemediği belirtilmiştir. Aynı zamanda bu dönemde temel

güven duygularının, inanç, umut ve sevginin de belirleyicisi olduğunu vurgulanmıştır (Corey, 2005).

Odağ (2002), umut ve umutsuzluğun oral dönemde geliştiğini ifade etmektedir. Ona göre çocuğunu seven ve çocuğuna karşı empati kurabilen anne ile geçen yaşantılar çocuğun da annesi gibi seven, sevgiyi ifade edebilen ve empati kurabilen beceriler geliştirilebilmesini sağlamaktadır. Bu beceriler çocuğun, temel güven duygusunun, inancın, iyimserliğin ve karamsarlığın, umudun ve umutsuzluğun temelini oluşturmaktadır. Bu deneyimleri yaşayamayan bireylerde temel güven duygusu gelişemediği için umutsuzluk oluşmaktadır. Aynı zamanda istek ve beklentileri ifade edememesine ve bir şeye hakkı olmadığını düşünmesine neden olarak umutsuzluk gelişimine zemin hazırlamaktadır.

Psikoanalitik kurama göre umutsuzluğun neden olduğu başlıca psikolojik bozukluklardan birisi depresyondur. Depresyon hastalarının en çok umutsuzluktan şikayet ettikleri saptanmıştır. Beck (1974), depresyon vakalarının %78'den fazlasının ileriye dönük kötümser bir bakış açısına sahip olduklarını depresif olmayan vakalarda ise %22 olarak belirtmiştir. Hastaların şikayetleri ve depresif belirtilerinin oranı yükseldikçe umutsuzluk oranında yükseldiği klinik çalışmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Melges (1969)'in yaptığı çalışmada ise depresyon vakalarında en önemli sorunun umutsuzluk olduğu saptanmıştır.

2. 1. 1. 3. 3. Varoluşçu Kurama Göre Umutsuzluk

Sartre, varoluşçu kurama göre "terk edilmişlik" içindeki, doğruluk kıstasından uzak ve yapacakları konusunda belirsizlik yaşayan insanın bu halini bulantı ve umutsuzluk kavramlarıyla açıklamaya çalışmıştır. Umutsuzluğu bireyin isteyerek yaptığı eylemlerle ve bu eylemler sonucunda oluşabilecek olasılıklarla sınırlı tutmaktadır. Yapmak istenilen her şeyde bireyin karşısına olasılıklar çıkacaktır. Birey, eylemlerinin sonucunda ortaya çıkan umutsuzluk ve bulantı içinde kendini var etmek için çabalamaktadır. İnsanı var eden de bu çabaların toplamıdır. Bu sebeple Sartre eylemsizliğe tepkilidir ve bu konuda eleştiri yapmaktadır (Çelebi, 2010).

Psiko-sosyal gelişim kuramcısı Erikson, yaşlı bireylerde umutsuzluğun geliştiğinden bahseder (Öz, 2002). Erikson'a göre yaşlılık uzun süren hayat mücadelesi ve gerçekleştirilen amaçların ışığında kişisel bütünlüğün oluştuğu ya da hayat bağlarının zayıfladığı, hayatı anlamlı hale getirememenin sonucu umutsuzluğun yaşandığı bir dönem olabilmektedir. Bu sebeple yaşlılık dönemindeki en önemli sorun umutsuzluk ve ölüm korkusudur (Erikson, 1982). Bu dönemdeki umutsuzluğun ilk belirtileri pişmanlık ifadeleri ve keşke ile başlayan cümleler çok sık kurulmaya başlar. İnsan, yaşamını gözden

geçirdiğinde geçmişte kabullenemediği durumlar varsa yeniden yaşama şansı olmadığı için insanın umutsuzluk içinde olması muhtemeldir (Ilgar ve Ilgar, 2007).

Umutsuzluğun diğer belirtilerinden biri de aşırı karamsar ruh halidir. Yaşlıların gençlerle anlaşamamalarının nedeni, sürekli hastalıklar ve yalnızlığa duyulan korkudur. Birey ölüm korkusu sebebiyle devamlı doktora gider ve birilerinin refakat etmesini ister. Yakınlarını çevresinde tutmak için farklı şekillerde yollar arar, çünkü ümitsizlik, nefret ve ölüm korkusu çekmektedir. Hastalık hastalığı, depresyon, psikosomatik hastalıklar geliştirir (Senemoğlu, 2007).

Umutsuzluk yaşamın hangi döneminde olursa olsun çeşitli sebeplerden dolayı açığa çıkabilmektedir. Umutsuzluk duygusu ayrıca farklı meslek gruplarındaki bireylerde de gelişebilmektedir. Bu meslek gruplarından biri de öğretmenliktir. Okuldaki eğitimin en önemli unsurlarından biri de öğretmenlerdir. Öğretmenlerden sürekli değişim içerisindeki teknolojiye bireyleri hazırlamaları, bunun yanı sıra toplumun sorunlarıyla ilgilenmeleri, bu sorunlara çözümler üretmeleri istenmektedir (Çabuk, 2015). Sürekli bir değişim yaşayan dünya ve geleceğe yönelik öngörülemezlik öğretmenlerin kaygı düzeylerini artmasına ve umutsuzluk geliştirmelerine sebep olabilir. Özellikle bireyin eğitimindeki temel altyapının gelişmesinde kilit rolü üstlenen sınıf öğretmenlerinin ülkemizdeki durumu incelendiğinde, son zamanlarda yapılan reformlar ve müfredat değişiklikleri sebebiyle geleceğe yönelik belirsizlik yaşadıkları; bu belirsizlikleri değiştirme gücüne sahip olamadıkları için umutsuzluk geliştirebilecekleri düşünülebilir. 4+4+4 Eğitim sisteminin sınıf öğretmenlerinin çalışma alanını daraltması ve ilkokulda branşlaşmaya gidilebileceğine dair oluşan yaygın düşünce sınıf öğretmenlerinin geleceğe umutsuz bir bakış açısı geliştirmelerine sebep olabilir.

Kuşkusuz ki öğretmenin çalışma hayatında verimli olmasının sağlanabilmesi için maddi ve manevi olarak tam bir iyilik halinde olması gereklidir. Bu iyi halini sağlayabilmedeki faktörlerden biri de iş yaşam koşulları olabilir. İş yaşam kalitesinin düşük olması öğretmenlerin umutsuzluk geliştirmelerinde etkili olabilmektedir. Ücret, çalışma alanının konumu, iş yerindeki fiziki şartlar, eğitim kurumundaki iletişimin niteliği ve yönü gibi örgütsel faktörler öğretmenlerin umutsuzluk düzeyini etkileyebilir. Modern çağda bu faktörler iş yaşam kalitesi kavramının içerisinde incelenmektedir.

2. 1. 2. İş Yaşam Kalitesi

2. 1. 2. 1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı

İş yaşam kalitesi kavramı, modern çağda pek çok kâr amaçlı ve kâr amacı gütmeyen örgüt açısından değer verilen bir ilgi alanı olmuştur (Kösterelioğlu, 2011).

Bunun nedeni, örgütlerin verimlilik ve rekabeti artırmak için önem verdikleri üretim ve kar olgusunun temelinde çoğunlukla ihmal ettikleri “insan ve beklentilerinin” önemli olduğunun anlaşılmasına başlanmasıdır (Serbest, 2000). Çünkü modern yönetim anlayışında örgütün başarısını etkileyen en önemli unsur olarak insan görülmektedir (Paşa, 2002). Zamanının büyük bir bölümünü işinde geçiren insan mutlu olduğu oranda verimliliğini artırmaktadır (Yalçın, 2014). Örgütler de günümüz rekabetçi iş piyasasında üstünlük sağlayabilmenin esas yolunun yaratıcılığı yüksek çalışanlara sahip olmaktan geçtiğini fark edince insan kaynağını en iyi şekilde kullanabilmeyi amaçlamıştır (Yalçın, 2014). Çalışanların öneminin fark edilmesi, örgütleri yüksek kalitede bir iş ve yaşam ortamı sağlamaya yönelik kararlar almaya ve uygulamaya sevk etmiştir (Barutçugil, 2004). Son yıllarda, iş yaşam kalitesi kavramı, örgüt kuramları ve gelişimi, motivasyon, liderlik, endüstriyel ilişkiler ve teknolojik değişimler gibi kavramları da içine alan, iş çevresinin doğasını değerlendiren ve stresi azaltan disiplinler arası kapsamlı araştırma alanı olmuştur (Bhola, 2006).

İngilizce dilinin hakim olduğu sanayileşmiş batı ülkelerinde “working life quality” veya “quality of work life-QWL”, Fransızca dilinin hakim olduğu yerlerde “çalışma şartlarının iyileştirilmesi”, toplumsalluğun benimsendiği yerlerde “iş görenlerin korunması”, Kuzey Avrupa Yarımadası ülkelerinde “işin ve örgütlerin demokratik hale getirilmesi” şeklinde ifade bulmuştur (Kayalar, 1997; Şahin, 2011). Bu kavram dilimizde; iş yaşamı niteliği (Balci, 2002), çalışma yaşam kalitesi (Demirci, 2001), iş hayatının kalitesi (Gürün, 1993; Özmete, 2002), çalışma yaşamının/işin insancillaştırılması gibi kavramlar şeklinde kullanılmaktadır (Dikmetaş, 2004). Bu araştırmada genel kabul gören iş yaşam kalitesi kavramı şeklinde kullanılacaktır.

İş yaşam kalitesi, bireyin çalıştığı işe ilişkin karşılaştığı ve elde ettiği deneyimler ışığında bulunduğu duygu durumunu ifade etmektedir (Abul, 2015). Daha geniş anlamıyla iş yaşamı kalitesine “çalışma hayatı süresince bireyin elde edebildiği maddesel ve ruhsal değerlerin bütünüdür” diyebiliriz (Ulusoy, 1997). Bu bağlamda iş yaşam kalitesi, bir işte çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal gereksinimlerini gidermek amacıyla iş yaşamına direkt ya da dolaylı etkisi bulunan etmenleri bir bütün olarak değerlendirerek iş ortamı ile çalışan bireyin adaptesini sağlamak ve çalışanı daha iyi bir duruma getirmek şeklinde ifade edilebilir (Demirbilek ve Türkan, 2008).

İş yaşam kalitesinin tarihsel gelişimini incelediğimizde Elton Mayo başkanlığında yürütülen Hawthorne çalışmaları iş yaşamına insani boyutta bakılması açısından milat kabul edilir. Hawthorne çalışmaları ile iş yaşamı dışında kabul edilen sosyal ve duygusal bileşenlerin çalışma yaşamındaki varlığı belirlenmiştir (Argon ve İsmetoğlu, 2016). 1930 ve 1950’li yılların sonlarına doğru iş yaşamındaki güçlükler iş yaşam kalitesini gündeme getirmiştir (Abul, 2015). Bu nedenle bu kavramın birinci tanımı çalışanların iş doyumunu ve

manevi sağlığını ön plana çıkarmaktadır. Böylece çalışanların yaptıkları işe yönelik hissettiklerini açıklamaya çalışmaktadır (Cummings ve Worley, 2009). 1972 yılında New York'ta düzenlenen Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansı (International Labor Relations Conference)'nda gündeme gelen iş yaşam kalitesini katılımcılar dünyada meydana gelen iki toplumsal hareket üzerinden tartışmıştır. (Moen ve Yu, 2000). Bu hareketlerden ilki Batı Avrupa'da ortaya çıkan Endüstriyel Demokrasi adı altındaki örgüt kararlarında işçi katılımının kanunlaştırılması için yapılan lobicilik faaliyetleri; ikincisi ise Amerika menşeli "işyerinin insancillaştırılması" amacıyla yürütölen sosyal bilim teorileridir (Veeraiah ve Manchala, 2012). Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansı sonucunda içerisinde beden bütönlüğü, sosyal büyüme ve gelişme, benlik bütönlüğü ve yaşam rolü bütönlüğü yer alan dört boyutlu bir model önerilmiştir (Huzzard, 2003).

1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişmesiyle "İş Yaşamının Kalitesi" kavramı ortaya çıkmıştır (Serbest, 2000). İş yaşamı kalitesi kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan değerlendirilerek incelenmiştir. İş yaşam kalitesi kavramı bazı araştırmacılar tarafından daha insani, sıhhatli iş şartlarını sağlayıcı, kaynakları adil dağılım yapıcı (House, 1974; Kasl, 1974; Margolis ve Kroes, 1974; Thomas, 1974), bazı araştırmacılar tarafından ise çalışma ortamında demokratik ortamı sağlayıcı (Bragg ve Andrews, 1973), bazı araştırmacılar tarafından iş görenlerin örgütte devamlılığını sağlayıcı (Sandrick, 2003), bazıları tarafından ise işin daha da insancillaştırılmasıyla artan iş doyumunu sağlayıcı (Balcı, 1995; Travis, 1995) kapsamlı bir yaklaşım olarak görölmektedir.

İş yaşam kalitesi kavramına, bu kavramı ilk kullananlardan biri olan Mayo'nun (1960) araştırmasında karşılaşılmıştır. Fakat devam eden yarım asır süresince iş yaşam kalitesi tanımı konusunda görüş birliğı sağlanamamıştır. Farklı alanlar açısından irdelenen iş yaşam kalitesinin bu nedenle literatürde birçok araştırmacı tarafından yapılan tanımları mevcuttur. Yapılan tanımlardan birkaçına aşağıda yer verilmiştir.

Davis, Levine ve Taylor'un 1960 sonlarında iş yaşamında unutulmuş insani boyutu vurgulamak ve örgütlerde hakim olan yetersiz iş yaşam kalitesine dikkat çekmek için tanımlanmıştır. Davis ve diğerlerine göre iş yaşam kalitesi, çalışanlar ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin niteliğini kastetmektedir ve bu kavramla çalışma ortamının tasarımında ekonomik ve teknik faktörler arasında insani boyut da yer almalıdır (Davis, 1977). Nadler ve Lawler (1983) iş yaşam kalitesini çalışanları, işin kendisini ve örgütleri kapsayan bir yaklaşım şekli olarak tanımlamakla birlikte iş yaşam kalitesinin en önemli unsuru olarak çalışanların örgütün etkinliğı ve örgütsel karar verme sürecine katılımı görölmüştür. İş yaşamının kalitesinin çalışanların elde ettikleri sonuçlara ve onları daha iyi çalışmaya

yöneltmekten çok, işin çalışanların daha memnuniyet verici bir yaşam oluşturmasında aktif olan bir kavram olduğunu vurgulamışlardır.

Cascio (1995) ile Hackman ve Oldhams (1980) iş yaşam kalitesini iş ortamı ve bireysel ihtiyaçlar arasındaki karşılıklı ilişki olarak ele almaktadır. Çalışanların tazminat, promosyon, tanınma ve gelişme beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasıyla bireysel ihtiyaçlarını giderebileceğine ve böylece iş ortamıyla olumlu bir etkileşim içerisine girerek mükemmel bir iş yaşam kalitesi meydana getirebileceğine inanmaktadırlar. Cascio (1995) ile Hackman ve Oldhams (1980) bireylerin ihtiyaçlarının örgütten alınan tazminat, promosyon, tanınma ve gelişme beklentilerinin karşılanmasıyla giderilebileceğini ifade etmektedirler. Levine, Taylor ve Davis (1984) ise iş yaşam kalitesini, çalışanlar tarafından istenilen çalışma ortamında yaşam kalitesini arttırılabileceği düşünülen bir kavram olarak tanımlamaktadır. Ballou ve Godwin (2007) iş yaşam kalitesine ücret ve yararlar, kolaylaştırıcılar, kariyer olanakları ve iş yaşam dengesi gibi çalışma süresi içerisinde çalışanın mutluluğunu etkileyen faktörler olarak bakmaktadır.

İş yaşam kalitesi, bir örgütte bulunan üyelerin, örgütteki tecrübeleri aracılığıyla önemli bireysel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesidir (Balci, 2002). Enginer (2003) çalışma ortamında değişiklikler yapılarak daha iyi çalışma koşulları meydana getirmeyi ve yaşam kalitesinin artırılabilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, örgütün verimliliğini arttırırken aynı zamanda örgütteki çalışanların niteliklerinin yükseltmeyi, onların doyuma ulaşmalarını sağlamayı amaçlayan tekniği iş yaşam kalitesi olarak ifade etmektedir. Heskett, Sasser ve Schlesinger (1997) da iş yaşam kalitesini çalışanların işlerine, çalışma arkadaşlarına ve kurumlarına olan tutumlarını, kurumların gelişmesi ve karını artırması için bir zinciri harekete geçirmesi olarak ele almaktadır.

Felsefe alanında önemli bir tartışma konusu olan yaşam kalitesi kavramı, bireyin bakış açısı çerçevesinde şekillenen yaşam tarzı, düşünce ve kabullerle farklılıklar arz etmektedir (Sapançalı, 2009). Bir yönetim felsefesi olarak iş yaşam kalitesi, çalışanlara iş yerlerinde daha kaliteli çalışma koşullarının oluşturulmasını amaçlayan, çalışanların fiziksel ve psikolojik düzeylerini yükselten, örgüt kültüründe yenilikler yaratan ve sonucunda tüm kurum çalışanlarının önemini yükselten bir yönetim anlayışıdır (Yüçetürk, 2005). Bu yönetim felsefesi çalışanların onurunun artırılmasını, onların fiziksel ve duygusal olarak iyileşmesini sağlarken aynı zamanda kariyer için fırsatlar sunarak organizasyon kültüründe yeniliklere yapılmasını sağlar (Elma ve Demir, 2003).

İş yaşam kalitesi sosyologların da ilgisini çeken bir alandır. Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim gibi sosyolojinin önemli araştırmacılarının çalışma yaşamına yönelik görüşleri önem arz etmektedir. Kapitalist sistemin çalışanın sosyal yaşamını değiştirdiğini, geleneklerinin ve alışkanlıklarını üzerinde yıkıcı etkisi olduğunu ifade eden Marx, iş

yaşamının bireyin sosyal alanda oluşan kimliğinin belirleyicisi olduğunu savunmuştur (Strangleman ve Warren, 2015). Marx, kapitalizmin iş yaşamın karşılığı olarak iktisadi dışsal araçlar kullanmasının, çalışanların çalıştıkları işe yabancılaşmasına neden olduğu görüşündedir. Çalışmayı yalnızca ücret karşılığı bir davranışa dönüştürmenin çalışan ve iş veren arasında samimiyetsizlik ve duygu aşınımı gerçekleştirdiğini belirtmektedir.

Weber ise ileri düzey sanayileşmenin işlerin kompleksleşmesini sağlayacağını ve bunun sonucunda uzmanlaşmaya gidileceğini, bu durumun ise örgütlerde gayri şahsiliği oluşturacağını belirtmiştir. (Strangleman ve Warren, 2015). Weber bürokrasinin tam olarak oluşmasının ve uygulanmasının insanlık dışılığı getireceğini ve işe duyulan duygusal bağları yok etme potansiyeli meydana getireceğini şekilde yerleşmesinin ve gelişmesinin beraberinde gayri insaniliği getireceğini ifade etmektedir (Albrow, 1997). Modern iş yaşamını demir bir kafese benzeten Weber, bu durumun işe duyulan duyguları yok edeceğini belirtmektedir (Strangleman ve Warren, 2015). Marx, Weber ve Durkheim'in iş yaşamına yönelik ifadeleri göz önüne alındığında, iş yaşamının bireyin sosyal bağlamından ayrı ele alınamayacağı fikrinde birleştikleri görülmektedir.

İş yaşam kalitesi, iş yaşamının insancillaştırılması olarak da ifade edilmektedir. Bunun sağlanması için çalışma ortamını çalışana adapte etmekten, çalışanın işin gerekleri ve çalışma ortamına uyumlaştırılmasına, yönetime iştirak etme modellerine kadar kapsamlı etkinlikler serisini içermektedir (Paşa, 2002). Özkalp ve Kırel (2001), iş yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sunulması, çalışanların örgüte fayda sağladığı duygusunun oluşturulması, çalışanların becerilerinin farkına varmalarının ve bu alanda kariyer imkanı sağlanması gerektiğini belirtir.

Genel olarak iş yaşam kalitesinin; çalışanın fiziksel ve psikolojik iyilik halinin sağlanmasıyla çalışma yaşantısından elde ettiği iş doyumunu ve güdülenmesinin seviyesinin artırılmasını amaçladığı söylenebilir. İş yaşam kalitesi; çalışanların istedikleri veya istemedikleri öğeleri belirlenmesiyle çalışanların çalışma yaşamında etkili ve verimli olmasını sağlayacaktır. Ayrıca iş yaşam kalitesinin sağlanması için çalışanların güdülenmesini ve moralini destekleyen çalışma koşullarının sağlanması gereklidir (Kösterelioğlu, 2011).

2. 1. 2. 2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

Küreselleşme beraberinde birçok değişimi getirmiş ve iş dünyasında köklü değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte uluslar arası sınırlar kalkmaya başlamış bu da beraberinde ticari rekabeti getirmiş ve doğal kaynakların kullanımı ile ilgili sorunlar başlamıştır (İsmetoğlu, 2017). Kısıtlı miktardaki doğal kaynakların kullanımında verimliliği artırmak için sanayi ve bilgi teknolojileri geliştirilmiş, ancak 1980'li

yıllardan itibaren şirketlerde köklü değişimler meydana gelerek iş yaşamında verimliliği artıran ve rekabet gücünü oluşturan esas öğenin çalışanlar olduğu gerçeği fark edilmiştir (Barutçugil, 2004; Kösterelioğlu, 2011).

Günümüz yönetim anlayışında örgütlerin verimliliğini sağlayan en önemli faktörün emek faktörüne hayat veren çalışan olduğu kabul görmeye başlamış ve bu konuda pek çok araştırma yapılmıştır (Serbest, 2000). Bu farkındalık çalışan üzerine yoğunlaşılmasını sağlamış ve 1980'li yıllardan itibaren iş yaşam kalitesi örgüt yönetiminin ana hedefini meydana getirmiştir (Aşan ve Erenler, 2006). Bu bağlamda iş yaşamının daha kaliteli ve verimli hale getirilebilmesi sanayileşmiş ülkelerin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir (Demir, 2016). Küreselleşen dünyanın rekabetçi ortamında ayakta kalmaya çalışan ve diğer işletmelerle rekabet etmek isteyen örgütler bunu sağlamanın en önemli ögesi olan insana yatırım yapmak zorundadır. Örgütler yaşam kalitesini artırabilmek için farklı ülkelerde farklı çalışmalar yapmakta ve bu amaçla yasal düzenlemeler gerçekleştirmektedir (Kaymaz, 2003). Çalışanların yaratıcı nitelikleri örgütlerin rekabetini belirleyen önemli bir faktör olduğu için çalışan örgütün geleceğini şekillendirecek önemli bir faktör olarak görülmelidir. Bu bağlamda örgüt açısından, iş görenlerin iş yaşam kalitesinin sağlanması önemli bir zorunluluktur (Aydemir, 2008; Demir, 2016; Serbest, 2000). Bu sağlandığında, iş görenler kriz anlarında örgütte kalmak isteyecek (Fapohunda, 2013), en zor görevlerde dahi çabalamaktan vazgeçmeyeceklerdir (Hassan, Maamor, Razak ve Lapok, 2014).

İşin insan hayatında sosyal ve psikolojik açısından ayrı bir önemi vardır. Zira araştırmalara göre insanların uyku dışındaki zamanlarının yaklaşık %70'nin iş ortamında geçtiği gerçeği (Erdem, 2013), iş yaşamının hayatımızdaki önemini göstermesi açısından önemlidir. Bu sebeple iş yaşamı çalışan için yalnızca bir gelir kaynağı olarak düşünülmemeli, çalışanın psikolojik açıdan da işinden mutluluk duyması, tatmin olmasının sağlanması, bilgi ve becerilerini kullanmasına imkan sağlanması gereklidir. Bunun sağlanabilmesi için çalışan ile işin uyumlu olması gereklidir (Aytaç, 2005). Çalışma hayatı, insana gelir kaynağı olmak dışında, toplumda bir rol ve yer edinmek, saygınlık kazanmak gibi sosyal yaşam gerekleri elde etmenin de önemli bir kaynağı olmaktadır (Köknel, 1998).

İş yaşam kalitesi, çalışanın motivasyonuna, etkililiğine ve randımanına direkt etki eden idari anlayıştır. Bu anlayış iş karşılığında alınan para, çalışma güvenliği, iş ortamının sağlıklı ortama sahip olması, çalışana sunulacak kariyer gelişimi, örgütün istikrarlı büyüme durumu, örgütteki sosyal ortam ve iletişim şekli, örgütteki koordinasyon, örgütteki karar alma süreçleri, örgüt iklimi gibi faktörlerden oluşmaktadır (Walton, 1975). Çağdaş yönetim anlayışında, örgütlerde çalışanların güdülenmesini sağlayarak, onları aktif hale getirecek ortak amaçlar oluşturmak ve bu amaçlara ulaşma inancı aşlamak temel alınmaktadır.

(Uysal, 2002). İş yaşam kalitesi, iş tatmini ve etik gibi konular işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmelerinin en önemli kıstası haline gelmiştir (Sheel, Sindhwani, Goel ve Pathak, 2012).

İş yaşamında mutluluğu yakalayan insanın işe devamlılığının arttığı, daha yüksek güdülenmeye sahip olduğu ve daha verimli çalıştığı gibi sonuçlara ulaşılması (Afşar, 2011; Özkalp ve Kirel, 2010; Yalçın ve Akan, 2016), iş yaşamının psikolojik açıdan insan hayatındaki yerini göstermesi açısından önemlidir. Bu bağlamda örgütler çalışan faktörüne odaklanarak çalışanın çalışma koşullarını ve çalışma ortamının iyileştirilmelidir. Çünkü çalışan örgütün ana unsurunu oluşturmaktadır (Başaran, 1998; Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009).

İş yaşam kalitesinin bir diğer önemi, yaratıcılık özelliği nedeniyle örgüte rekabet avantajı sağlayan çalışanın iş yaşam kalitesinin artırılmasıyla örgütün rakipleri karşısında başarılı olmasını sağlamasıdır (Beh, 2011). Bu bağlamda çalışanların becerilerini kullanmasının ve geliştirmesinin teşvik edilmesi önemlidir. Böylece çalışanın daha profesyonel ve yüksek verimli çalışması sağlanmaktadır (Dargahi ve Seragi, 2007).

Üngören ve Doğan (2010), çalışanlara yalnızca ekonomik yönden bakılmaması gerektiği; çalışanın sosyal ve duygusal yönlerinin, beklenti ve isteklerinin de tatmin edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Zira iş yaşam kalitesi sadece iş hayatından elde edilen doyum değil, bunun yanında bireyin özel hayatını ve hayatındaki aktiviteleri etkilemektedir. Bu sebeple, iş yaşam kalitesi, bireyin yaşam kalitesi açısından da önem arz etmektedir (Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu, 2011).

İş yaşam kalitesi çalışan açısından önemli olduğu kadar örgüt açısından da oldukça önemlidir. Örgütün kaliteli hizmet sunması, iş hayatında itibar kazanması, kazandığı itibarın devamlılığını sağlaması için iş yaşam kalitesi sürekli artırılmalıdır. Çalışanların yaşam kalitelerini oluşturan adalet, olgunluk ve mutluluk faktörlerini sağlayacak uygulamalar örgüt tarafından geliştirilmektedir. Böylece kalite ve verimliliğin artarak devam etmesi sağlanmaktadır (Aydın ve Kutlu, 2001).

2. 1. 2. 3. İş Yaşam Kalitesinin Eğitim Alanı Açısından Önemi

Ülkenin ve toplumun gelişmesinde ve şekillenmesinde okullar, diğer örgütlere nazaran ayrı bir öneme sahiptir. Bu önemli görevin yerine getirilmesinden okul idarecileri ve öğretmenler sorumludur (Erdem, 2008). Eğitim örgütlerinin bu derece önem ifade etmesinin nedeni toplumun önemli bir kesimini etkileme gücünden kaynaklanmaktadır. İş yaşam kalitesi doğrudan ve dolaylı olarak okulların amaçlarına ulaşmasını, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini etkileyebilmektedir (Kösterelioğlu, 2011). Küreselleşen dünyada meydana gelen ekonomik, siyasi ve kültürel alanlardaki değişme ve gelişmeler

diğer örgütler gibi eğitim kurumlarını da etkilemektedir. Bu değişimlere ayak uydurmak için eğitim sisteminde farklı modeller kullanılmış, ancak eğitimin en önemli ayağı olan insan faktörü göz ardı edildiğinden ötürü istenen başarıya ulaşamamıştır (Bursalioğlu, 2005).

Eğitimde amaç, bireyleri bulunduğu topluma ve dünyadaki değişmelere ayak uydurabilecek, bu değişimlere katkı sağlayabilecek bilgi ve becerilere sahip hale getirebilmektir. Bu amaca ulaşabilmenin yolu okullardaki öğretmenlerin nitelikli elemanlar olmasıyla sağlanabilir. Ancak nitelikli öğretmenlerin yanı sıra bu öğretmenlerin eğitim kurumlarına dengeli, etkili dağılımının yapılması ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi gereklidir (Dilaver, 1996). İş yaşam kalitesinin olmadığı eğitim kurumları, öğretmenlerin çalışmasına etki edebileceği gibi; bunun yanı sıra iletişimlerini, güdülenmelerini, işlerinden aldıkları tatmini, kuruma bağlılıklarını da etkilemektedir (Barker, 1986).

Eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi için insan odaklı hale getirilmesiyle mümkünleşmektedir. İşin insancıllaştırılması noktasında anlatılmak istenen öğretmenin yalnızca bir çalışan değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel bir yönünün olduğunun da kabul edilmesiyle ilgilidir (Erdem, 2010). Eğitim kurumlarında işin insanlaştırılması, öğretmenin sadece ekonomik değil, psikolojik, zihinsel ve soysal ihtiyaçlarının yanı sıra iş ortamındaki şartların da iyileştirilmesini ile sağlanabilir. İş yaşam kalitesi, eğitim kurumlarındaki çalışanın iş hayatındaki yerini, kişiliğine, becerilerine, isteklerine uyumlu duruma koymaya; çalışanın işiyle bütünleşmesini sağlamaya yönelik düzenlenen tüm etkinlikleri kapsayan, devamlı görüşleri ve davranış örüntülerini anlatır (Paşa, 2002).

Eğitim kurumlarının en önemli çalışanları öğretmenlerin gayretlerine, uğraşlarına istenilen düzeyde değer verilmemesi, eğitim imkanlarının eksikliği, adaletsiz ödüllendirme, eğitim sürecine yönelik alınan kararlara dahil edilmemeleri, toplumda öğretmenin saygınlığının ve statüsünün düşürülmesi, okul yönetimiyle öğretmen iletişimin olumlu olmaması, eğitim sisteminin sürekli değişime uğraması, kariyer imkanlarının sınırlılığı gibi durumlar öğretmenlerin iş yaşamı kalitelerini istenmeyen şekilde etkilemektedir (Çokluk, 2003). Öğretmenlerin kurumuna ve mesleğine tabi olması, mesleğinden tatmin alması, ruhsal gerilimlerle baş etmesi, eğitimin diğer elemanlarıyla ve meslektaşlarıyla önemli bağlar oluşturması, özetle iş yaşam kalitesine sahip olmaları öğretmenlerin başarıya ulaşmalarında esas teşkil etmektedir (Taşdan ve Erdem, 2010).

2. 1. 2. 4. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

İş yaşam kalitesi kapsamı geniş, barındırdığı unsurları oldukça fazla olan bir kavramdır. İş yaşam kalitesini birçok etmen etkilemekle birlikte bu etmenler birbiri ile de ilişki içerisindedir. İş yaşam kalitesini etkileyen unsurların bir kısmı birey kaynaklı iken, bir

kısmı örgütten kaynaklanmaktadır. Bu unsurlar uyumlu değilse ve yeterince karşılanmıyorsa iş yaşam kalitesi azalmakta, bu durum birey ve örgüt açısından sorun oluşturmaktadır (Özdemir, 2000).

İş yaşam kalitesi çalışanların ihtiyaçlarını giderebilecekleri, uygun çalışma şartları barındıran, çalışanın kendini iyi hissetmesine ve verimli olmasını sağlayabilme derecesidir. İş yaşam kalitesine etki eden faktörler birçok kurum ve araştırmacı tarafından açıklanmıştır. Bu şartlar çoğunlukla benzerlik göstermekle birlikte bazı farklılıklar da mevcuttur. Örneğin; Amerikan Çalışma Enstitüsü, bu faktörleri; işe hissedilen ilgi, kariyer imkanları, işteki kararlara katılabilme, adil terfi politikası, idareye duyulan inanç, iş stresinin az olması, çalışana saygı, maddi imkanlar, yönetici ile çalışan ilişkisi, fiziki çalışma ortamının uygunluğu, işin çalışana şahsi yaşamdaki pozitif etkisi, sendika-işveren ilişkilerinde anlaşma şeklinde açıklamıştır (Serbest, 2000).

İş yaşam kalitesi, araştırmacıların çoğu tarafından sekiz boyutta incelenmiştir. Bunlar;

1. Güvenilir ve sağlıklı çalışma şartları,
2. Çalışana kendini geliştirmesi ve sahip olduğu becerileri kullanma fırsatlarının sunulması,
3. Sürekli gelişim, iyi hale getirme olanakları,
4. Örgütte mevcut olan sosyal bütünleşme,
5. Çalışanların kişisel dokunulmazlık durumu,
6. Özgürce kendini ifade edebilme ve örgüt içindeki eşitlik durumu,
7. Çalışanın örgütteki rolü ile sosyal hayattaki rolü arasındaki denge,
8. İş yaşamının sosyal boyutu,
9. Adil ve yeterli ücretlendirme

şeklinde ifade edilmiştir (Drafke ve Kossen, 1998; Erginer, 2003; Lowe, 2000; Özkalp ve Kirel, 2001; Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001; Solmuş, 2000; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2014).

İş yaşam kalitesi alanında araştırma yapan bir diğer önemli araştırmacı Morton (1997) bu faktörleri; iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetici desteği, iş doyumunu, iletişim, iş ile ilgili stresle başa çıkma, yeterli ve adil ücretlendirme, iş ve sosyal yaşam arasındaki denge, iş güvencesi, kariyer geliştirme, yönetime katılma ve demokratik yönetim şeklinde açıklamıştır. Araştırmanın bu bölümünde iş yaşam kalitesini etkileyen etmenlerden yeterli ve adil ücretlendirme, iş güvenliği ve sağlıklı çalışma koşulları, kariyer geliştirme, yönetici desteği, iletişim, iş doyumunu, iş ve dışı yaşam arasındaki denge, iş ile ilgili stresle başa çıkma olarak incelenmiştir.

2. 1. 2. 4. 1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Çalışanların çalışmalarının asıl amacı, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçları karşılayabilmektir (Sabuncuoğlu,1984). Aynı şekilde örgütler de kuruluş amaçlarında ekonomik neden barındırmaktadırlar. Bu sebeple verilen hizmet karşılığında ödenen ücretin yeterli düzeyde olması ve çalışanlar arasında adil dağılımı işe gösterilen tutumda önemli bir faktör olarak yer alır.

Çalışanın çalışacağı işi belirlemesinde, bu işteki devamlılığının sağlanmasında, verimli ve istekli çalışmasında en çok önem verdiği unsurların başında alacağı ücret gelmektedir. Çalışanın örgütten beklediği parasal ve parasal olmayan ücretlerden oluşan ödeme sisteminin oluşturulmasında çalışanların işte geçirdikleri süre, ürettikleri iş miktarı faktörlerinden biri ya da her ikisi göz önüne alınmalıdır (Barutçugil, 2004). Ücretin oluşturulması ve uygulanmasında kanunlara ve evrensel ilkelere uygunluk ücretlendirmede adaleti getirmektedir. Zira bunlar göz ardı edildiğinde adaletsizlik meydana gelmekte ve çalışana emeğinin karşılığı döndürülememektedir (Başaran, 2000).

Çalışana ödenen ücretin adil olup olmaması çalışanın işe karşı tutumu ile ölçülmektedir. Çalışan kendisine adil ve yeterli ücret ödendiğini düşünüyorsa işinden memnuniyet duymaktadır. Ancak kendisine yeterli ücret verilmediğini düşündüğünde ise işine karşı öfke ve kızgınlık duygularını geliştirmektedir. Her iki durum da çalışanın iş verimliliğini ve iş yaşamını derinden etkileyebilmektedir (Morton, 1977).

İş yaşam kalitesini etkileyen ücret düzeyi ile ilgili yapılan araştırmalar, belirli bir iş kolunda, ortalama ücret düzeyi altında ödeme yapılan çalışanların işe devam oranının düştüğünü göstermektedir. Kişi yeterli ücret alamadığında işine bağlanamamakta ve daha iyi ücret alabileceği işlere yönlenebilmektedir. Çalışanın aldığı ücretle fizyolojik gereksinimlerini tam anlamıyla karşılayamamasının vermiş olduğu moral düşüklüğü bazen işini terk etmesine neden olmaktadır (Eren, 1993).

2. 1. 2. 4. 2. İş Güvenliği ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

İş güvenliği, iş yerindeki çalışma şartlarından kaynaklanabilecek çalışanlara yönelik tehlikelerin araştırılarak önlenmesi amacıyla yapılan çalışmalardır (Çıtır, 2005). İş güvenliği ile çalışanların işin üretilmesi esnasında karşılaşılabilecekleri tehlikelerden ve sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek şartlardan korunması sağlanmaya çalışılmaktadır. Belirli bir sistem içerisinde yapılan bu çalışma ile iyi bir çalışma ortamı sağlanmaktadır (Kösterelioğlu, 2011).

İş sağlığı ise, iş görenleri fiziksel, ruhsal, sosyal açıdan en iyi seviyeye çıkarmayı, bu seviyenin devamlılığını sağlamayı ve bu seviyeyi engelleyebilecek faktörleri kaldırmayı, iş

görenleri bedensel ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yönlendirmeyi amaçlar. İş sağlığı sayesinde işe uygun insan, insana uygun iş oluşturulmaktadır (Aydın vd., 2012). İş güvenliği ve iş sağlığının korunması örgütün hem ahlaki bir görevi hem de işlerin verimliliğini artırarak, işin düzgün ilerlemesini sağlayacak önemli bir faktördür (Ünlü, 2015). Diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde meydana gelebilecek her türlü riske karşı gerekli önlemleri almayı, bu amacı gerçekleştirmek için araç ve gereçleri tam olarak bulundurmamayı, bu uygulamalardan işverenin sorumlu olduğu ve çalışanların da, açıklanan önlemlerle ilgi olarak usul ve şartlara uymaları istenen bir kavramdır (Alpay, 2008).

Çalışanlara kendini güvende hissettiği, kendilerini geliştirebildikleri ortamlar oluşturulduğunda örgütte çalışmaktan keyif almakta ve daha verimli çalışmaktadırlar. Bunun sağlanabilmesi için insan odaklı çağdaş yönetim anlayışı geliştirilmelidir. Bu yönetim modeli hem çalışanın amaçlarını hem de örgütün amaçlarını bir paydada buluşturan, çalışanların güçlü yanlarını öne çıkaran bir anlayış olmalıdır (Çiçek, 2005). Özellikle kalabalık çalışanı olan örgütlerde iş güvenliğinin sağlanması oldukça önemlidir (Retinham ve İsmail, 2008).

Örgütler, çalışma koşullarını düzenleyerek iş güvenliğini aksatabilecek ya da bozabilecek koşulların ortadan kaldırmalı ya da en aza indirmelidir (Çıtır, 2005). Bireyin kapasitesine uygun çalışma saatleri, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını minimize edecek fiziksel koşullar, işin bireyin yaşına uygunluğu gibi etmenler sözü edilen koşullardır (Solmuş, 2000). Bu koşulların sağlanması sayesinde örgüt verimliliği artmakta ve örgütün etkililiğini yükseltilebilmektedir. Bu sebeple örgüt bu amaçlar için yapacağı bazı harcamaları yük olarak görmemeli; bu masrafların kendisine motivasyonu yüksek, verimli çalışan iş gücü, yüksek düzeyde üretim artışı ve kazasız bir süreç olarak geri döneceğini bilmelidir (Çıtır, 2005).

İş güvenliği, çalışanın kendini güvende hissetmesi örgütteki devamlılığı açısından oldukça önemlidir. Şayet örgütte iş güvenliği sağlanamamışsa çalışanlarda stres görülmeye başlanmakta ve çalışanlar arasında çatışmalar ortaya çıkabilmektedir (Sirgy vd., 2001). Bunun yanı sıra ısı, ışık, kirlilik ve gürültü gibi bazı çevre şartları çalışanların motivasyonunu düşürerek iş verimsizliğine ve çatışmalara neden olabilmekte, bazı durumlarda yaralanma ve ölümlerle sonuçlanabilecek kazalar meydana gelmesine sebep olabilmektedirler (Morton, 1977).

Eğitim örgütlerinde çalışanlar elbette çok tehlikeli şartlarda görev yapmamaktadır. Ancak özellikle teknik eğitim kurumları ve buna benzer eğitim kurumlarında güvenlik tehlikeleri artmaktadır. Aynı zamanda bir kamu kurumu olan eğitim örgütleri doğal afetler ve terör tehlikeleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Başaran, 2000). Bu koşullar da eğitim

çalışanlarının iş güvenliğini ve sağlıklı çalışma koşullarını etkileyebilir ve iş yaşam kalitelerini düşürebilir.

2. 1. 2. 4. 3. Kariyer Geliştirme

Kariyer, bireyin iş hayatında belirli bir iş alanında devamlı gelişmesi, tecrübe ve beceri elde etmesidir (Aytaç, 1997). Kariyer, belirlenen bir işte ilerlemek ve böylece daha fazla para, statü, güç ve saygınlık kazanmak, daha çok sorumluluk yüklenmektir (Akgün ve Kavuncubaşı, 1995; Can, 1992). Kariyer geliştirme ise, çalışanın amaçladığı kariyere yönelik olarak devamlı gelişme ve büyüme sürecidir. Bu süreç uzun dönemli olmakla birlikte planlı şekilde işleyen program ve faaliyetlerdir (Aytaç, 2005).

Can'a (1994) göre, kariyer geliştirme amaçları şunlardır:

1. Örgütün randıman azalmasını önlemek, kalitesini artırmak,
2. Örgüt tarafından istenen eylem ve hedeflerin benimsenmesini sağlamak,
3. Örgütün gereksinim duyduğu yönetici potansiyelini oluşturmak,
4. Çalışanlara geleceği planlama fırsatı vererek psikolojik tatminlerini artırmak
5. Örgüte bağlılığı sağlayarak örgütsel değerleri çoğaltmak,
6. Örgütte kişisel gelişime imkan veren esnek bir örgüt iklimi meydana getirmek,
7. Kadın çalışanlara gelişme ve ilerleme olanakları sunmak,
8. Örgütteki kültürel farklılığı arttırmak,
9. Yüksek nitelikli çalışanları örgüt içinde tutarak, örgütsel yeteneği artırmak,
10. Çalışanları kariyer planlaması ve yolları konusunda bilgilendirmek ve imkan sunmaktır.

Kariyer gelişimindeki amaç, örgütte nitelikli ve sadık iş gücünü korumaktır (Lorinc, 1989). Kariyer gelişimi hem yetişmiş çalışanın örgütte kalmasını sağlar, hem çalışanların becerilerini geliştirerek uygun birimlerde görev almasına olanak yaratır, hem de kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olur (Aytaç, 2005). Bu nedenlerden dolayı kariyer birey kadar örgüt için de önemlidir. Örgütteki iş doyumunu artırmak, motivasyonu yükseltmek ve verimi üst düzeye çıkarabilmek için kariyer gelişimi büyük katkıda bulunmaktadır (Harvey ve Bowin, 1996).

2. 1. 2. 4. 4. Yönetici desteği

İş yaşam kalitesine etki eden faktörlerden biri de yönetici desteğidir. Bu faktöre literatürde ast üst ilişkisi olarak da ifade edilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerden dolayı takdir görmek ve onaylanmak istemektedir. Çalışma hayatında çalışanların takdir görmesi, manevi yönden çalışanlara önemli bir güdülenme kaynağıdır. Ancak bunu yaparken

objektif kriterlerin belirlenmesi ve tarafsız olunması çalışanların istekli olmasını ve işe bağlılıklarını sağlamaktadır (Genç, 2007).

Çalışanlar, gayretlerinin takdir edilmesinden dolayı motive olurlar ve bu nedenle de zor görevlerde çalışmak istemektedirler. Bu noktada yöneticiler çalışanların başarılarını fark edebilmeli ve onları en kısa süre içerisinde takdir ettiklerini belirtmelidirler. Ancak yöneticiler ödüllendirmeyi sağlayacak veya takdiri gerektirecek işleri özenle belirlemelidir (Dengiz, 2000).

Çalışanlar ve yöneticiler arasında sevgi ve saygı ilişkisi olmalıdır. Bunun yanı sıra çalışanlar çalışmalarından dolayı onaylanınca, ilgi görünce, kendisine örgütte değerli biri olduğu hissettirilince işten aldığı doyum artığından dolayı (Başaran, 2004), yönetici desteğinin iş yaşam kalitesinin etmenlerinden biridir (Davis vd., 1984).

2. 1. 2. 4. 5. İletişim

İletişim, insanların birlikte yaşamaya başlamalarıyla etkileşim kurmalarını sağlamaya yarayan sembolik mesajların karşılıklı gönderilmesi ve bu mesajların anlamlandırılma sürecidir (Telman ve Ünsal, 2005). Bu süreç insanları, örgütleri, toplumları oluşturma ve bunları bir arada tutma görevini yerine getirmektedir (Gürgen, 1997). Örgütlerde çalışanlar iletişim ile örgüte bağlanmakta ve böylece örgüt yapısı oluşmaktadır (Mumby ve Stohl, 1996).

Bir örgütün ve idarenin başarılı olabilmesi için iletişim gereklidir (Kaya, 1999). Bir hedefe ulaşmak için toplanan örgüt açısından iletişim çok önemlidir. Çünkü örgüt içindeki çalışanlar ve gruplar arasında ortak amaca yönelik etkileşimi örgütsel iletişim faktörü sağlamaktadır (Vural, 2018). Çok yönlü ve açık iletişimin var olduğu (Genç, 2007), yeterli düzeyde iletişim olanaklarına sahip örgütlerde örgütün amaçları doğru bir biçimde çalışanlara ulaşmakta, böylece çalışanlar bu amaç için diğer örgüt üyeleri ile işbirliği içinde çalışma eğilimi göstermektedir (Çelik ve Şimşek, 2008). Böylece örgütlerde verim ve başarı artmaktadır (Genç, 2007).

Çalışanların verimi üzerinde etkili iletişimin olumlu etkisi mevcuttur. Etkili iletişimin sağlanması için mesajın doğru kanal ile gönderilmesi, etkili bir dinleyici olma ve geri bildirimlerde bulunmalıdır (Robins ve Langton, 2001). Etkili iletişim ile çalışanlar bilgilendirilir, motive edilir, etkileşimli çalışanlar arası ilişkiler kurulur ve geliştirilir. Etkili iletişimin olmadığı örgütlerde belirsizlik meydana gelmekte ve belirsizlik beraberinde verim düşüklüğünü getirmektedir. Bu sebeple çalışanların bilgilendirildiği, örgüte güveni artıracak etkili iletişim sisteminin varlığı çalışanların güdülenmesi açısından önem arz etmektedir (Karatepe, 2005).

Bir örgütün varlığını sürdürebilmesinde bilginin aktarımı çok önemli olmakla birlikte bu iletişimin sağlıklı yapılabilmesi iş doyumunu olumlu şekilde etkilemektedir (Küçükusta, 2007). Sağlıklı örgütsel iletişimin bulunduğu örgütlerde çalışanlar belirlenen amaç yönünde bilgilendirilmekte ve bu amaçlar çalışanlar tarafından sahiplenilmektedir (Kovancı, 2001). Örgütsel iletişimde sunulan bir mesajın kalitesi o örgütün kalitesiyle doğru orantılıdır. Zira bu durum örgütün kalitesini artırmakla kalmayıp çalışanların yaşam kalitesini de artırmaktadır (Kovancı, 2001). Böylece iş kalitesi ve verimliliği artarak çalışanlar arasındaki stres azalmakta ve huzur artmaktadır (Ünlü, 2015). Bu örgütlerde çalışanlar arasında stressiz, huzurlu bir örgüt iklimi oluşmakta ve çalışanların özgüvenleri, örgüte güvenleri ve motivasyonları yükselmektedir. Örgütteki iş yaşam kalitesi ve verimliliğin artmasıyla idarenin prestiji ve otoritesi artmakta, örgütte problem çözme becerisi ve demokratik yönetim kültürü oluşmaktadır (Genç, 2007).

2. 1. 2. 4. 6. İş ile İlgili Stresle Başa Çıkma

İş yaşam kalitesine etki eden bir diğer etmen ise iş ile ilgili stresle başa çıkmadır. Etkileşim kuramına göre stres, kişinin çevresi ile olan ilişkisinde, kendi iyilik halini tehdit eden bir durumu algılamasıdır (Lazarus, Richard ve Folkman, 1984). Bir diğer tanıma göre stres, kişiyi engelleyerek çevresindeki uyaranlara tepki gösterememesine neden olan psikolojik gerilim halidir. Örgütlerde çalışanların iş yükü, işin zorluk derecesi, belirsizlik durumu, örgütte meydana gelen değişim stresin oluşmasına sebep olmaktadır. İfade edilen etmenler iş yaşam kalitesini oluşturan etmenler olduğundan iş ile ilgili stres ile baş edebilmenin iş yaşam kalitesinin meydana gelmesinde önemli bir etmen olduğu söylenebilir.

İş görenler sadece örgütten kaynaklanan stres faktörlerinin etkisinde değildirlir. Her birey gibi onlar da aile ve diğer çevresel etmenlerden ve bireyin kendisinden kaynaklanan birtakım stres etmenlerinin etkisindedirler (Genç, 2007). Stres, çeşitli düzeylerde ortaya çıkardığı sorunlarla, bireyi iş başarımında azalmaya, yaşamdan daha az keyif almasına, özel yaşamındaki bireylerle olan duygusal bağlarında zayıflamaya neden olur (Baltaş ve Baltaş, 1990). Stres kaynaklarından biri olan iş stresi; çalışanların bilgi ve becerilerini aşan ya da zorlayan iş talepleri karşısında verdikleri tepki olarak tanımlanabilir. "İşe devamsızlık yapma, işine olan bağlılığında azalma, iş başarımında düşüş, iş değiştirme, işte meydana gelen kaza sayısında fazlalaşma, örgütün prestijinde azalma" gibi istenmeyen durumların oluşmasına neden olabilir (Leka vd., 2003, s. 220).

Çalışma ortamı çalışarlarda stres oluşturmaya daima elverişlidir. Çalışandan çok beklenti içinde olunması ya da az beklenti içinde olunması stres yaratabilir. Ayrıca gürültü, aşırı sıcak, ışık gibi fiziksel koşullar ve azami ya da az düzeyde denetim gibi yönetsel

faktörler de strese neden oluşturabilmektedir. Ancak stres duymada kişisel özellikler etkili bir faktördür. Aynı koşullar bazı çalışanlar için stres kaynağı olurken, bazıları için stres kaynağı olmaz (Aytaç, 2002).

İş hayatında duyulan stresin kişisel ve örgütsel sonuçları mevcuttur. Hem çalışanların sağlığına hem de örgütün işleyişine zarar verebilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara göre çalışanlarda işe devamsızlık yapma, iş gücü devri, performans düşüklüğü, sağlık sorunları, moralsizlik gibi sonuçlar oluşturabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Bu durum elbette örgüte de zarar vermektedir. Stres düzeyinin azalması ile çalışanların örgüte katkısı artmaktadır (Balcı, 2000).

Stresin her zaman olumsuzluk oluşturduğu söylenemez. Ölçülü stres çalışanlarda işlevsel olabilmekte ve performansında artış getirebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus stresi belirli ölçülerde tutmayı sağlayacak kişisel ve örgütsel başarıyı sağlamlaştıran yapıların oluşturulabilmesidir. Ancak stresin bireyden bireye farklılık göstermesi kontrolünü ve bu yapıların oluşturulmasını zorlaştırmaktadır (Erginer, 2003).

Öğretmenlerin farklı stres kaynakları bulunmaktadır. Öğretmenlerdeki stresi Aydın (2002) yönetici ve müfettiş, öğrenci ve görev olmak üzere üç kaynağın oluşturduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin yaşadığı yüksek seviyedeki stres gerilime, saldırganlığa, kaygıya, davranışsal bozukluklara, derse katılımın düşmesine, öğretmen ve öğrencinin performansının düşmesine, sınıf yönetiminde aksaklıklara sebep olabilmektedir (Harris, Halpin ve Halpin, 1995).

2. 1. 2. 4. 7. İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki Denge

İş ve iş dışı yaşam arasındaki ilişki işverenler ve iş görenler için önemli olan iş yaşam kalitesinin önemli bir parçasıdır. Artan rekabet ortamında ev ve iş yaşamını birbirinden ayırmak güçtür. Çalışanlar işinde ilerleme olanakları, özel yaşantıları ve serbest zaman aktiviteleri arasında uyumlu dengenin olmasını arzulamaktadırlar (Lewis, 1997).

Günümüzde iş yaşamı zaman ve mekan belirtmesi açısından, iş dışı yaşama göre daha somut özellikler barındırır. İş dışı yaşam aslında aile hayatı, aile ilişkileri, arkadaşlık ve akrabalık ilişkileri ve boş zaman faaliyetlerini kapsayan geniş bir etkileşim ağıdır (Güzel, 2007). Çalışanların iş dışındaki bu hayatı işine yönelik tutumunu etkilemektedir. Atalet, işe alaka göstermeme gibi istenmeyen tutumlar çevrenin ve sosyal faktörlerin bireyin kişiliğine etkisi ile oluşabilmektedir. Aile hayatında mutluluğu yakalayamayan çalışanlar işe karşı isteksizlik ve ilgisizlik göstermektedir (Eren, 1993).

İş ve çalışma ortamı çalışanın iş dışı yaşamını etkilemektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Bireyler yaşamlarında önem verdikleri bir alana ait duygularını iş

yaşamlarına ya da iş yaşamındaki duygularını iş dışı yaşamlarına yansıtmalı ve genellemeleri normaldir (Başaran, 2004). Çalışanların işte yaşadığı yaşanmışlıklar, aile bireyleriyle ya da çevresindeki diğer bireylerle olan ilişkisine etki eder (Walton, 1973). Rethinam ve İsmail'e (2008) göre iş ile aile arasında ortaya çıkan çatışma işe ayrılan zamanın ailevi sorumlulukları engellemesinden kaynaklanmaktadır. Bu şekilde çalışan bireyler aile veya arkadaşlarına yeterli zaman ayıramamaktadır. Bu sebeple, bireyin iş yaşamı ile iş dışı yaşamındaki rolleri arasında bir denge sağlanmalıdır (Erdil vd., 2004).

İş yaşam kalitesinin amaçlarından biri de iş ve iş dışı yaşam arasında uyum ve bütünlüğün sağlanmasıdır. Bu amaçla çalışanların bu iki yaşam alanı arasında uyumlu bir denge ve bütünlük sağlanarak iş ortamı cazip hale getirilmeye çalışılır (Barutçugil, 2004). Zira bu denge oluşturulamaz ve karşılıklı uyuşmazlıklar açığa çıkarsa, iş-aile çatışmasından doğan iş-aile dengesi problemi ortaya çıkar (Akdere, 2006).

Örgütlerin çalışanların iş dışı yaşamına yardımcı olması, çalışanların işe bağlılığını ve iş doyumunu arttırmaktadır. Bu durum aslında örgütlerin sosyal sorumluluklarındandır. Bu sorumluluğunu yerine getiren örgütler bu durumdan kazançlı çıkmakta hem de çalışanları memnun etmektedir (Kapız, 2002).

Çalışma yaşamında, amaçladığı işte çalışan, zaruri gereksinimlerine yetebilecek ücreti alan, istediği olanaklara kavuşabilen insanlar parasal ve ruhsal olarak tatmin elde edebildikleri için yaşamlarında huzurlu ve mutlu olabilmektedirler. Çalışan bireyin işinden elde ettiği hazzın seviyesi yükseldikçe, sergiledikleri performans artmakta ve kuruma bu durum olumlu şekilde yansımaktadır. Kısacası, iş yaşamının kalitesi bireyin işinden elde ettiği hazzı yani iş doyumunu doğrudan etkileyebilmektedir.

2. 1. 3. İş Doyumu

İş doyum kavramı örgütsel davranış kapsamında önemli yer tutan bir kavramdır (Luthans, 2011). İş doyum literatürde en çok araştırma yapılan kavramlardan biri olmuştur (Ergin, 1997; Judge ve Wanatabe, 1993). Bu sebeple bu bölümde literatürde iş doyumun nasıl tanımlandığı, iş doyumuna etki eden faktörlerin ve iş doyumunun özelliklerinin neler olduğu hakkında bilgi verilecektir.

2. 1. 3. 1. İş Doyumu Kavramı

Toplumda yaşayan birey için çalışmak yalnızca ekonomik bir anlam ifade etmez. İnsan için iş ekonomik boyut dışında psikolojik, bedensel ve sosyal boyutlar açısından da oldukça önemlidir (Budak ve Budak, 2004). İnsan işi sayesinde hem geçimini sağlamakta hem de birçok boyutta kendini gerçekleştirmektedir. İş yaşamı sayesinde insan beden ve

ruh gücünü bir alana yöneltmekte ve işe yaradığı hissini yaşayarak ruhen yenilenmektedir. Çalışma hayatı aynı zamanda bireye toplumda bir statü kazandırmakta, ilişki kurduğu bir sosyal çevre sağlamakta, yeni rollere sahip olmasını kolaylaştırmaktadır (Harpaz, 1990). Başaran (1991), insanlar için bu denli büyük öneme sahip işe zamanla bireyin bazı duygular, eğilimler ve inanışlar geliştirdiğini söylemiş ve bu tutumu iş doyumu olarak ifade etmiştir.

Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri bu duygulanım, 1920'lerde dikkat çekmiş, 1930-1940'lı yıllarda değeri fark edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu kavramla ilgili ilk araştırmalar iş örgütlerindeki psikologlar tarafından yapılmış ve bireylerin işlerine geliştirdikleri duygusal tutum ve eğilimler olarak tanımlanmıştır. Bu kavram hakkında Hoppock 1935'te bir monografi yayınlamıştır. 1939 yılında da ise Western Elektrik çalışmalarıyla iş görenlerin işlerine yönelik geliştirdikleri duygu ve davranış eğilimlerin önemi ortaya çıkarılmıştır. Western Elektrik çalışmalarıyla iş görenlerin bu tutumlarının sonucunda grev, işe gelmeme ve iş değiştirmeye sebep olduğu öne sürülmüştür (Lawler, 1973). Endüstrileşme beraberinde iş yerlerinde otomasyonu, iş bölümünü, uzmanlaşmayı, işlerin aynılaştırmasını ve monotonluğu getirmiş, bu da çalışanların işlerinden ayrılmasına ve işten aldıkları doyum düzeyinin düşmesine sebep olmuştur (Eren, 2006). Zira meydana gelen bu olumsuzluklar tatmin, doyum gibi tutumların araştırılmasına neden olmuştur.

İş doyumu kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte tanımlar özünde ortak yargılar içermektedir (Balci, 1983). İlgili literatürde iş doyumu ya da iş tatmini kavramı, çalışanın yaptığı işi nitelik ve nicelik açısından göz önüne almasıyla ortaya çıkan hoşça gitme veya hoşnutsuzluk hissetme gibi duyguların tamamı olarak ifade edilmektedir. Birey bilişsel olarak işten doyum sağladığında, bedensel ve psikolojik açıdan daha sağlıklı olmaktadır (Oshagbemi, 2000).

Bireyler çevrelerinde bulunan ya da meydana gelen algıladıkları şeylerin büyük çoğunluğunu duygusal açıdan değerlendirerek sevme ya da sevmeme tutumu geliştirmeye yatkındır (Aydın, 2005). Bu nedenle Sun'ın (2002) da ifade ettiği gibi çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri sevme düzeyi o bireyin iş doyumunu göstermektedir ve iş doyumu çok boyutlu bir kavramdır. İş doyumunu kişide işine yönelik oluşan olumlu tutum olarak tanımlayan Daft (2000) ile benzer şekilde Başaran (2000) da çalışanın işine karşı duyduğu hazzın derecesi olarak tanımlamıştır. Eren (2006) açısından ise iş doyumu, alınan ücretin yanı sıra çalışanların beraberce iş yapmaktan keyif alması ve bir ürün ortaya çıkarmanın insanda oluşturduğu mutluluğu anımsatmaktadır. Robbins ve Judge (2012) de işin değerlendirilmesi sonucunda meydana gelen pozitif duygulanım olarak iş doyumunu tanımlamıştır.

İş doyumunu kavramı hakkında araştırma yapan önemli isimlerden biri olan Locke (1976), iş doyumunu "Çalışanların, çalıştıkları iş ve bu işteki deneyimleri sonucunda elde ettikleri duygusal ve olumlu duygusal durum" olarak ifade etmektedir. Locke bu memnuniyet verici duygunun oluşması için çalışanın iş hayatını ve işini, hoşça giden ve kendisinde iyi duygular oluşturan bir durum olarak nitelendirmesi gerektiğini söylemektedir. Luthans (2011), iş doyumunu çalışanların bireysel algılarına göre açıklamaya çalışarak, bireylerin işin sağladığı faydaların sonucunda geliştirdikleri algı olarak tanımlamıştır. Benzer olarak Barutçugil (2004) iş doyumunu, çalışanların işten sağladıklarının ihtiyaçlarıyla ve değer yargılarıyla kesiştiğini anladığında geliştirdiği duygu olarak tanımlarken Şahin (2013) ise bireyin işine ve iş deneyimini değerlendirmesiyle eriştiği hoşnutluk oluşturan, olumlu durum olarak ifade etmiştir.

Davis (1977) bu kavramı, çalışanların işlerini kendilerine uygun görmesi şeklinde açıklamıştır. Bu durum çalışanların talepleriyle işin nitelikleri arasındaki örtüşme olduğunda iş doyumunun oluştuğunu söylemektedir. Ayrıca iş doyumunu bir kez oluşturulup devam eden bir süreç olmadığını, hızlı biçimde yok olabilen dinamik bir yapı olduğunu da ifade etmektedir. Çalışanın işteki çevre ile durumu bağlamında ele alınarak yapılan iş doyumunu tanımlarından biri bireyin iş yaşamındaki çevresinden kazanmaya çalıştığı ferahlatıcı ve sakinleştirici duygu olarak yapılmaktadır (Cribbin, 1972).

Balcı'ya (1985) göre ise iş doyumunu çalışanın bireysel özellikleri ile iş çevresinin birlikte tesiri olarak değerlendirir (Balcı, 1985). Kısacası, çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri genel tutumlarıdır. Bireyler işlerine iş doyumunu, işe sarılma ve işe bağlılık şeklinde tutumlar geliştirirler. Eğer birey işine çok bağlanırsa (işe sarılma), işini sevecektir (iş doyumunu). Birey örgütü tarafından destekleniyorsa birey işe bağlanacaktır (Robbins,1986; Robbins ve Judge, 2012). Bireyin gereksinimleri ve şahsi değerleri işi ile uyumluysa iş doyumunu olumlu etkilenecektir. Sonuç olarak iş doyumunu, işin değişik boyutları için geliştirilen bütün tutumlardır (Erdoğan, 1996).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal yanıtıdır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Şayet bu yanıt olumlu ise iş doyumunu artar, olumsuz olduğunda ise iş doyumunu düşürür (Kirel, 2007). Kısacası, iş doyumunun çalışanın işinden doyum sağlayamaması ve mutsuz olması durumu olduğu söylenebilir.

İş doyumunun ilgi duyulan bir çalışma alanı olmasının nedeni iş doyumunu yüksek çalışanın daha verimli olacağına ilişkin düşüncedir (Aydın, 2005). Yapılan bu araştırmalara göre iş doyumunu etkileyen kişisel veya örgüt kaynaklı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler çalışanın iş doyumunu artırabileceği gibi iş doyumunun da oluşmasını sağlayabilir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002). İş doyumunu düşürürken

çalışanlar, işlerini düzgün yapmamakta, sorumluluk almaktan kaçınmakta (Özkalp ve Kirel, 2001) iş yerlerinde olumsuz davranışlar sergilemekte ve örgütte çalışan diğer çalışanların işlerini yapmalarını engelleyebilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003). Bu durumda da çalışanların iş doyumlarının düşük olması örgütün işleyişini bozmaktadır (Yalçınkaya, 1996).

Balcı'ya (1985) göre iş doyumunu örgütten kaynaklanan faktörler (ücret, örgüt, çalışma ortamı, çalışılan iş, kariyer olanakları gibi özellikler), çalışanın beklentileri ve bu beklentilerin çalışan açısından nasıl anlamlandırıldığıyla ilgilidir. İşin nitelikleriyle çalışan beklentileri arasındaki olumlu ilişki, iş doyumunu artırmakta; bu ilişki olumsuz ise iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır. Özetle, iş doyumunu duygusal bir durumdur ve bireye bağlıdır.

İş doyumunu; yapılan araştırmalarda iş verimliliğini artıran ve örgütsel davranış gelişimine etki eden etmenlerden biri kabul edilmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). İş doyumuna etki eden etmenler de mevcuttur. Bu etmenlerin ilki çalışanın duygusal durumudur. İkinci olarak çalışanların işten beklentisi ve son olarak işin niteliğine yönelik bazı (ücret, yükselme olanakları, denetim) durumlarla ilgilidir (Çetinkanat, 2000).

İş doyumunu günlük hayattaki kullanımda bazı kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bu kavramlardan biri moraldir. Moral, ortak bir amaç için bir grubun parçası olmak ve gruba aitlik hissetmek olarak tanımlanabilir. Bu durumda moral çalışanın tutumlarıyla çalışma arzusuna etki eden duygu ve düşüncelerin bütünüdür ve çevredeki bireyleri etkileme gücüne sahiptir. İş doyumunun ise yalnızca bireye etki etme gücü vardır. Yani moral örgütteki tüm bireyleri etkilerken, iş doyumunu bireye etki etmektedir. Ayrıca moralde kişisel gereksinimlerin karşılanması değil grup aitliği önem kazanmaktadır (Günbayı, 2001).

İş doyumunu ile karıştırılan bir diğer kavram motivasyondur. Motivasyon çalışanın çalışma isteğinin olması ve verimli olmasıdır. Elbette ki çalışandan verim alınabilmesinin temel şartlarından biri çalışanın motivasyonunu oluşturabilecek şartların oluşturulmasıdır. İş doyumunun seviyesi motivasyona etki etse de, iş doyumunu bu durum her zaman motivasyonu artırmamaktadır. Zira, iş doyumunu ve motivasyonu farklı anlamlar taşımaktadır. İş doyumunu motivasyondan daha fazlasını ifade etmektedir. İş doyumunu bir şeye ulaşma veya başarı kazanma duygusuyla meydana gelmektedir. Oysa motivasyon iş doyumunu sağlayabilecek bir süreçtir (Gökçe, 2010).

Sosyal bir sistem olan örgütün verimliliğini artırması, örgütün devamlılığını sağlaması, değişen dünyada yenilenmeyi sürdürebilmesi, küreselleşen dünyaya uyum sağlaması personelinin iş doyumunu sağlaması ile mümkün olacaktır. Eğitim kurumları da birer örgüt olduğuna göre değişen dünyadan etkilenebilirler. Bu sebeple araştırmamıza

konu alan öğretmenlerin iş doyum düzeyi eğitim örgütleri, diğer örgütler ve dünya için önemli bir yer teşkil etmektedir.

2. 1. 3. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyum kavramı çalışanların çalıştıkları işten memnuniyet düzeyi olarak tanımlanabilir. Birey ve çevre uyumu yaklaşımı, iş doyumunu etkileyen faktörleri açıklarken iş çevresinin çalışanın bireysel özelliklerini, ihtiyaç ve değerlerini karşılama düzeyinin iş doyumda etkisinden bahseder. Bu yaklaşıma göre iş doyumunu ile ilgili çalışmalarda genellikle, bireysel faktörler ve çevresel unsurlar üzerinde durulmaktadır. Bireysel faktörler, bireyin kişisel özelliklerine yoğunlaşırken, çevresel faktörler, işin kendisi ile iş çevresini içermektedir (Gökçe, 2008). Hem bireysel faktörler hem de örgütsel faktörler iş doyumunu sağlamakta etki sahibidir (Salman, 2017).

2. 1. 3. 2. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etki eden bireye bağlı faktörler mevcuttur. Bu faktörlerden bazıları bireyin doğuştan gelen özelliklerinden bazıları olan cinsiyet ve yaş iken, bazıları bireyin yaşamını sürdürürken edindiği öğrenim durumu, medeni durum, hizmet süresi, yaşadığı sosyal çevre gibi bireysel faktörlerdir (Akıncı, 2002; Yelboğa, 2007). Çalışanların bireysel faktörleri arasında diğer bazı faktörler ise çalışanın kişiliği, sahip olduğu değer yargıları ve inançlar yer almaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu faktörler bireyin yaşam amaçlarını ve hayattan beklentilerini direkt olarak etkilediği için iş doyumunu üzerinde kayda değer etki göstermektedir. Çalışmanın bu bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, sosyokültürel çevre ve kıdem faktörlerine yer verilecektir.

2. 1. 3. 2. 1. 1. Yaş

İş doyumunu üzerindeki önemli bir etken çalışanların yaşlarıdır (Aydınlı, 2005). Çalışanların yaşlarının iş doyumunu üzerinde etkisine yönelik yapılan bazı araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında ters bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu araştırmalarda gençlerin iş doyumunun, yaşı ilerlemiş çalışanların iş doyumundan daha az olduğu tespit edilmiştir (Lee ve Wilbur, 1985). Bu görüşe paralel olarak Groot ve Brink (1999) yaşın artmasının beceri ve deneyimi arttırması sebebiyle, işini iyi yapabilme ihtimalini doğurması iş doyumunu üzerinde pozitif etki gösterdiğini açıklamışlardır. Glenn, Taylor ve Weaver (1977) yaptıkları araştırmada yaşı büyük çalışanların iş doyumunun gençlere göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Yaş ile iş doyumunu arasındaki yukarıda belirtilen ilişkiden farkı yönde bir ilişki olduğunu belirten bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Greenberg ve Baron'un (1997) yaptığı çalışmada çalışanların işlerinden başarı elde etmeleri nedeniyle 30'lu yaşlarda iş doyumun yükseldiği, 40 yaşlarında ise azaldığı, 50'li yaşlarda ise yine yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışmayla benzer sonuç gösteren çalışmada, çalışanların genç yaşta iş doyumunun yüksek olduğu, ancak 30 yaşına gelince iş doyumunun azalmaya başladığı, yaş arttıkça çalışma hayatının bitimine doğru iş doyumunun tekrar yükselişe geçtiği "U" harfi şeklindeki bir eğriye benzeterek açıklamaya çalışmışlardır (Herzberg 1967'den akt., Uyargil,1988, s. 22).

İş doyumunu ile farklı yaşlardaki bireylerin arasındaki ilişkiyi inceleyen Mottaz (1987) genç yaştaki çalışanların içsel güdülenmeyle, yaşı büyük iş görenlerin dışsal güdülenmeye daha fazla değer verdiğini belirtmiştir. Ayrıca gençlerin iş değişikliğini eğlenceli bulduğu, yaşı büyük olanların daha çok ücret zammına ve örgütteki olanaklara değer verdiği diğer tespitleridir. Bunların yanı sıra yaş artışıyla çalışanın yaşamdan istekleri zaman içerisinde gerçekleştiğinden dolayı iş doyumunun yaş artışı ile aynı yönde ilerlediğini ifade etmiştir. Ancak çalışanın emeklilik yaşının yaklaşmasıyla yaşamda ne yapacağı konusunda yaşanan endişe iş doyumunun düşürdüğü bir diğer tespittir.

Yukarıda da açıklandığı üzere yaş ile iş doyumunu arasında bir ilişki söz konusudur. Genç çalışanların yüksek beklentileri sebebiyle iş doyumunu düşükken, yaşı ilerlemiş çalışanlarda iş doyumunu daha yüksektir. Fakat emekliliğe yakın yaşlarda gelecek endişesi iş doyumunda sebep olduğu tespit edilmiştir.

2. 1. 3. 2. 1. 2. Cinsiyet

Toplum tarafından kadın ve erkeğe atfedilen ve üstlenmek zorunda bırakılan görevler iş hayatında da etkili olmaktadır (Izgar, 2000). Çalışma hayatı içinde kadının etkin roller üstlenmesi ile birlikte bilhassa kadınların iş gücüne etkisi irdelenmiş, cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir (Salman, 2017). Yapılan bu araştırmalarda cinsiyetin etkisi olduğu tespit edilmiş, ancak hangi cinsiyette iş doyumunun arttığı konusunda kesin bir kanıya varılamamıştır (Balcı, 1985). Bunun nedeni yapılan araştırma sonuçlarında farklı sonuçlar elde edilmiş olmasıdır.

Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bazı araştırma sonuçları şu şekildedir. Dokuz Batı Avrupa ülkesinde 6000 iş gören ile yapılan araştırmada, iş doyumunu yönünden cinsiyete göre bir farklılık tespit edilememiştir (Dil, 2005). Bu sonuca paralel olarak Bilgiç'in (1998) Türkiye'de değişik kurumlarında çalışan iş görenlerin cinsiyetinin iş doyumuna etki ettiği tespit edilememiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiş, her iki cinsiyetin de iş doyumunu düzeyleri

birbirine yakın düzeyde bulunmuştur (Avşaroğlu vd., 2005; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Sargent ve Hannum, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Tunacan ve Çetin, 2009).

Ancak bazı araştırmalarda ise ifade edilen sonuçların aksi sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmalarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (Bishay, 1996; Günbayı, 2001; Menon ve Reppa, 2011; Mwamwenda, 1997; Karakaş, Tösten, Kansu ve Aydın, 2016). Bazı araştırmalar ise kadınların daha yüksek düzeyde iş doyumuna ulaştığı belirlenmiş ve bu durum kadınların işleri ile ilgili çok beklentiye sahip olmaması şeklinde yorumlanmıştır (Kumaş ve Deniz, 2010; Oshagbemi, 1997; Yelboğa, 2007).

2. 1. 3. 2. 1. 3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi iş doyumunu üzerinde etkili olan diğer bir bireysel etmendir. İş doyumunu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda olumlu etkisi, bazı çalışmalarda olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumuna eğitim düzeyinin etkisi hakkında yapılan araştırmalarda, negatif bir etki olduğu saptanmıştır. Yani eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı tespit edilmiştir bu durum çalışanların istek ve beklentilerinin eğitim düzeyinin artışı ile artmasına bağlanmıştır (Tietjen ve Myers, 1998). Yelboğa (2007) yaptığı araştırmada, işin gereğinden daha yüksek düzeyde eğitim alan çalışanlarda iş doyumunun ortaya çıktığını belirlemiştir. Eğitim seviyesi ile işin gereğinin paralel olduğu durumlarda çalışanlar yaptıkları işten doyum sağlamaktadır (Albert ve Davia, 2005).

Bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyi yüksek çalışanların işine daha az menfilik duygusu geliştirdiği, verimli olmak istedikleri tespit edilmiştir. Bilgiç (1998), eğitim düzeyi yüksek çalışanların, iş başarımına daha fazla değer vermekte ve işi hakkında çok şikayetçi olmadığını ifade etmiştir. Dil (2005), ise bireylerin eğitim seviyesi arttıkça öncelik kullanma, sorumluluk alma, özgürce karar verme ve bu kararları uygulama imkanlarının arttığını dile getirmiştir.

2. 1. 3. 2. 1. 4. Kişilik Yapısı

Kişilik, insanı diğer insanlardan ayırıp farklı yapan, sürekli, kalıplaşmış ilişki şeklidir. Kişilik insanın iç ve dış dünyasıyla kurduğu iletişim biçimidir. Kişilik bireyi diğer bireylerden farklılaştıran tüm duygu, düşünce, fikir ve davranışlarını içerir. Bireyin kişiliği dış dünyası ile sürekli etkileşim içinde olduğu için kişilik iş yaşamından etkilendiği gibi iş yaşamı da kişilikten etkilenmektedir (Sudak ve Zehir, 2013)

Çalışanın işten beklentileri kişiliğine göre şekillenir. Bazı çalışanlar işte özgür olmak isterken, bazıları ise işverenlerin işyerini kendilerince organize etmesini ve neyi nasıl yapacağını söylemelerini istemektedir. Bazı çalışanlar zor işleri yapmaktan keyif almakta ve işverenin takdirini beklemektedir. Bazı çalışanlar ise kolay işlerde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996).

İnsanlar kendileri için iyi olanı ve doyumunu kendi kişilik süzgecinden geçirerek karar verir. Bu sebeple aynı işi yapan çalışanlar farklı düzeylerde iş doyumuna sahiptir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001a). Öz benlik duygusu gelişen ve kendine güvenen çalışanların iş doyumunu daha yüksektir (Başaran, 2000).

İş doyumunu ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, işine karşı olumsuz tutum geliştiren, sinirli ve depresif kişiliği olan, stresle baş etme becerisi gelişmemiş bireylerin iş doyum düzeyi düşük olduğu belirlenmiştir. Ancak işine karşı olumlu tutum geliştiren, hoşgörülü, kararlı, açık görüşlü, bağımsız, özgüveni yüksek, kontrollü, iyimser ve dışa dönük kişiliğe sahip bireylerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Rothman ve Coetzer, 2002).

2. 1. 3. 2. 1. 5. Sosyo-Kültürel Çevre

İnsanlar toplum içinde birlikte yaşar. Bu birliktelikte çevresindekilerle etkileşim içine girerek bazı değer, inanç ve davranışları öğrenmektedirler. Öğrenilen bu değer ve davranış biçimleri çalışanları etkilemektedir.

İnsanlar buldukları toplumda yaptıkları işlerle saygı görme, takdir edilme, kabul görme duygularında doyuma ulaşmak istemektedir. Çünkü bireyin yaptığı iş aynı zamanda bireyin toplum içindeki yerini göstermektedir. Toplum iş ve hizmetlere bazı değerler yüklemektedir. Buna göre bazı işler değerli görülmekte, bazıları ise toplumsal değerlere aykırı olarak değerlendirilmektedir. Elbette ki o toplumsal çevre içinde büyüüp yetişen birey bu değer sisteminden etkilenerek işine karşı bazı tutum ve değerler geliştirmektedir. Geliştirdiği bu değerler sistemi ile işe gelen çalışanın yaptığı iş beklentilerini karşılamadığında iş doyumunu düşmektedir (Samadov, 2006).

Çalışanların sosyal çevreleri ve içinde yer aldıkları toplumun şartları Davis'e (1988) göre iş doyumunda etkili olmaktadır. Yapılan bu çalışmalara göre çalışanların sosyal çevre ile iş doyumunu arasında ters bir ilişki var olmakta, üst seviyedeki bir çevreye mensup gelen çalışanların iş doyumlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ancak zor şartlarda yaşayan bir toplum seviyesine mensup çalışanların orta düzey iş koşullarından daha çok doyum sağladıkları saptanmıştır. Yani çalışanlar, iş yaşamındaki koşullarını toplumsal yaşamdaki koşulları ile karşılaştırarak iş doyumlarını belirlemektedir.

Çalışanın sahip olduğu ailenin de iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Erdoğan'a (1996) göre aile bağları zayıf, yaşam standartları düşük, statik yapılı, iş alışkanlığı olmayan çalışanların iş doyumunu düzeyinin düşüktür. Çalışanın yetişme tarzına bağlı olarak sorumsuzluk duygusu gelişmiş, gelecekte bir hedef belirlemeyerek bunun için istekte bulunmayan çalışanların beklentilerinin de olmayacağı, bu sebeple işle duygusal bağ kuramayıp iş doyumunu alamayacağını ifade etmiştir.

2. 1. 3. 2. 1. 6. Kıdem

Çalışanların iş doyumunu üzerindeki bir diğer etmen mesleki kıdem yani tecrübedir. Mesleki kıdem ile yaş değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisi paralellik göstermektedir. Bunun sebebi, iş doyumunu ve kıdem etmenine ilişkin araştırma sonuçlarıyla iş doyumunu ve yaş etmenine ilişkin araştırma sonuçlarının benzerlik göstermesidir (Balcı, 1985).

İş doyumunu ile mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bu değişken arasında aynı yönde ve ters yönde ilişkilerin mevcut olduğunu göstermektedir. Bazı çalışmalarda mesleki kıdemi yüksek çalışanların yeni başlayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı belirlenmiştir. Bu durum yeni çalışanların farklı iş yerlerinde daha iyi çalışma koşulları elde edebileceğine yönelik beklediği umut olarak gösterilmiştir (Aydın, 2008).

Bazı çalışmalar ise işe yeni başlayan çalışanların daha yüksek iş doyumunu elde ettiğini belirlemiştir. Meslek yaşamının ilk yıllarında gelişen bu durum, zaman içerisinde çalışanın yetenek ve becerilerinin devamlılığı sağlanmadığında azalmaktadır. İşteki ilk birkaç yıldan sonra bu gelişmenin zayıflaması, çalışanın cesareti kırılmaktadır (Schultz ve Schultz, 1998). Çalışanlar, daha tecrübeli meslektaşlarından aldığı daha fazla iş doyumunu yaşadığı bir diğer tespittir (Nelson ve Quick, 1991).

2. 1. 3. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etki eden birden fazla etmen bulunmaktadır. Bu faktörlerden bir kısmı çalışanın işi ve iş çevresi ile ilgili olan örgütsel faktörlerdir. Çalışanın bulunduğu örgütteki sosyal imkanlar, fiziki şartlar, ücret, işin kendisi, iş disiplini, iş yerlerinde alınan kararlara katılıma, ödüllendirme, arkadaşlık ilişkileri, terfi, yönetim şekli gibi faktörler iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerdir (Akıncı, 2002). Bu bölümde iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden iş ve işin yapısı, ücret, terfi ve yükselme olanakları, fiziksel koşullar, kararlara katılma, yönetim ve denetim, iletişim, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, sosyal güvence ve iş güvencesi faktörlerine değinilmiştir.

2. 1. 3. 2. 2. 1. İş ve İşin Yapısı

Bireylerin çalıştığı iş ve işin niteliği iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Çalışanın bulunduğu örgütün yapısı ve yönetiminin özellikleri iş doyumunda oldukça önem arz etmektedir. İşin zorluk düzeyi, çalışanın aldığı geribildirimler, toplumdaki insanların işe bakışı, çalışanlarda iş için gerekli beceriler ve çalışanların karar almadaki rolü iş doyumunu üzerinde etkin rol oynamaktadır (Gözüm, 1996). Toplum tarafından değer gören, hizmet alanı geniş olan örgütler ile çalışanların yaratıcılığını öne çıkaran, takım çalışmasına uygun yönetim biçimlerinde çalışanlar daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır (Başaran, 1991).

Çalışanın yaptığı işin niteliği iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Çalışanın becerilerine uygun olan, gelişmesini ve bilgi edinmesini sağlayan, çalışana sorumluluk veren, yaratıcılığını öne çıkaran örgütler iş doyumunu açısından önemlidir (İnce, 2003). Çalışanın yetenekleri işin gereklerinden farklı ise çalışandan bir verim alınamaz. Çalışanların beklentileri ve işe verdikleri önem uyum göstermediğinde çalışanın işinden doyum alması beklenemez (Sinangil, 1998).

İş doyumuna etki eden iş ile ilgili etmenlerden biri de işin zorluk derecesidir. Çalışanlar zor olarak düşünülen bir işte çalışıp başarı elde edince ve bu başarı diğer insanlar tarafından takdir edildiğinde daha yüksek düzeyde iş doyumunu elde edecektir. Çalışanın sahip olduğu beceriye uygun olan işler çalışana iş doyumuna ulaştırırken, çalışılan işin zorluk derecesinin çalışanın becerisinden yüksek olması iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır (Gülay, 2006). Diğer taraftan işin gereğinden zor olması bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düzeyinde düşüşe neden olmaktadır (Erdoğan 1996; Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu ile işin niteliği arasındaki bir diğer etmen işin monotonluğudur. Günbayı'ya (2000) göre çalışanlar uzun süre aynı faaliyeti yapmak zorunda olduğunda, kısa sürede iş sıkıcı hale gelebilmekte ve çalışan bu durumda verimli olamamaktadır. Bunun için çalışanların iş doyum düzeyi düşmektedir.

2. 1. 3. 2. 2. 2. Ücret

İş doyumuna etki eden faktörlerden biri de çalışana emeği karşılığında verilen ücrettir. Ücret, hem çalışan için bir geçim kaynağı, hem örgüte yapmış olduğu katkı, hem de alın terinin değeri olarak görülebilir. Bu sebeple ücret, çalışanların iş doyumunda oldukça önemli bir etmendir.

Çalışanlar bekledikleri ücret ile örgütün kendisine verdiği ücreti karşılamaktadır. Çalışanın beklentisi ile aldığı ücret birbirine denk ise çalışanda iş doyumunu meydana

gelmektedir. Ancak çalışanın beklentisi karşılanamamışsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır (Artan, 1981). Çalışanların ücret konusunda beklentileri her zaman karşılanamayabilir ama önemli olan diğer çalışanlarla yapılan kıyaslamada eşit ve adil tutumun olmasıdır (Erdoğan, 2000). Bu sebeple ücret, işin niteliğine, çalışanın becerisine ve toplumun o zamanki ekonomik yapısına uygun ve adil olmalıdır. Nitekim dengeli bir ücret sisteminin varlığı tek başına iş doyumunu sağlayamaz ama iş doyumunun belirli bir düzeyden aşağıya düşmesini engellemektedir (Telman, 1988'den akt., Pelit, 2014, s. 427). İş doyumunu ile ücret arasındaki ilişkinin incelendiği Clark, Oswald ve Warr'a (1996) ait çalışmada çalışanların ücretlerindeki düşüş, iş doyumunu seviyesinin de düşmesine neden olmaktadır.

Çalışanın elde ettiği ücret, çalışanın çabasının bir karşılığı olmasının yanı sıra iş yaşamındaki başarısının da karşılığıdır. Çalışanın hak ettiğinden az ücret aldığı düşünmesi iş doyumunu azalmasının yanında adil davranıldığına yönelik algısını da azaltmaktadır (Başaran, 2000). Bu durum, çalışanların başarılarını olumsuz yönde etkileyecektir (Pelit, 2014).

Öğretmenler açısından maaş ve ücret, okuldaki görevlerini yerine getirmede ve işe devam etmelerini sağlamada bir araçtır. Bununla birlikte, maaş ve ücret öğretmenlerin verimlilik ve etkinliğini artırmaktan çok, okulda meydana gelebilecek çatışmaları engellemek ve işlerinden tatminsizlik duymalarına engel olabilecek bir araç görevi yapmaktadır. Bu sebeple öğretmenlere verilecek maaş ve ücret tatminkâr olmalıdır (Tikici ve Deniz, 1993).

2. 1. 3. 2. 2. 3. Terfi - Yükselme Olanakları

Yükselme, çalışanın bulunduğu konumdan daha yüksek konumdaki ve daha zor bir göreve getirilmesidir (İncir, 1990). Çalışanların bu şekilde ilerleme durumuna terfi ya da ilerleme de denilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011). Çalışanların yükselme ve ilerleme olanaklarının bulunması, çalışanın işe yönelimini olumlu şekilde etkileyen etmenlerden biridir. Bu olanağa sahip çalışanlar, daha fazla iş doyumunu elde etmektedirler (Erdoğan, 1996).

Terfiye yüklenen anlam çalışandan çalışana farklılık göstermektedir. Bu sebeple terfi kimi çalışana göre daha fazla maddi kaynak, kimine göre sosyal statü, kimine göre ise psikolojik bir gelişmedir. Bundan dolayı her bir çalışanın terfi sonucunda duyacağı iş doyumunu farklılık göstermektedir (Başaran, 1992). Çalışanların işinde pozisyon değiştirmesi, çalışana teşvik açısından önemli bir araçtır. Eğer terfi işteki başarı değerlendirilmesi sonucunda yapılmakta ise çalışan için oldukça teşvik edici bir hal alır ve

çalışanların daha fazla çalışma isteği göstermesini sağlar. Bu bağlamda terfi çalışan için önemli bir motive kaynağı olmaktadır (Fındıkçı, 1999).

Çalışanlar, iş yerinde terfi sisteminin adil bir şekilde işlediğine inanıyorsa iş doyumunu artmaktadır. Bunun sebebi çalışanın daha istekli ve gayretli çalışırsa terfi edebileceğine dair kendisinde oluşan inançtır. Bu da iş doyum düzeyinin yükselmesini sağlamaktadır (Eren, 1998). Diğer bir ifadeyle çalışanlar, terfinin hakça ve dürüst olarak yapıldığına inanırsa daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar (Çalışkan, 2005).

Terfi, ile çalışanların örgütlerine bağlılığı artmakta ve bu durum da çalışanın verimini artırmaktadır. Ancak bu imkandan yosun çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş doyum düzeyleri azalmakta ve işten ayrılma durumu gerçekleşmektedir. Örgüt yönetimi bu noktada becerisi yüksek, nitelikli ve bilgili çalışanların örgüt içinde yükselmesini sağlamaktan sorumlu olmaktadır. Zira bu yükselme imkanı çalışanlar için bir yarış kazanma anlamına gelebilir (Başaran, 2000).

Terfi ile edinilen görev güçleşmekte, sorumluluk ve ücret artmaktadır. Bu durum çalışan için isteklendirici bir etki oluşturmaktadır (İncir, 1990). Bu sebeplerle çalışanların çoğu işinde ilerlemek, gelişmek terfi etmek ister (Fındıkçı, 1999). Bu amacı edinen çalışanlar işlerinde yükselmediklerinde kendilerini yetersiz hissetmekte ve iş doyumunu azalmaktadır. Bir başka açıdan da yükseldiği pozisyonun gereklerini gerçekleştiremeyen çalışan da iş doyumsuzluğu yaşayacaktır (Dil, 2005).

2. 1. 3. 2. 2. 4. Fiziksel Koşullar

İş doyum düzeyine etki eden örgütsel faktörlerden biri iş yerindeki fiziksel koşullardır. Çalışanların işi yaptıkları fiziksel çevreye iş ortamı denilmektedir. Fiziksel çalışma ortamı, çalışan kişinin işi yaptığı ve temas edebileceği bütün yerlerdir (Sapançalı, 1993).

Çalışanın güdülenmesi için çalışma ortamı ve çalışma şartları önem arz etmektedir. İş yerindeki mevcut çalışma şartları işin yapılabilmesi açısından önem ifade etmektedir (Canbulat, 2007). Çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, ses, konfor ve güvenlik açısından işini yapmaya elverişli şartları mevcut olan işi ve çalışma ortamlarını seçmekte, bu etmenlere önem vermektedir. Bunun yanı sıra hijyen şartları, binanın durumu, iş için gerekli donanımın eksiksiz ve kullanışlı olması, çalışma ortamının evlerine göre konumu önemlidir (Başaran, 1991). Ayrıca çalışanlar için çalışma saatleri, dinlenme molaları gibi diğer önemli konulardır (Bozkurt ve Turgut, 1999).

Örgütte işin düzgün şekilde yapılmasını sağlayan fiziki şartlar sağlandığında çalışanların iş doyumunu olumlu etkilenmektedir. Bu koşulların sağlanamaması ise

çalışanların iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010). Kısacası çalışma ortamının çalışanların iş doyumunu açısından önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Öğretmenler, okullardaki çalışma koşullarından olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Bu durum onların iş doyumuna etki etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumundaki azalma eğitimin kalitesinin düşmesine neden olacaktır. Zira fiziksel koşulların yetersizliği öğretmenlerin iş doyumunu düşüreceğinden uzun vadede ülkenin nitelikli insan gücü yetiştirme amacına zarar verecektir (Akçamete vd., 2001a).

2. 1. 3. 2. 2. 5. Kararlara Katılma

Çalışanlar, yaptıkları iş konusunda ve kendi gelişimleri hususunda alınan kararlara katılmak istemektedirler. Çalışanlar aldıkları kararlara yöneticilerin saygı göstermesini beklemektedir. Çalışanların kararlarda söz sahibi olması onları güdüleyici bir etki yaratabilir. Çalışanlarda bu durumda kendilerine ve görüşlerine değer verildiği düşüncesi oluşabilir ve iş doyumunu yaşayabilirler.

Yönetime katılma, demokratik yönetimlerde çalışanların örgütteki kararlara katılımını sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Bu yöntem ile çalışanlar, örgüt yönetiminin belirlenmesini ve yönetiminin aldığı kararları denetleyebilmektedir. Fakat bu denetim, yöneticiyle karar almak ya da onun kararlarına karışmak değildir (Akçaylı, 2013). Yönetime katılma, çalışan ve yöneticilerin belirli alandaki sorunlara çözüm bulma ve verimliliği artırabilmek amacıyla işbirliği içinde olmasıdır (Aydın, 2005). Çalışanların alınan kararlara dahil olması sorunun kaynaklarını daha iyi görmesini sağlayacak ve dolayısıyla alınan kararları kolaylıkla kabul edip desteklemelerine imkan oluşturacaktır. Bu durum da çalışanın psikolojik doyuma ulaşabilmesinin bir yoludur (Samadov, 2006).

Çalışanlar kararlara katılabildiğinde sözü edilen kararları daha iyi kabullenmekte ve desteklemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Yenilik ve değişimin planlanması ve hayata geçirilmesinde çalışanların kararlara katılımı sağlandığında örgütteki direnç azalabilir. Bu sebeple çalışanları kararlara dahil etmek değişimlerde kullanılacak önemli bir metot kabul edilebilir.

Yöneticiler, çalışanlarla alakalı husulardaki kararlarda, onların görüş ve taleplerine önem vermenin yanı sıra bu görüşlerden istifade etme yollarını aramalıdır. Yöneticiler çalışanları kararlara dahil etmesiyle biri için çalışmak yerine hep birlikte çalışma düşüncesini ortaya çıkarmaktadırlar. Bu çalışma ortamlarında ortak düşüncelerin hayata geçirilmesi daha kolay olmakla birlikte çalışma ortamında açığa çıkan biz düşüncesi güçlü bir motivasyon kaynağıdır (Eren, 2001).

Çalışanların, iş başarımının yüksek olması sadece kendisine etki etmemektedir. Bu durum diğer çalışanlar ve müşteri açısından olumlu etki oluşturmakta ve dolayısıyla

örgütün ekonomik olarak güçlenmesini sağlamaktadır (Öztürk, 1999). Çalışanlar kararlara dahil edildiğinde iş başarımı olumlu yönde ilerlemektedir. Okuldaki çalışanların kararlara dahil edilmesi verimliliğin artışına katkı sağlayabilmektedir. Kararlara katılan çalışan örgütünü benimser, örgütteki sorunlara duyarlılık geliştirir ve kişisel gelişimi için çaba sarf eder. Bu durum da iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlar (Salman, 2017).

2. 1. 3. 2. 2. 6. Yönetim ve Denetim

Çalışanın iş doyumunda etkili olan önemli faktörlerden biri de çalıştığı örgütün yönetim yapısı ve denetim biçimidir. Örgüt yöneticilerinin görüşleri ve davranışları, çalışanların iş doyumunu elde etmelerinde oldukça önemlidir (Pelit, 2014). Çoğunlukla çalışanlar, denetlenmek istemezler. Denetim yardım edici, onarıcı, eksikleri düzeltici olmak yerine; aşağılayıcı, hata arayıcı, üstünlük kurucu biçimde gerçekleştiğinde çalışanların iş doyumunu düşmektedir. Bu sebeple, çalışanlar öz denetiminin ağırlıkta olduğu demokratik denetim mekanizmalarını kullanan örgütlerde yer almak istemektedirler (Başaran, 1991). Denetim eğer bireylerin işlerini daha iyi bir şekilde yapabilmeleri amacıyla destek olma ve işbirliği kurma şeklinde olursa, çalışanlar büyük ihtimalle yüksek iş doyumunu yaşayacaklardır (Bull, 2005).

Örgütlerde katılımlı demokratik yönetim şekli uygulanması evrensel bir uygulamadır. Bu uygulama çalışanlarda ilginin, moralin ve randımanın yükselmesini sağlamaktadır (Aytürk, 1999). Taşkın (1995), yöneticilerin çalışanlardan beklentisinin ve onlara yönelik tutumunun çalışanları etkilediğini belirtmiştir. Buna göre yöneticinin çalışandan beklentisi yüksek olursa verimliliğin mükemmel olacağını, ancak eğer beklentisi düşük ise verimliliğin de düşük olacağını ifade etmiştir. Kısacası, yöneticiler çalışanlarla olumlu ilişkiler kurar ve onları desteklerse, çalışanların iş doyumunun yükselecektir.

Yöneticilerin çalışanlara uyguladığı güç çeşitleri de iş doyumunda etkilidir. Aldemir'in (1983) yaptığı çalışmaya göre, eğitim düzeyi yüksek çalışanlar arasında hem işten hem de yönetim şekline en yüksek doyumunu elde eden güç çeşitleri önce uzmanlık sonra da çekicilik güçleridir. Az düzeyde de olsa yasal gücün de iş doyumunu üzerinde benzer etkisi belirlenmiştir. Ancak ödül ve ceza güçleri ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmamıştır.

Yöneticinin tutumunun adaletsiz olarak algılanması çalışanların yüksek bağlılığının olması halinde dahi, örgüte yönelik pozitif duygu ve davranışları azaltmaktadır. Böylece çalışanları örgüte yabancılaşmakta ve iş doyum düzeyleri düşmektedir (Balay, 2000). Bu sebeple yöneticiler yalnızca adil davranmamalı aynı zamanda çalışanların kendilerini adil görmelerini de sağlamalıdır (Greenberg, 1990). Sonuç olarak çalışanlarını destekleyen, adil davranan, demokratik katılımın uygulandığı örgütlerde iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

2. 1. 3. 2. 2. 7. İletişim ve Çalışma Arkadaşları ile Olan İlişkiler

İş doyumunda etkili olan faktörlerden biri de iletişim değişkenidir (Brunetto ve Farr-Wharton, 2004; Khaleque ve Rahman, 1987; Kim, 2002; Miles, Patrick ve King, 1996; Orpen, 1997; Shadur, Kienzle ve Rodwell, 1999). İletişim; üretilen bilginin belirlenen bir yol ile başka bir yere aktarılması ve orada anlamlandırılması sürecidir (Dökmen, 2002). İletişimdeki esas amaç bir bilginin aktarılması ve bunun karşısındaki bireyi etkilemesidir. Örgütsel ve grup iletişiminde, çalışanları belli amaca yönlendirmek ve onları kontrol altında tutmanın yolu iletişimden geçmektedir (Tutar ve Yılmaz, 2003).

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi ve örgütte randıman yükseltmek isteniyorsa bunun yolu iletişim ile verimlilik arasında bağlantı kurmaktır. Bu durum iletişimin açık ve etkin şekilde kullanılması ile gerçekleşir. Böylece çalışanların iş doyum ve örgütsel verimliliği artmış olmaktadır. Bu çeşit bir iletişim haberleşmeyi getirir ve böylece örgütte katılımlı karar alma süreci sağlanırken, çalışanlar güdülenir ve kendilerini geliştirirler. Böylece örgütte saydamlık ve açıklık sağlanmış olur (Dil, 2005).

Açık ve etkin iletişim iş doyumunu ne kadar olumlu etkiliyor ise iletişimin yokluğu ya da yetersizliği iş doyumunu o kadar olumsuz etkilemektedir. İletişim yokluğu ya da yetersizliği örgütte belirsizliği ortaya çıkarmaktadır. Belirsizlik örgütte olumsuz bir hava oluşturmakta ve iş doyumsuzluğu, güvensizlik, stres, örgütsel bağlılık düşüş, verimde azalma, çalışanlarda devamsızlık ya da iş bırakma gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İletişim sağlandığında belirsizlik dağılmakta ve başa çıkma becerisi artmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991). İletişimin yokluğu ve yetersizliği çalışanların olumsuz tutum edinmelerine ve olumsuz davranışlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Çalışan ile yöneticiler arasında açık bir iletişimin olması ve iletişimin istenilen seviyede gerçekleşmesi çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Kim, 2002; Schwiger ve Denisi, 1991).

Çalışanın örgütteki çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi de iş doyumunu üzerinde etkilidir. Örgütlerde çalışanlar arasında bir ilişki ağı vardır ve bu ağa bazı çalışanlar katılmakta, bazıları yalnızca işlerini yapmak istemektedirler. Çalışanlar somut başarıların yanı sıra olumlu bir arkadaş ortamında işini yapmak, örgütte sosyalleşmek istemektedir (Eronat, 2004). Bundan dolayı çalışma ortamının çalışanın sosyalleşme ihtiyacını karşılama görevi vardır. Bu sebeple meslektaşlarla kurulan bağlar iş doyumunu ile iş doyumsuzluğuna tesir etmektedir (Davis ve Newstrom, 1989'dan akt., Pelit, 2014, s. 431).

Çalışma ortamında çalışanların meslektaşlarıyla gerçekleştirdiği iletişim yatay iletişimdir. Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini sağlamlaştırmada ve iş birliği içerisine girmelerinde bu iletişim önemlidir (Tutar, 2004). Bireyler örgütsel amaçlar için iletişim kurar ama bu iletişim samimi ve sıcak olur (Türkmen, 1992). Örgüt içerisindeki olumlu yatay

iletişim çalışanların adaptasyonunu kolaylaştırır ve pozitif ilişkiler, destekleyen bir gruba dahil olmak iş doyumunu ve verim üzerinde olumlu etki gösterir (Gürbüz ve Koçak, 2003).

Çalışanların çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarının uyumlu ve destekleyici olması, iş doyumunu artıran bir etmendir. Örgütteki sosyal ilişkiler eğer rekabete dayanırsa bu durumda iş doyumunu düşmektedir. Bu sebeple örgüt içerisinde rekabet yerine işbirliğine dayalı, destekleyici bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır (Erdil vd., 2004). Çalışanlar iletişim kuracakları birilerini bulamazlarsa yalnızlaşmaya ve işlerinden soğumaya başlayabilirler. Yalnızlaşan çalışanların iş doyumunu azalmakta ve işi bırakma eğilimleri artmaktadır (Başaran, 2000). Örgütteki ilişkiler çoğunlukla işlevsel ilişkilerdir. İşlevsel ilişkide, ilişkiler karşılıklı görev yerine getirme, etkileşme ve paylaşımdır. Mevcut ilişkilerin olumlu seyretmesi iş doyumunu artırmaktadır (Yıldırım, 1999).

Güçlü arkadaşlık ilişkileri bireyin mutlu olmasına, işini sevmese bile grup içi destek ve yardımlaşma rahatlamasına sebep olur bu da iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Benzer gereksinimleri ve fikirleri bulunan çalışanlar örgütte bir araya gelmektedir ve iyi bir çalışma grubu, çalışma ortamını daha neşeli bir ortama dönüştürebilir. Ancak böyle bir durum bulamayan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001).

Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan ilişkisi, meslekî sosyalliğini ve performansını etkiler. Meslektaşlarla olan sosyallik bireyin yalnızlıktan uzaklaştırmakta ve mutlu etmektedir. Okulda var olan destekleyici ve işbirliğine dayalı çalışma ortamı öğretmenlerin problem çözme yöntemlerini kullanmasını artırdığına yönelik çalışmalar mevcuttur (Aydın, 2006). Öğretmenler diğer çalışanlar gibi kendi mesleki yeterlikleri ve doyum kaynaklarını diğer öğretmenlerle olan ilişkileri yardımıyla fark eder. Bu da iş doyumunu artırmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

2. 1. 3. 2. 2. 8. Sosyal Güvence ve İş Güvenliği

İş güvenliği ile sosyal güvence örgüt elemanlarının performansını, iş doyumunu etkileyen bir etmen olabilir. Örgüt çalışanları için güvenli bir iş ortamı sağlarsa, çalışanlar örgütün kendilerine önem verdiğini düşünürler. Bunun yanı sıra güvenli bir ortamda yaşamının verdiği güven ve pozitif duygular iş doyumunun artışı sağlayabilir (Yılmaz, 2009).

Çalışanlar için güvende olmak önemli bir motivasyon kaynağıdır. Örgütün sağladığı güvenlik şartları çalışanın geleceğine yönelik planlarını etkilemekte ve böylece motivasyonuna da tesir etmektedir (Fındıkçı, 1999). Ayrıca çalışanların iş güvencesine sahip olması yani işten çıkarılma korkusunun azalması iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Pehlivan, 2004).

Çalışanların yaşı arttıkça mali açıdan güvenlik konusu daha fazla önem kazanmaktadır. Mali açıdan kendini güvende hissedemeyen çalışan işinden daha fazla memnuniyet duymakta ve daha fazla iş doyumunu hissetmektedir. Fakat güven duygusu sadece ekonomik bir garanti değildir. Güvenlik hissi, belirli çalışma ortamına ve çalışma koşullarına uymanın verdiği bir hisdir. Yani çalışan örgütte, neyi, kimle, nasıl yapacağını ve ne büyüklükte bir başarı elde edebileceğini bilirse güven duygusu artacaktır (Eren, 2001).

Risk iş güvenliği açısından önemli bir konudur ve sağlık ile güvenlik konularını içermektedir. Örgüt eğer çalışanlarına en iyi sağlık hizmetlerine ulaşabilmelerini sağlayabilmekte, olumlu bir çalışma ortamı sunabilmekte ve iş ile çalışan arasındaki dengeyi kurabilmekte ise iş güvenliğini sağlayabilir. Bu durumda çalışanlar ruhsal açıdan sağlıklı, sıhhatli olmakta bu da iş performansına yansırarak verimi getirmektedir (Dil, 2005).

2. 1. 3. 3. İş Doyumunun Sonuçları

İş, bireyin hayatında büyük bir yer tutmaktadır. Bireyin çalışma hayatından edindiği iş doyumunu beraberinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Freeman (1978), iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmada iş doyumunu ekonominin bir parametresi olarak kabul etmiştir. Bu parametrenin iş gücü hareketliliğinin temel sebebi olduğunu belirtmiştir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmada iş doyumunu yüksek bireylerin çalışma arkadaşlarına karşı daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir (Motowidlo, 1984). Ayrıca yapılan bazı araştırmalara göre yüksek iş doyumunu yaşayan çalışanların morali, verimliliği, özgüveni ve performansı artmış; hastalıkları, stresi, şikayetleri, kaygıları, devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını azalmıştır (Aksu vd., 2002; Kim, 2002; Yammarino ve Dubinsky, 1987). Bu bağlamda iş doyumunun bireyin yaşamının uzamasını sağlayabileceği söylenebilir. Çünkü iş doyumunu çalışana hem ruhsal hem de fiziksel olarak pozitif etkide bulunmaktadır (Başaran, 2000).

İş doyumunun olumlu sonuçları performans, motivasyon, yüksek moral ve işe bağlanmadır. İş doyumunu ile çalışanın performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenmektedir. George ve Jones (1996), yüksek iş doyumuna sahip iş görenlerin düşük iş doyumuna sahip iş görenlere göre daha yüksek seviyede performans gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Yapılan bir diğer çalışmaya göre iş doyumunu ile performans arasında izafi zayıf ve olumlu bir ilişki mevcuttur. Ayrıca çalışanların iyi performansa sahip olduklarına inandıkları zaman, daha yüksek iş doyumunu elde ettiklerini bulunmuştur (Pehlivan, 2004). Performansı iyi olan çalışan bunun sonucunda daha fazla mükafat ile takdir elde edebilir. Bunun sonucunda iş doyumunu olumlu şekilde etkilenebilir. Kısacası, iş doyumunu ve

performans birbirine olumlu etkide bulunmaktadır (Spector, 1996). Farklı bir şekilde ifade edersek iş doyumunu performansı, performans da iş doyumunu etkilemektedir.

İş doyumunun olumlu sonuçlarından birisi de motivasyondur. Çalışanlar açısından işten sağladıkları ücret, promosyon gibi maddi kaynaklar önemli bir husustur. Ancak işin maddi boyutu doyum için tek başına yeterli olmayabilir. Bu sebeple motivasyon iş doyumunu için önemli bir unsur olabilir. Motivasyon, belirlenen bir hedefe ulaşabilmek amacıyla bireyin kendi istek ve arzusuyla davranması durumudur (Örücü ve Çolak, 2002). Sahip olduğu istekler karşılanan bireyin yani iş doyumunu sağlayabilen çalışanın motivasyonu artabilmektedir (Yeğin,2009).

İş doyumunun olumlu sonuçlarından bir diğeri ise yüksek moraldir. Motivasyon düzeyi fazla olan, işinden doyum sağlayabilen çalışanların da moralleri artmaktadır. Yüksek moral içerisindeki çalışanlar ise işlerinde daha faydalı olmaktadır (Schoderbek, Cosier ve Aplin, 1991). Yüksek morale sahip olan çalışanlar; işlerini daha coşkuyla yapmakta ve istekli olmakta, zor durumlarda yüksek çaba göstermekte, kurallara daha fazla riayet ederek disiplini sağlamakta, işbirliğine daha yatkın olmakta, yöneticilere ve işyerine daha fazla bağlılık göstermekte, iş gücü devir hızını ve devamsızlığı azalmaktadır (Şenatalar, 1978). Kısacası iş doyumunu yüksek çalışanların moralleri de yüksek olmaktadır.

İş doyumunun olumlu sonuçlarından bir diğeri ise çalışanların işe bağlılığının artmasıdır. İşe bağlılık, çalışanın işini benimseme derecesidir. İş doyumunu ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş doyum düzeyi yüksek çalışanlar örgütlerini sahiplenmekte ve işe bağlılıkları artmaktadır. İşe bağlılığı artan çalışanların işte devamlılık sağlamakta ve işini değiştirmemektedir (Leck ve Saunders, 1992; Romzek, 1989; Saunders, 1992). Sonuç olarak, iş doyumunun bir sonucu da çalışanların işe bağlılığının artmasını sağlamasıdır.

İş doyumunu sağlayan çalışanların yanı sıra iş doyumunu sağlayamayan çalışanlar da bulunmaktadır. Birey işinden doyum sağlayamazsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışan olumsuz duygular içine girmektedir. Bireyin bu duyguları yaşaması bireyin yaşamını güçleştirmektedir. İşteki doyumsuzluk, hem çalışana hem de örgüte zarar vermektedir (Başaran, 1998).

Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamalarının, örgüte karşı olumsuz tavır takınmalarına sebep olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. İş doyumsuzluğunun çalışanlarda örgüte yönelik oluşturduğu olumsuz davranışlar işten ayrılma, devamsızlık yapma, geç gelme, erken çıkma davranışlardır (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Örgütte iş yaşam kalitesini oluşturan şartların bozulduğunun işareti iş doyumunun düşük olmasıdır. Çalışanlar, arzuladıkları işi ve işin gereklerini yerine getirmesini sağlayacak bilgi ve

yetenekleri elde edebildikleri zaman iş yerinde verimli olabilmektedir. Bu şekilde çalışanlar kendi maddi ve manevi gereksinimlerini de karşılayabilmektedirler (Tütüncü, 2000).

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar bazı davranışlar göstermektedir. Bu davranışlar iş doyumsuzluğunun sonuçlarını göstermektedir. Çalışanın iş doyumsuzluğu yaşadığını gösterme şekilleri “aktif ve yıkıcı yönde ayrılma, aktif ve yapıcı yönde sesini yükseltme, yıkıcı ve pasif tarafta kayıtsız kalma ve pasif ve yapıcı tarafta bağlılık” olarak ifade edilmiştir (Rusbult, Farrell ve Rogers, 1988, s. 604). Buna göre örgütten isteyerek ayrılmak veya farklı bir işe yönelmek (kaçış) davranışıdır. Örgütteki olumsuz durumun iyileştirilmesini yönünde yöneticilerle veya sendikalarla görüşme yapma önerilerde bulunma sesini yükseltme davranışıdır. Kayıtsızlık (ihmal) ise hiçbir müdahalede bulunmadan olumsuzlukların devam etmesini sağlamak ve devamsızlık yapma, geç kalma, düşük verim gösterip çok hata yapma gibi davranışlar sergilenmesidir. Farklı bir şekli olarak yine pasif olmak ama şartların iyileşeceği beklentisinde bulunarak örgüte gelen eleştirilere karşı savunmada bulunup örgüte güvenme davranışı da bağlılıktır (Rusbult vd., 1988). Çalışanlar yüksek stres yaşadıklarında ve bu stresle başa çıkmakta zorlandıklarında, işe başlarken sahip oldukları örgüte bağlılıklarını kaybettirmektedirler. Yaşanılan bu durum çalışan bireylerin öncelikle işinden yeterli miktarda doyum sağlayamamasına, akabinde de tükenmişliği yaşamasına sebep olmaktadır (Otacıoğlu, 2008).

2. 1. 4. Tükenmişlik

2. 1. 4. 1. Tükenmişliğin Tanımı

Çağımızda çeşitli alanlarda meydana gelen hızlı değişim ve gelişim, insanların iş hayatlarını ve özel yaşamlarını derinden etkilemektedir. İnsanlar bu değişimle başa çıkmaya çalışmakta ve bu nedenle bazı problemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Karşılaştıkları bu problemlerle baş ederken çağımızda çok kullanılan bir hal alan tükenmişlik sorunu ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1970’li yıllarda Amerika ortaya çıkmıştır. 1970’li yıllardan beri üzerinde araştırma yapılan bu kavram üzerinde birçok tartışma yapılmıştır (Maslach, 2003). 1970’li yıllarda tükenmişlik, ilaç bağımlılığının fiziksel etkisi olarak ifade edilmekteydi. Sonraları terapistler, ilaç bağımlılarıyla çalışmanın kendilerinde meydana getirdiği psikolojik kötüleşme hali yerine tükenmişlik kavramını kullanmaya başlamışlardır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009). Ancak tükenmişliği klinik anlamda ilk tanımlayanlardan biri psikiyatrist Freudenberger’dir ve 1974 yılında yazdığı bir makalede tükenmişliğin tanımını kaleme almıştır. Aynı dönemlerde sosyal psikolog olan Christina Maslach sağlık sektöründe çalışanların güçlü duygusal uyarılmalarla başa çıkma yollarını

incelemektedir ve elde ettiği veriler onu tükenmişliğe odaklandırmıştır. Bu noktada tükenmişlik kavramı iki farklı araştırmacı tarafından iki farklı bakış açısıyla incelenmeye başlanmıştır. Freudenberger bu incelemeyi klinik yaklaşım ile sürdürürken, Maslach araştırma yaklaşımı ile konuya eğilmiştir.

Freudenberger (1974) tükenmişliği klinik anlamda “bireylerin kendilerini içsel güdüler ya da dışsal faktörler sebebiyle zorlaması sonucunda bireyin iç kaynaklarının ve baş etme mekanizmalarının tükenmesi” şeklinde tanımlamıştır. Freudenberger tükenmeye en eğilimli kişilerin, kendilerini işine adayan kişiler olduğunu ifade etmiştir. Kendini işine adayan kişileri ise aşırı derecede işe yatkın, gereğinden çok çalışan, özel yaşamı doyum sağlamayan, çalışırken yardım etme baskısı hissedilen, çevreden verici olmaları beklenen, kuralcı kişiler olarak ifade etmektedir (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis ve Kaprinis, 2003).

Tükenmişliğin en bilinen ve onaylanan Christina Maslach yapmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği “iş nedeniyle aşırı hissi isteklerle karşı karşıya olan, devamlı olarak diğer insanlarla karşılıklı ilişki içerisinde bulunmak zorunda kalan bireylerde ortaya çıkan bedensel ve devamlı yorgunluk, umutsuzluk hislerinin, işine, yaşama, çevresindeki bireylere yönelik istenmeyen davranışlarla yansımalarıyla gerçekleşen durum” olarak tanımlamıştır. Maslach tükenmişliği, stresli iş durumlarına verilen kronik bir tepki olarak değerlendirmiş ve yaptığı iş sebebiyle diğer insanlarla karşılıklı ilişki içerisinde bulunan bireylerde sık olarak meydana gelen üç boyutlu bir sendrom olduğunu belirtmiştir (akt. Kulaksızoğlu, Dilmaç ve Aydın, 2003, 16). Maslach tükenmişliğin bu üç boyutunu işe yönelik tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren duygusal tükenmişlik, duyarsızlaştırma ve azalmış başarı duygusu olarak ifade etmektedir. Bunların yanı sıra tükenmişliği fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla kendini gösteren fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Izgar, 2001).

Maslach'ın ortaya koyduğu tükenmişliğin bu üç boyutundan ilki olan duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarını kurutmasıyla manevi gücünün düşmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu boyut tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan stres boyutu olmakla birlikte tükenmişliğin en kolay ve en sık gözlemlenen boyutudur (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008). Duygusal tükenme, tükenmişliğin ilk adımı, merkezi ve en önemli unsurudur. Bu sebeple çalışanlar kendilerini işe verememekte, isteksizce çalışmakta ve çevresindeki insanların taleplerine cevap verebilmek için ruhen yorulmaktadır. Duygusal tükenme de aslında bu duruma verilen tepkidir (Akçamete vd., 2001a). Tükenmişlik düzeyi

arttıkça bireyin duygusal enerjisi azalmakta ve işine odaklanamamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişliğin ikinci boyutunu ise duyarsızlaşma oluşturmaktadır. Duyarsızlaşma kişinin işine olumsuz veya kayıtsız davranışlar ve duygular geliştirmesidir (Maslach ve Jackson, 1981). Duyarsızlaşma tükenmişliğin bireyin diğer bireylerle olan ilişkisine yönelik olan boyutunu kapsar (Maslach ve Goldberg, 1998). Birey işi nedeniyle karşılaşmak zorunda kaldığı kişileri işinin bir gereği olarak görmeye başlayarak bulunduğu durumla başa çıkmaya çalışmakta ve bunu sağlayabilmek için diğer insanlarla arasına mesafe koymaktır (Maslach vd., 2001). Bu durum devam ettiğinde ise bireyin sağlığı bozulmakta ve verimliliği azalmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişliğin son boyutunu ise kişinin kendisini ve kişisel başarısını olumsuz olarak değerlendirme eğilimi oluşturmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Kişisel başarı, tükenmişliğin kendini değerlendirme boyutudur (Maslach vd., 2008). Birey işinde kendini başarısız ve verimi azalmış hisseder. Öz yetersizlik duygusu sonucunda birey işi yapamayacağını düşünür. Bu durumda iken başarı sağlamaya yarayan yeteneklerini ve özgüvenini kaybeder ve sonuç olarak çevresindeki insanların güvenini kaybetmeye başlar (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik kavramını Perlman ve Hartman (1982), süreğen duygusal stres sonucunda verilen bir cevap olarak tanımlamaktadır. Perlman ve Hartman, Maslach gibi tükenmişliği üç bileşenli bir model olarak kabul etmiştir. Bu modelde tükenmenin boyutları, stresin üç temel semptomu olarak gösterilmektedir (akt. Şanlı, 2006, s. 28). Buna göre tükenmenin boyutları:

1. Bedensel belirtilerle görülen bedensel durum (fiziksel tükenme).
2. Eğilimler ve hislerde yoğunlaşan duygusal-bilişsel durum (duygusal tükenme).
3. Belirli eylemler üzerinde yoğunlaşan eylemsel durum (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Cherniss (1980) tükenmişliği strese bağlamakta ve stresin isteklerin başa çıkma kaynaklarını aşması neticesinde oluştuğunu ifade etmektedir. Buna göre bireyin yüksek düzeydeki strese ve yaşadığı iş doyumsuzluğuna işten uzaklaşma şeklinde gösterdiği tepkidir. Bu duruma sebep olan ana etken aşırı bağlanmadır. Edelwich ve Brodsky modelinde ise tükenmişlik iş koşullarına bağlanarak iş koşulları sebebiyle bireylerin enerjilerinde, amaçlarında ve ilgilerinde azalma olarak tanımlamıştır (Demir, 2010). Anderson ve Iwanicki modelinde ise tükenmişliği kişinin kendine bakışı ile açıklamış ve bireyin kendini önemsiz ve değersiz hissetmesi olduğunu ifade etmiştir (Farber, 1984). Pines ve Aronson modelinde tükenmişlik "kişileri ruhsal açıdan devamlı şekilde yoran çevrelerin; kişilerde ortaya çıkardığı bedensel, ruhsal ve bilişsel yorgunluk hali" olarak

ifade edilmektedir (Demir, 2010). Reynolds ve Tabacchi modeline göre ise tükenmişlik fiziksel bir hastalık halini alabilen psikolojik sorundur ve sebebi engellenemeyen iş ortamındaki strestir (akt. Tepeci ve Birdir, 2003, s. 961).

Genel olarak tükenmişliği, bazen fiziksel rahatsızlıklarla kendini gösteren, bireylerde psikolojik ve fiziksel gücün azalması olarak ifade edebiliriz. Bu durum bireylerin başarı elde edememesi, yıpranması, enerjilerinde düşme ya da beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda ortaya çıkabilir. Birey bu durumda kendini önemsiz ve değersiz görebilmekte hem iş yaşamında hem de özel yaşamında verimini düşürebilmektedir.

Psikanalitik yaklaşıma göre tükenmişlik, bireylerin iş algılamalarıyla tecrübe edebilecekleri; çözümlenmemiş çocukluk problemleri ile ilgilidir. Buna göre, bireyler çocukluklarında yaşadıkları olumsuz duygu durumlarını iyileştirecek bir iş ortamı arzulamaktadırlar. Yapılan klinik araştırmalar insanların kariyerlerinin, olumsuz çocukluk yaşanmışlıklarıyla baş etmeye çalışan bilinçaltının baskısından etkilenmektedir (Sürgevil, 2006).

2. 1. 4. 2. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik çalışanın iş yaşamını ve iş dışı yaşamını etkileyen önemli bir faktördür. Bu sebeple hem işin kalitesini hem de niteliğinin zarar görmesine sebep olabilmektedir. Bu nedenle bireyler üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Tükenmişlik bir anda ortaya çıkmamaktadır. Bunun aksine, zaman içerisinde bazı belirtilerin görülmesiyle yavaş bir şekilde gelişmektedir. Bu nedenle tükenmişlik belirtileri kolayca fark edilememekte ve bu durum da tükenmişliğin ilerleyerek zor bir hal almasına sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). İnsan yaşamını bu denli etkileyen tükenmişliğin belirtileri literatürde farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Tükenmişliğin belirtilerini Stanley (2004) iki grupta toplarken farklı şekilde gruplayan araştırmacılar da bulunmaktadır (Baysal, 1995; Çam, 1992; Çam, 1995; Işıkhan, 2004; Izgar, 2001; Sabuncuoğlu, 1996; Tüm kaya, 1996). Bu çalışmada, literatürde araştırmacıların çoğu tarafından üç kategoride incelendiği için tükenmişlik belirtileri fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler şeklinde sınıflandırılmıştır.

2. 1. 4. 2. 1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin bireyin bedeninde ortaya çıkardığı sağlığını bozan sıkıntılar tükenmişliğin fiziksel belirtileridir (Çam, 1992). Freudenberg ve Richelson'a (1981) göre bireyde tükenmişlik emareleri görülmeden önce birey kendine güveni oldukça yüksek, mesleğine ve işine istekli, yetenekli, enerjisi yüksek, mesai saatlerine bağlı kalmadan çalışabilen, fiziksel yorgunluğa ve uykusuzluğa rağmen yüksek performans gösterir.

İlerleyen süreçte bazı sebeplere bağlı olarak bireylerde fizyolojik sorunlar başlamakta ve enerjisi düşmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Fiziksel açıdan tükenmişlik bireyde başlangıçta uyku bozuklukları, uyuşukluk, baş ağrısı, yorgun ve bitkin hissetme gibi hafif belirtiler şeklinde seyreder. Ancak bu semptomlar dikkate alınıp gerekli tedbirler alınmazsa devam eden süreçte fiziksel belirtiler ağırlaşmaktadır (Çam, 1992). Fiziksel belirtiler sıklıkla yaşanan baş ağrıları, solunum güçlüğü, uyuşukluk, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı görülme sıklığında artış, yorgunluk, bitkinlik hissi, sık görülen grip ve soğuk algınlıkları, mide hastalıkları (Çam, 1992), mühim göğüs ağrıları, canlılığı kaybetme (Baltaş ve Baltaş,1999), bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları, hastalıklara bağışıklığın azalması (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), hafıza problemleri, hipertansiyon, hızlı kalp atması, diyabet, alerji, deri şikâyetleri (Izgar, 2001; Potter, 1995), bağışıklık sisteminin zayıflaması ve enfeksiyonlara yakalanma riskinin artması, vücut ağırlığında yaşanan değişimler, sindirim sistemi organlarında hastalıkların görülmesi, kas krampları ve ağrılar (Çam, 1992), solunum bozuklukları ve taşipne (Uysal, 2007) olarak ifade edilebilir.

2. 1. 4. 2. 2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler diğer belirtilere nazaran kolayca gözlemlenebilen belirtilerdir. Diğer kişiler tarafından fark edilen bu belirtiler sebebiyle birey huzursuzluk yaşamaktadır. Yaptıklarından tatmin olamamakta, işten ayrılma, sık sık iş değişikliği yapma gibi durumlar yaşamaktadır (Koyuncu, 2001). Ayrıca iş arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alınganlık gösterme ve yeterince takdir görmediğini düşünme, arkadaşlarından uzaklaşarak yalnız kalmaya çalışma, örgüte olan ilgisinde azalma, daha fazla hata yapma, hizmet sunduğu bireyleri küçümseme ve alay etme gibi davranışlar göstermektedir (Uysal, 2007).

Tükenmişlik çekilme davranışıyla kendini hissettirir. Çekilme davranışında birey işinde daha az kalmaya, işinden soğumaya, eskisine nazaran daha fazla mola vermeye başlar (Gürbüz, 2008). Tükenmişlik yaşayan çalışanın iş devamlılığında azalma, verimde düşme ve iş devir oranında artma görülmektedir (Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik yaşayan bireyler bu sorunu görmezden gelmek için başka alanlara yoğunlaşmaktadır. Bireyler aşırı şekilde yemek, sağlığını bozacak kadar alkol ve kahve tüketmek gibi davranışlarla uyumunu sağlamaya çalışmaktadır (Sürgevil, 2006). Birey aile içinde çatışma, rol çatışması, aniden öfkelenme, çalışmama isteği, alkol ve türevlerinin tüketimi gibi davranışlar gösterebilir. Bu bireylerde uyku düzensizliği ve uykusuzluk görülmeye başlar ve uyku ilacı ihtiyacı baş gösterir. Bu sorunlara rağmen tedbir alınmazsa öz kısıym davranışı görülebilir (Koyuncu, 2001).

2. 1. 4. 2. 3. Psikolojik Duygusal Belirtiler

Psikolojik duygusal belirtiler ilk olarak ortaya çıkan belirtilerdir ve kolayca tanılanırlar. Ancak psikolojik duygusal etkiler, fiziksel etkiler kadar açık biçimde gözlemlenmez (Keser, 2009). Tükenmişlik sendromunun en tipik özelliği kendini engellenmiş hissetmektir. Birey yetki kaybı yaşadığında, gerekli kaynakları kullanamadığında, kariyeri engellendiğinde bu hissi yaşar. Birey beklentisi içinde olduğu ödül ve takdiri alamadığında da tükenmişlik duygusu oluşur. Bireyin işinde kontrolünü kaybettiğini hissetmesine neden olan korku ve kaygı da tükenmişliğin psikolojik belirtilerindendir (Sürgevil, 2006).

Bireyin tükenmişlik nedeniyle ortaya koyduğu psikolojik duygusal belirtiler; yalnızlık, yardımsızlık, umutsuzluk duyguları, (Baltaş ve Baltaş, 1999), ilişki kurmak istememe, çaresizlik, dikkatini toplayamama, alınganlık (Keser, 2009), özel yaşamda sorunlar, ruhsal çöküntü, ruh sağlığında bozulma (Sabuncuoğlu, 1996), ümitsizlik, asabiyet, tahammülsüzlük, tedirginlik gibi istenmeyen duygularda fazlalaşma, güvensizlik duyma (Ersoy vd., 2001), bıkkınlık, yılgınlık, aile içi problemlerde artma, içerleme, öz saygıda azalma, konsantrasyon bozukluğu yaşama (Uysal, 2007), başkalarını tenkit etme, çevresindeki bireylere ilgisiz olma, düş kırıklığı, kaygı, insanlardan uzaklaşma, kendini başarısız görme, yalnız kalma isteği (Izgar, 2001), öfkeli olma, saldırgan olma, ceza verme davranışında artış, düşmanca davranma, korku geliştirme (Sürgevil, 2006) şeklinde ifade edilebilir. Öğretmenlerin tükenmişlik nedeniyle gösterdiği psikolojik duygusal belirtiler yoğun kızgınlık, gerginlik, huzursuzluk, depresyon, yorgunluk, sıkılma, siniklik, suçluluk duygusudur (Taris, Van Horn, Schaufeli ve Schreurs, 2004).

2. 1. 4. 3. Tükenmişlik Nedenleri

Freudenberger ve Richelson (1981) tükenen bireyin çevredeki insanlar tarafından sempatik algılanmadığını ifade etmektedir. Aslında tükenmişlik kötü niyetten kaynaklanan bir durum değil aksine bireyin iyi niyetli olmasından kaynaklanan bir sorundur. Çünkü tükenmişlik gösteren bireyler ulaşmak istedikleri amaçları için çaba sarf etmiş kişilerdir. Bu bireyler her zaman dolu programa sahip, yapılması gerekenden daha fazlasını yapabilmek için uğraşan, yüksek beklentilere sahip, kendi sınırlarını zorlayan, azıyla yetinmeyen kişilerdir. Bir ideal için işe başlarlar ve tükenmelerinin nedeni de bu ideallerinden kaynaklanmaktadır (akt. Sürgevil, 2006, s. 58).

Tükenmişliği anlayabilmemiz için bireyi tükenmişliğe iten etmenlerin incelenmesi şarttır (Işıkhan, 2004). Tükenmişlik sendromunun gelişmesine neden olan pek çok etmen bulunmaktadır. Demografik, bireysel, örgütsel sebepler, kültürel farklılıkları, iş kaynaklı stres, iş yükü gibi faktörler bunlardan bazılarıdır (Sürgevil, 2006). Tükenmişliğin nedenleri

Maslach ve Leiter (1997) tarafından aşırı iş, kontrol eksikliği, yetersiz ödül, topluluğun çökmesi, adaletin yokluğu, çatışan değerler şeklinde ifade edilmiştir. Tükenmişliğin nedenleri konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde son yıllarda yapılan çalışmalar çoğunlukla örgütsel faktörlerin nedeni üzerinde odaklanmaktadır. Bir diğer görüş ise hem örgütsel hem de kişisel faktörlerin sebep yönündedir (Kaçmaz, 2005). Bu çalışmada tükenmişliğe etki eden etmenler bireysel faktörler ile örgütsel faktörler şeklinde incelenmiştir.

2. 1. 4. 3. 1. Bireysel Nedenler

Tükenmişliğin bireysel nedenleri, bireyden ve bireyin kişilik yapısından kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenler birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Izgar (2001) bireysel nedenleri yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, işe yüksek düzeyde bağlılık, bireyin beklentileri, bireyin eğitim düzeyi, kendini yeterli veya yetersiz görme olarak ele almıştır. Işıkhan (2004) bireysel nedenleri kontrolsüzlük, gergin bir kişilik yapısı, başaramama korkusu, ihtiyaç ve arzularına önem vermeme, aşırı çalışma, ekonomik problemler, sosyal yalıtılmışlık, kendi değerlerinden feragat etme, eğitim ve kariyerin sonlanması olarak sıralamıştır. Sürvegil (2006) ise iç ya da dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, kişisel gereksinimler, beklenti düzeyi, işe aşırı düşkünlük gibi faktörleri tükenmişliğin bireysel nedenleri olarak belirtmiştir. Tükenmişlik, yukarıda ifade edilen etmenlerden bazılarında daha fazla etkilenmektedir ama hiçbir etmenin tek başına tükenmişliğin kaynağı olarak belirtilmemiştir. Bu çalışmada bireysel nedenler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, beklentiler ve kişilik şeklinde ele alınacaktır.

Cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bazılarında kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığı (Calabrese ve Anderson, 1986; Etzion ve Pines, 1986), bazılarında ise erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir (Girgin, 2010; Rottier, Kelly ve Tomhave 2001; Schwab ve Iwanicki,1982). Bazı araştırmalar sonucunda ise cinsiyetin tükenmişliğe etki eden bir etmen olmadığı belirlenmiştir (Kalekin ve Fishman, 1986; Lemkau, Rafferty, Purdy ve Rudisill, 1987; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

Maslach ve Jackson (1981) cinsiyet ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik insan hizmetleri departmanındaki çalışanlarla yapmış oldukları araştırmalarında kadınların erkeklere nazaran daha fazla duygusal yorgunluk yaşadığını tespit etmişlerdir. Bu sonucu bayanların duygusal bir yapıya sahip olmasıyla ve işin yanı sıra evde de sorumluluk üstlenmesinden ötürü iş yükünün fazlalığı ile açıklamışlardır. Ayrıca erkeklerin ise işlerinde yaşadıkları güçlüklerle duyarsızlaşarak strese tepki geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Erkeklerin duyarsızlaşma geliştirmelerine neden olarak güç, bağımsızlık ve

ayrılığı temsil eden erkeksi rolü gösterilmiş ve aslında erkeklerin duyarsızlığının bastırılmış duygusallığın yansıması olduğu belirtilmiştir (Ersoy vd., 2001)

Tükenmişlik ve yaş arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda bireyin yaşı ile tükenmişlik düzeyinin birbirine etki ettiği belirlenmiştir. Araştırmalar genellikle genç çalışanların yaşlı çalışanlara nazaran yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Bu durum genç çalışanların iş yaşamından beklentilerinin yüksek olması sebebiyle hayal kırıklığına uğraması ile açıklanmaktadır (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik ve yaş arasında, yaş arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı şeklinde negatif bir etkinin varlığı söylenebilir. Yapılan bir diğer araştırmaya göre kariyerlerin başlangıcında, genç yaşta yaşanan tükenmişliğin uzun zaman içerisinde açığa çıkan olumsuz sonuçları görülmektedir. Yaş ilerledikçe sık olmasa da ortaya çıkan tükenmişlik durumları olabilmektedir. Bu tükenmişliğin kısa dönemde ciddi düzeyde olumsuz sonuçları olabileceği tespit edilmiştir (Çimen, 2000). Öğretmenlerle yapılan bir araştırmada yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişki belirlenmiş ve genç öğretmenlerin duygusal yorgunluk yaşamaya daha fazla yatkın oldukları belirlenmiştir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986).

Eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyi hakkında yapılan araştırmalarda bu iki faktör arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları araştırmalarında eğitilmiş bireylerin daha az eğitilmiş bireylere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirlemişlerdir. Maslach, üniversiteyi terk etmiş veya okumamış çalışanların tükenmişliği daha asgari düzeyde yaşadığını, lisans mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve duygusal yorgunluk ve daha az kişisel başarı yaşadıklarını belirtmektedir. Bazı araştırmalarda ise bu sonucun aksine eğitim düzeyinin artması ile tükenmişlik düzeyinin azaldığını ifade etmişlerdir (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014).

Medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Buna göre bekarlarda evlilere oranla daha fazla tükenmişlik görülmektedir (Özer, 1998). Bu durumda evli ve aile olmanın tükenmişlik yönünden olumlu etkisinin olduğu söylenebilir. Bu sonuç, evli bireylerin ihtiyaç duyduğu sosyal desteği ailesinden alabilmesiyle açıklanabilir. Ayrıca evli bireyler daha dengeli, kararlı, psikolojik açıdan daha olgundur. Ailesiyle ilgilenmek bireyi deneyimli yapmaktadır ve aile üyelerinin sevgi ve desteği tükenmişlikle baş etmede destek sağlamaktadır. Bunun yanı sıra evli bireyler iş güvenliği, ücret gibi hususlarda daha akıllıca ve dikkatli davranmakta ve ailesinin desteği sebebiyle çalışma arkadaşlarından daha az destek beklentisi içinde olmaktadır (Çimen, 2000).

Çalışanların karşılanması zor olan beklentileri tükenmişlik düzeyinin artmasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalarda genç, deneyimsiz çalışanların yaşlı, deneyimli

çalışanlara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Bu sonuç genç çalışanların yüksek beklenti içinde olması ile açıklanmaktadır (Izgar, 2001). Tümkeya (1996), tükenmenin gerçek dışı beklentilerin gerçeklerle uyumsuz olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir ve aşırı çalışan, iş yükü fazla olan çalışanlarda tükenmişliğin daha fazla yaşandığını belirtmiştir. Maslach ve Jackson (1984) çalışanların çoğunun işe başlarken idealist beklentiler içerisinde başladığını ancak zaman içerisinde gerçeklerle karşılaşarak şok yaşadığını ifade etmişlerdir.

Çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri de önemli tükenmişlik nedenlerinden biridir. Yapılan araştırmalarda kişiliğin, hem işe yönelik algıya hem de işle ilgili davranışlara etki ettiğini göstermiştir (Akçamete vd., 2001b). Kişilik yapısı A tipi ve B tipi adında iki farklı kişilik yapısıyla açıklanmaktadır. (Aydın, 2002). A tipi kişiliğe sahip bireyler utangaç, çekingen, yalnız çalışmaktan hoşlanan, zamanını iyi değerlendiren içe dönük bireyler olarak değerlendirilebilir (Izgar, 2001). A tipi kişilik özelliklerinde bunların yanı sıra arkadaşlık ve mutlu eden etkinliklere yönelme, karşısındakinin konuşmasına fırsat tanımamak, kızgınlık, sabır gösteremeyen, fazlasıyla müşkülpesent, denetleyicilik ve mücadelecilik özellikleri bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş 1985). A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler kurumlarda takdir edilmekte ve ödüllendirilmektedir (Aydın, 2002). A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin daha fazla stres içinde olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Akçamete vd., 2001b). B tipi kişilik dışa dönük olarak ifade edilebilir. Bu bireyler esnek ve düzenli çalışmakta işlerinde huzurlu olmayı istemekte, tartışmaktan kaçınmaktadırlar. Sistemli çalışırlar ve kendilerinden emindirler (Aydın, 2002). Özetle bu iki tip kişilik özelliklerine sahip bireylerin birbirinden oldukça farklı olduğunu söylemek mümkündür.

2. 1. 4. 3. 2. Örgütsel Nedenler

İşin özellikleri, örgütün işleyişi ve oluşumu, örgütteki zaman çizelgesi, üstlenilecek işin miktarı, çalışmanın oluşturacağı gerginlik, idari işleyişin gerektirdiği süre, kurumdaki iletişim ve işleyiş, kurumda ortaya çıkan sorunlar, çalışan yetersizliği, maddi ve çevresel etmenler örgüte ait tükenmişlik etmenleridir (Çam, 1995). Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda tükenmişliğe neden olan birçok örgütsel faktör olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyine etki eden örgütsel etmenleri mola sürelerinin azlığı, müşteri ihtiyaçlarının finansal, bürokratik, yönetsel sebeplerle giderilememesi, denetim eksikliği (Ersoy vd., 2001), yapılan işin özellikleri, örgüt yapısı, çalışma saatleri, örgütün özellikleri, iş yükü, iş stresi, önemli kararlara katılamama durumu, örgütsel işleyiş sorunları, hizmet verilen insanlarla olan ilişkiler, personel yetersizliği, araç-gereç yetersizliği, örgüt iklimi ve ekonomik ve toplumsal nedenler (Çam, 1995), yöneticiler ve meslektaşlarıyla olan zayıf

iletişim, adil olamayan ödüllendirme sistemi, aşırı sorumluluk, yetersiz destek (Yiğit, 2000), kariyer imkanları, teknolojik değişimler, geri dönüt yetersizliği, kıdem, iş güvenliği (Sürgevil, 2006) şeklinde sıralayabiliriz.

Mesleki kıdem ve tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalara göre çoğunlukla ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşanma riskinde azalma olduğu ve öncesinde ise çalışanların kişisel başarı düzeylerinin fazla olduğu söylenmektedir (Çokluk, 1999). Buna göre meslekte çalışma süresi arttıkça, tükenmişlik düzeyi azalmakta yani ters yönlü bir ilişki sergilemektedir. Bu durumda tükenmişliğin işe yeni başlayanlarda daha sık karşılaşılan bir durum olduğu söylenebilir (Çimen, 2000).

Tükenmişlik düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenen rol çatışması ve sosyal destek eksikliği ile ilgili Kanada'da görev yapan ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleriyle yapılan bir araştırmada tükenmişlikle pozitif yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Byrne, 1991). Öğretmenler rol başarımları üzerinde ortak paydada buluşamayınca ve örgütteki rol beklentilerini belirleyemeyince kendilerini güçsüz hissetmekte ve bu his onları anlamsızlığa düşürmektedir. Böylece kişi duygusal tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır. Devam eden süreçte çalışan örgütteki sosyal ilişkilerden kendini izole etmektedir. Tükenmişlik içine düşen birey kendi kişisel başarısızlığını müşterileri ve öğrencileri suçlayarak bastırmaya çalışmaktadır (Dağlı ve Gündüz, 2008).

Sosyal destek tükenmişlik düzeyi üzerinde önemli bir örgütsel nedendir. Çalışma arkadaşlarından gelen sosyal destek işlerin zamanında yapılmasını sağlar. Böylece iş yükünün birey üzerinde oluşturduğu baskının azalmasını sağlayarak tükenmişliği engelleyebilir (Baker ve Gerier, 2004). Maslach ve Jackson'a (1981) göre destekleyici bir çalışma ortamı, duygusal olarak rahatlama sağlayan ve dinleme becerisi yüksek çalışma arkadaşları, yöneticilerin ve çalışanların birbirlerine saygı duyduğu, aynı ortak paydada bulunduğu bir ortamdır. Bu özellikleri barındıran bir örgüt iklimi tükenmişliğin istenmeyen sonuçlarını engelleyebilir.

Öğretmenlerin yönetici ve meslektaşlarından aldığı sosyal destek tükenmişlik düzeyinin düşmesinde etkindir (Baltaş ve Baltaş, 1999). Huberman'a (1999) göre öğretmenlere sosyal ve duygusal yönden destek sağlayan iki grup bulunmaktadır. Bu gruplardan birincisi öğrencilerdir. Çalışkan, başarılı ve ilgili öğrencilerin tükenmişliği önleyebileceğini belirtirken, düşük motivasyona sahip, sorunlu öğrencilerin öğretmenlerin duygusal tükenmişliğinin asıl nedeni olarak görmektedir. İkinci grup ise yöneticilerdir. Van Dick ve Wagner'ın (2001) Almanya'da öğretmenlerle yaptığı, Emmerick'in (2002) Hollanda'da üniversitedeki akademik çalışanlarla yaptığı araştırmalarda özellikle yönetici

desteğinin tükenmişlik üzerinde büyük etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalar yöneticilerinden yeterli destek alamayan öğretmenlerin daha fazla tükendiği belirlenmiştir.

İş yaşamı gün geçtikçe daha yoğun, daha kompleks ve çalışanların daha fazla zamanını almaktadır. Öğretmenler gelişen teknoloji ve artan üretkenliğe cevap verebilmek için daha fazla emek ve daha uzun süreli çalışmak durumundadır (Guglielmi ve Tatrans, 2000'den akt. Çimen, 2007, s. 11). Tükenmişlik aşırı iş yükünün getirdiği enerji tükenmesiyle ilişkilendirilir. Bireyler gerçekten yapması gereken iş yerine zamanının farklı işlere yönlendirilmesi tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Mesela bir sosyal hizmet görevlisinin ihtiyaç sahiplerini iyileştirmektense belge hazırlamakla zamanını harcaması, tükenmişlik yaşamasını sağlamaktadır (Gülner, 2007).

2. 1. 4. 4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, birey açısından da örgüt açısından da ciddi olumsuz sonuçlar meydana getirebilmesinden dolayı oldukça önemlidir. Tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve tükenmişliğin çeşitli sonuçlara neden olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade ettiğimiz birçok etmen aynı zamanda tükenmişliğin sonuçlarını da ifade etmektedir. Ancak tükenmişliğin sonuçları kesin olarak ifade edilememektedir. Zira tükenmişliğe sebep olan faktörler bireyden bireye ve zamana göre değişiklik göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Tükenmişliğin bireyler üzerinde geçici ya da kalıcı sorunlar oluşturduğu bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir. Tükenmişlik içerisindeki bireylerin çok kompleks hislerinin olması neticesinde davranış bozukluğu yaşadığı belirlenmiştir (Dilsiz, 2006). Tükenmişlik, yalnızca bu duyguyu yaşayan kişiye zarar vermez. Bunun yanı sıra tükenmişlik yaşayan bireylerin çevrelerinde de yıkıma sebep olmaktadır. Bazı araştırma sonuçları, tükenmişliğin psikolojik bir hastalık olduğu hipotezini destekler niteliktedir. Tükenmişliğin, negatif etkiler oluşturabilen, bireylerde duygusal çöküntüye sebep olabilen bir durum olduğu düşünülmektedir (Torun, 1997).

Tükenmişlik içindeki bireyler hem duygusal, hem fiziksel, hem de davranışsal bazı değişimler yaşamaktadırlar. Tükenmişliğin en önemli belirtisi ve sonuçlarından biri, bireyin enerjisinde yaşanan kayıptır. Bireyin enerjisi geçmişe nazaran oldukça azalması, bir sorunun olduğunu işaret etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009; Freudenberger ve Richelson, 1981'den akt. Çam, 1995, s. 24).

Tükenmişlik bireyde gergin bir ruh hali oluşturmaktadır. Yaşanan bu yoğun gerginlik bireyin uyku uyumasını engellemektedir. Bu yorgunluk ve gerginlik hali bireyin grip-soğuk algınlığı, baş ağrısı, ülser gibi mide hastalıkları, boyun-sırt ağrıları gibi ortopedik hastalıklara sebep olmaktadır. Bu hastalıklarla mücadelede bireyler çeşitli ilaçlar,

bağımlılık yapan maddeler ve alkole başlamakta ve devamında bu maddelere bağımlılık geliştirebilmektedirler (Izgar, 2001).

Tükenmişlik içindeki bireyler karmaşık duygular yaşamakta ve sonuçta bazı davranış bozuklukları gösterdikleri belirlenmiştir (Izgar, 2001). İnsanlar tükenmişlik yaşadıklarında yorgunluk, uykusuzluk, iştah kaybı, hazım problemleri gibi bedensel sorunlar ve ruhsal çöküntü, endişe, umutsuzluk, alingan olma gibi ruhsal sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar (Torun, 1995). Bireydeki tükenmişliğin meydana getirdiği davranış bozuklukları çalışanların ruhsal sıkıntılarında kaynaklanmaktadır ve bu davranış bozukluklarını insanların istenmeyen şekilde konuşmak, dedikodu yapmak, insanlarla alay etmek ve aşağılamak, başkalarını beğenmemek, çevresindeki bireylere saldırgan şekilde davranmak şeklinde ifade edebiliriz (Freudenberger, 1974).

Maslach (1982), tükenmişliğin bireyin zihniyle ve ruhsal kavrama yeteneğiyle birleştiğini; bireyi akılcılıktan uzaklaştırmakta ve sosyal bağlarını zayıf hale getirmektedir. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar, tükenmişlik sendromu yaşayan bireyin kontrolünü kaybettiğini, daha az ve yüzeysel düşündüklerini göstermiştir. Tükenmişlik, kontrolün kaybolmasının yanı sıra zihinsel işlevlerin ve problem çözme becerisinin azaldığı belirlenmiştir (akt. Güllüce, 2006, s. 28).

Tükenmişliğin çok boyutlu etki ve sonuçları vardır. Bu sonuçların biri de örgüt ve çalışma hayatı üzerinde görülmektedir. Çalışan bireyin psikolojik ve sosyal yönden kendini iyi hissetmemesi iş yaşamında olumsuz etkiler oluşmasına neden olur. Bu etkilerden en önemlisi çalışanın başarımındaki azalmadır (Ardıç ve Polatçı, 2009)

Çalışanın mesleki başarısındaki düşme çalışma yaşamını etkilemektedir. Zira tükenmişlik yaşayan çalışanların yaratıcılıkları azalmakta, hem müşterilerle hem de çalışma arkadaşlarıyla olan verimli çalışma kapasitesi düşecektir. Tükenmişlik çalışma yaşamında birçok olumsuzluğa neden olmaktadır. Bunları çalışanın işe katılımında, iş doyumunda ve grup bağlılığında azalma (Tuğrul ve Çelik, 2002), iş devamında düşme, iş devir oranında artma, iş başarımında ve kalitesinde azalma (Izgar, 2001), geribildirimleri olumsuz karşılama (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe gösterilen sadakat, yaratıcılık, üretkenlikte azalma (Maslach ve Leiter, 1997), işi boşlama, işten ayrılma isteğinde artma, hizmet kalitesinin bozulması, işe izinsiz gelmede artma, izin bitiminde izni farklı yollarla uzatmaya çalışma, iş kazalarında artma, iş ortamında ve iş dışı ortamlardaki sosyal bağlarında zayıflama, özel yaşamında yalnızlığa yönelme (Çam, 1992) şeklinde kendini göstermektedir.

Tükenmişliğin iş yaşamına yansıyan istenmeyen tesirlerinden bir diğeri ise bireyin işten aldığı doyuma yaptığı tesirdir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Yapılan araştırmalar iş bu iki

faktörün birbirine oldukça etki eden faktörler olduğunu göstermiştir. Çalışan iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşadığında mutsuz olur (Bahar, 2006).

Tükenmişlik ile oluşan duygusal gerginlik çalışanlarda psikolojik olarak çekingenliğe itebilmektedir. Bu durumda çalışanlar hizmet sundukları bireylerle en az düzeyde iletişim kurmaya yönelmektedir. Bu kişilerle göz göze gelmekten kaçınma, mırıldanarak konuşma, bedensel temastan kaçınma veya insanlarla karşı karşıya kalması gereken görevleri istememe gibi davranışlar sergilemektedirler (Örmen, 1993).

Tükenmişliğin sonuçları yalnızca birey ile çalışma ortamında görülmez. Yaşam bir bütündür ve bir zincir şeklinde birbirine bağlıdır. Bu sebeple bireyleri, hizmet verilenleri ve örgütleri etkilediği gibi, aileleri de etkileyebilmektedir. Tükenmişliğin etkileri, kişinin aile yaşamında da etkisini göstermekte ve kişinin özel yaşamında sorunlara neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan birey evinde gergin, rahatsız ve fiziksel olarak kendini yorgun hissedecektir. Evde işi için söylenir ve şikayetçi olur. Bu davranışlar da özel yaşamda önemli sorunların meydana getirebilmektedir. Bazen aile fertleri aile üyesinin çalıştığı kişilere gösterdiği ilgiyi kıskanarak, kendisini üzgün ve ihmale uğramış hissedebilir. Çalışanlar kimi zaman iş yaşamında başarılı olabilmek için aile hayatından feragat etmekte ve aile huzurunun bozulmasına sebep olmaktadır (Örmen, 1993). Kişi tükenmişlik sebebiyle iş yaşamında yaşadığı sıkıntıları aile hayatına da yansıtmaktadır. Örneğin, tükenmişlik yaşayan bireyler kendisini ailesinin ihmal ettiğini düşünerek yalnızlık ve suçluluk yaşayabilir. Bu durumlarda evlilikler olumsuz etkilenmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Sağlıklı, üretme gücüne sahip, huzurlu bir toplum ile toplumdaki bireylerin mümkün olan en fazla iş doyumunu elde etmeleri oldukça ilişkilidir (Akşit ve Aşık, 2010). Bu bağlamda, toplumun aynası olarak düşünülen eğitim kurumları hem insan yetiştiren hem de faydalanılan kurumlar olması sebebiyle büyük önem arz etmektedir. Bu kurumların başta gelen unsurlarından biri olan öğretmenlerin, ruhsal ve fiziksel olarak iyi olmaları, mesleklerini severek ve isteyerek icra etmeleri, işlerinden doyum sağlamaları daha sağlıklı, mutlu, üretken bir toplumun oluşmasını sağlayabilir.

Öğretmenlerin kurumuna ve mesleğine bağlılığı, iş doyumunu elde etmesi, gergin ruh hali ve tükenmişlikle mücadele etmesi, eğitimdeki diğer paydaşlarla önemli bağlar oluşturması kurumun performansının yüksek olmasındaki ana etmenlerdir (Erdem, 2010). İş yaşam kalitesinin sağlanamadığı eğitim kurumlarında, eğitim-öğretimin işleyişine tesir edebilmekte; bunun yanı sıra iletişimi, güdülenmeleri, iş doyumunu, kurumla olan bağları da etkilemektedir (Barker, 1986; Bolduc, 2002). Dolayısıyla öğretmenlerin umutsuzluk geliştirmelerinde işlerinden sağladıkları doyum, sahip oldukları iş yaşam kaliteleri ve içinde buldukları tükenmişlik düzeyi etkili olabileceği düşünülmektedir.

2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

Literatür taraması sonucunda umut ve umutsuzluk kavramı tanımlanmış, sonra da umutsuzluğun oluşumuna sebep olan etmenler açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra umutsuzluk kavramına farklı kuramlarda nasıl yer verildiği ve umutsuzluğa sebep olan durumlar derlenerek açıklanmıştır. Umutsuzluğun birçok farklı tanımı yapılmış olsa da umutsuzluk, bireyin gelecekte kendisini olumsuz olayların ya da durumların beklediğini düşünmesi ve bunu değiştirmek için yapabileceği bir şeyin olmadığına inanması şeklinde ifade edilebilir. Literatürde umutsuzluk düzeyini farklılaştırdığı düşünülen yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, meslek grubu gibi faktörlerin ele alındığı görülmüştür. Bu araştırmalarda benzer sonuçlar olduğu gibi farklı sonuçlara da ulaşıldığı tespit edilmiştir. Bu araştırmaların eğitim alanında çoğunlukla üniversite öğrencileri, lise öğretmenleri ve ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerle yapıldığı fark edilmiştir. Bu alanda sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi ile ilgili araştırmaların sınırlı olduğu görülmüş ve güncel bir araştırmanın olmadığı fark edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyiyle ilişkili olduğu düşünülen bir diğer kavram olan iş yaşam kalitesi kavramının çalışanların iş yaşamındaki performansı, motivasyonu ve başarımı üzerinde etkili olduğu ve yalnızca iş yaşamı ile sınırlı kalmayıp çalışanın özel yaşamı ile sosyal ilişkilerine de etki ettiği anlaşılmıştır. İş yaşam kalitesinin farklı tanımları yapılmakla birlikte iş yaşam kalitesi, işin verimini ve devamlığını sağlama ve aynı zamanda işi çalışanın beklentilerine uygun hale getirerek yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan düşünce ve eylemler bütünü olarak ifade edilebilir. İş yaşam kalitesinin sağlanması için işin insan odaklı hale getirilmesi gerektiği ve çalışanın yalnızca ekonomik değil psikolojik, fiziksel, sosyal bazı ihtiyaçlarının da fark edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. İş yaşam kalitesinin eğitim açısından önem arz ettiği ve sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan dünyadaki bu değişime ayak uydurmada iş yaşam kalitesinin önemli bir yeri olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesinin öğretmenlerin performansı ve başarısı ile ilişkili olduğu fark edilmiştir. Farklı fiziksel, kültürel, sosyal çeşitliliğe sahip yerleşim birimlerinde mesleğini icra eden sınıf öğretmenleri açısından iş yaşam kalitesinin önem arz edeceği düşünülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi ile ilişkili olduğu varsayılan iş doyumu kavramı bireyin iş ortamını ve kendi niteliklerini değerlendirmesiyle elde ettiği olumlu duygusal yanıtlar olarak ifade edilebilir. İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu örgütsel faktörler içerisinde fiziksel koşulların, ücretin, iletişimin, kararlara katılımın ve işin yapısının olması iş yaşam kalitesi ile iş doyumunun benzer faktörlerden etkilendiğini göstermiştir. İş doyumunun olumlu sonuçları olduğu ve çalışanın performansını, motivasyonunu, moralini artırdığına yönelik bulgular görülmüştür.

İş doyumunun olmaması durumunda iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı ve bu durumun bireyde olumsuz davranışlara sebep olduğu fark edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluğu ile ilişkili olduğu düşünülen diğer bir kavram olan tükenmişlik kavramı hakkında literatürde pek çok araştırma yapıldığı görülmüştür. Tükenmişliğin farklı tanımlamaları yapılmıştır. Tükenmişlik, bireyin yaşadığı duygusal ve çevresel zorlanmalar sonucunda bireyde meydana gelen ruhsal ve bedensel güçteki azalma olarak ifade edilebilir. Tükenmişliğin bireyde bazı belirtilerle başlamakla birlikte bireyin kendisinden ve çalıştığı örgütten kaynaklanan sebepleri olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin bireyde ve örgütte olumsuz sonuçlar doğurduğu gibi bireyin çevresindeki kişilere de olumsuz yansımalarının olduğu fark edilmiştir.

Bireylerin eğitilmesinden ve amaçlanan eğitim hedeflerine ulaşarak toplumun sağlıklı ve üretken bir hale gelmesinden sorumlu olan, öğrencilere rol model olarak sosyal öğrenmelerini sağlayan sınıf öğretmenlerinin bedensel ve ruhsal açıdan iyi olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi ile ilgili bir çalışmanın konu ile ilgili bilgi sağlaması ve gerekli olursa önlem alınabilmesini sağlayacağı düşünülmüştür. Literatür incelendiğinde umutsuzluk, iş doyumunu, iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik değişkenlerinin tümünün bir arada değerlendirildiği bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra Türkiye’de sınıf öğretmenlerinin iş yaşamına ve iş dışı yaşamına etki eden önemli faktörleri içeren “İş Yaşam Kalitesi” hakkında yapılan çalışmalara rastlanmamış olması yapılan çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı ve ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağını düşündürmektedir.

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyum düzeyleri, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik nicel araştırma modellerinden olan “ilişkisel tarama modeli” türünde bir araştırmadır. İlişkisel araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi değişkenlere hiçbir şekilde manipülede bulunmadan kestirme imkanı sağlamaktadır (Creswell, 2012). Bu model değişkenler arasındaki ilişkinin derecesinin belirlenmesinde kullanılmaktadır (Cohen, Monion ve Morrison, 2000). İlişkisel araştırmalarda, aralarında ilişki belirlenecek olan değişkenler, ilişkisel bir çözümlmeyi sağlayacak şekilde ayrı ayrı sembolleştirilmektedir (Karasar, 2012).

3. 2. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde bulunan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde bulunan, kolay ulaşılabilir durum örneklemeyle seçilen 660 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Durum örneklemede amaç, küçük, benzeşik bir örneklem oluşturma yoluyla belirgin bir alt- grubu tanımlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Katılımcıların demografik ve tanımlayıcı özelliklerine ait istatistikler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	315	47.7%
	Kadın	345	52.3%
	Toplam	660	100.0%
Yaş	20-30	51	7.7%
	31-40	192	29.1%
	41-50	276	41.8%
	51 ve üzeri	141	21.4%
	Toplam	660	100.0%
Medeni Durum	Bekar	56	8.5%
	Evli	604	91.5%
	Toplam	660	100.0%

Tablo 1'in devamı

	Frekans (n)	Yüzde(%)	
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-3 yıl	141	21.4%
	4-6 yıl	169	25.6%
	7-9 yıl	105	15.9%
	10 ve üzeri yıl	245	37.1%
	Toplam	660	100.0%
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	32	4.8%
	6-10 yıl	61	9.2%
	11-15 yıl	115	17.4%
	16-20 yıl	125	18.9%
	21 ve üzeri yıl	327	49.5%
	Toplam	660	100.0%

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları şu şekildedir; erkek %47.7 (n=315), kadın %52.3 (n=345). Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları şu şekildedir; 20-30 yaş arası %7.7 (n=51), 31-40 yaş arası %29.1 (n=192), 41-50 yaş arası %41.8 (n=276), 51 yaş ve üzeri %21.4 (n=141). Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları şu şekildedir; bekar %8.5 (n=56), evli %91.5 (n=604). Katılımcıların kurumdaki çalışma süresine göre dağılımları şu şekildedir; 0-3 yıl %21.4 (n=141), 4-6 yıl %25.6 (n=169), 7-9 yıl %15.9 (n=105), 10 ve üzeri yıl %37.1 (n=245). Katılımcıların mesleki tecrübe yıllarına göre dağılımları şu şekildedir; 1-5 yıl %4.8 (n=32), 6-10 yıl %9.2 (n=61), 11-15 yıl %17.4 (n=115), 16-20 yıl %18.9 (n=125), 21 ve üzeri yıl %49.5 (n=327).

3. 3. Verilerin Toplanması

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçme araçları ve ölçme araçlarına ait güvenilirlik istatistikleri, veri toplama sürecinde yapılan işlemler ve veri analizinde kullanılan istatistiksel analiz tekniklerinden bahsedilmiştir.

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerini belirlemek amacıyla Beck Umutsuzluk Ölçeği, tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği, iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Şahin (1999) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği ve iş yaşam kalitelerini belirlemek amacıyla Erdem (2010) tarafından geliştirilen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve demografik bilgileri belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları hem

geliştiriciler hem de çeşitli araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirlik değerleri tekrar hesaplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerine ait demografik özellikleri belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu kapsamda cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi ve mesleki kıdeme ilişkin sorular hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu bu özellikleri belirlemeye yönelik 5 sorudan oluşmuştur. İlgili literatür dikkate alınarak sorular oluşturulmuştur.

Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ)

A.T. Beck, D. Lester ve L. Trexler (1974) tarafından geliştirilmiştir. Kişinin ilerideki yaşamına dönük istenmeyen beklentilerini belirlemek amacıyla hazırlanmış bir ölçektir. Kişi "evet" veya "hayır" şeklinde cevaplandırma yapmaktadır. Grup şeklinde veya bireysel olarak uygulanabilmektedir (Öner, 1994). Ergen ve yetişkinlerde uygulanmaktadır. İstenildiği süre içerisinde cevaplanabilmektedir.

Türkçe'ye uyarlaması Seber (1991) tarafından yapılmıştır. Cronbach alpha katsayısı.86 olarak bulunmuştur (Seber, Dilbaz, Kaptanoğlu ve Tekin, 1993). Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. BUÖ'de yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin "Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler" (1, 3, 7, 11, ve 18. maddeler, $a=0.78$), "Motivasyon kaybı" (2, 4, 9, 12, 14, 16, 17 ve 20. maddeler, $a=0.72$) ve "Umut" (5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19. maddeler, $a=0.72$) faktörlerinden oluştuğu belirtilmektedir (Durak, 1994).

BUÖ maddelerinin puanlanmasında 1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15. ve 19. sorularında "hayır"a 1 puan verilirken; 2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18. ve 20. sorularında ise "evet" için 1 puan verilir. Puan ranjı 0-20'dir. Puan düzeyi yükseldikçe umutsuzluk düzeyinin yükseldiği kabul edilmektedir.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyine bakılmıştır. Bu çalışmada hesaplanan Cronbach alpha katsayısı .88 'dir. Bu değer bu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği (İYKÖ)

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini belirleyebilmek için Erdem (2008) tarafından geliştirilmiştir. 43 maddeden ve yedi alt boyuttan meydana gelmektedir. Boyutlar birbirinden ayrı değerlendirilebilecek şekilde tasarlanmıştır. Ölçekte toplam yaşam alanı alt boyutu, güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutu, işgören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutu, sosyal sorumluluk alt boyutu, sosyal bütünleşme alt boyutu, demokratik ortam alt boyutu, uygun ve adil karşılık alt boyutu bulunmaktadır.

İYKÖ'nun maddeleri en düşük .56, en yüksek .88 faktör yük değerlerine sahiptir. Ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan Alpha iç tutarlılık katsayısı en düşük .84, en yüksek .88 olarak bulunmuştur. Bu nedenle İYKÖ geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak

değerlendirilmektedir. İYKÖ 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin geneline ait Cronbach alpha katsayısı .948 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Şahin (1999) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeğinde 42 soru bulunmaktadır. İDÖ altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek üçlü derecelemeye göre düzenlenmiştir. Ölçeğin üç seçenek ve iki aralıklı olması nedeniyle elde edilen aritmetik ortalama puanlarının yorumlanması için ölçekteki aralık sayısı seçenek sayısına bölünerek 0.66 aralık değeri bulunmuştur. Bu değere bir (1) eklenmesiyle değere bir (1) eklenmesiyle oluşan 1-1.66 aralığı “doyumsuz”; 1.67–2.33 aralığı “düşük düzeyde doyumlu”; 2.34–3.00 aralığı ise “doyumlu” olarak kabul edilmiştir.

Ölçek altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “İşin kendisi” (7 madde), “Yönetim” (9 madde), “Ücret” (6 madde), “Başarı Saygınlık Tanınma” (7 madde), “Bireyler Arası İlişkiler” (5 madde) ve “Veli Öğrenci İlgisizliği” (6 madde)’dir. Ölçeğin hesaplanan Cronbach alpha değeri .89 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Bu ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı (8 madde) alt boyutlarıdır. Duygusal tükenme bireyin mesleği nedeniyle ruhsal açıdan zorlanmış duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma, bireyin çalışırken karşılaştığı kişilere, duygularından arınmış biçimde bir sergilediği tutumu ifade etmektedir. Kişisel başarı ise bireyin yetkinliği ile başarı durumunu göstermektedir. Ölçek değerlendirilirken alt boyutlar ayrı ayrı ele alınmalıdır. Tükenmişlik düzeyini belirlemek için alt boyutların değerlendirmeleri birlikte ele alınmalıdır (Çam, 1992). Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine bakılmıştır. Bu amaçla cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır.

Çam’a (1991) göre; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puan ve kişisel başarı alt ölçeğindeki düşük puan tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada alt boyutların aritmetik ortalamaları değerlendirmeye alınacağı için “Duygusal tükenme” 18 ve üzeri yüksek, 12-17 orta, 0-11 düşük düzeyde tükenmişliği göstermektedir. “Duyarsızlaşma” 10 ve üzeri yüksek, 6-9 orta, 0-5 düşük düzeyde tükenmişliği göstermektedir. “Kişisel başarı” 0-21 yüksek, 22-25 orta, 26 ve üzeri düşük düzeyde tükenmişliği göstermektedir.

Ölçekler için anket verileri ile hesaplanan Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Güvenirlilik İstatistikleri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı
Beck Umutsuzluk Ölçeği	20	0.888
İş Doyumu Ölçeği	42	0.891
İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği	43	0.948
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	22	0.832

Tabloda görüldüğü üzere Beck Umutsuzluk Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği çok iyi derecede güvenirliliğe sahip ölçme araçları iken, İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği mükemmel derecede güvenirliliğe sahip bir ölçme aracıdır.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya ilişkin uygulamalar 2017-2018 öğretim yılı Mart, Nisan, Mayıs aylarında örneklem grubunda belirlenen 67 ilkokulda sürdürülmüştür. Araştırmada kullanılan anket ve görüşme sorularının uygulanması için ilgili yerlerden izin alınmıştır. Anketler çoğaltılıp, okulda sınıf öğretmenlerine araştırmacı rehberliğinde uygulanmıştır. Doldurulması yaklaşık 30 dakikayı alan anket ve ölçekleri doldurmaları için araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılarak tek oturumda her soruya cevap vermeleri sağlanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin araştırmaya katılmalarına gönüllülük ilkesi esas alınmıştır. Dersleri aksatmamak amacıyla öğle arasında ve okul çıkışında anket ve ölçekler uygulanmıştır.

3. 4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında anket formları yardımıyla toplanan veriler gerekli sayısal kodlamalar yapılarak IBM SPSS 23.0 versiyonuna girilmiştir. Bu aşamadan sonra önce ölçek değişkenlerine ait güvenirlilik seviyeleri belirlenmiş, güvenirlilik bakımından bir sorun görülmediğinde araştırmacının analizine geçilmiştir.

Bulgular bölümünde ölçme araçları olan ölçek değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve normal dağılım testleri yer almaktadır. Ölçek değişkenlerinin normal dağılıma oldukça yakın olduğu saptandığı için bundan sonraki kısımlarda parametrik test tekniklerinden faydalanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizi ile irdelenmiştir. Kategorik gruplar arasındaki farklar ise bağımsız t-testi ve tek taraflı ANOVA testi ile incelenmiştir. İki kategori arasındaki farkları sınanması esnasında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla kategori arasındaki farkların sınanması esnasında ise tek taraflı ANOVA testinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

4. 1. Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında araştırma değişkenlerini oluşturan ölçeklere ait betimsel istatistikler ve normal dağılım testleri yer almaktadır. Değişkenlere ait betimsel istatistikler Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Ölçek Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	S
Umutsuzluk Ölçeği	660	0.00	20.00	6.0379	4.95994
İş Doyum Ölçeği	660	1.19	2.95	2.2542	0.29539
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	660	1.37	5.00	3.4519	0.61330
Tükenmiş Ölçeği	660	1.09	4.41	2.2710	0.52490

Umutsuzluk ölçeği en düşük 0, en yüksek 20, ortalama 6.03 ve 4.95 standart sapma değerlerine sahiptir. Bu verilerin ışığında umutsuzluk düzeyinin ortalamasının 6.03 olduğu, bu ortalamanın da (4-8) puan aralığında bulunması sebebiyle sınıf öğretmenlerinin düşük umutsuzluk düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İş doyum ölçeği en düşük 1.19, en yüksek 2.95 ortalama 2.25 ve 0.29 standart sapma değerlerine sahiptir. Buna göre iş doyum ölçeğinin ortalamasının 2,25 olduğu, bu ortalamanın (1.67-2.33) puan aralığında olması sebebiyle sınıf öğretmenlerinin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir

İş yaşam kalitesi ölçeği en düşük 1.37, en yüksek 5, ortalama 3.45 ve 0.61 standart sapma değerlerine sahiptir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin orta düzey iş yaşam kalitesi algısına sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Tükenmişlik ölçeği en düşük 1.09, en yüksek 4.41, ortalama 2.27 ve 0.52 standart sapma değerlerine sahiptir. Tükenmişlik alt boyutlarının birlikte değerlendirilmesi ve ayrı ayrı puanlanması ile belirlenmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyine alt boyutlara ait betimsel istatistiklerde yer verilmiştir.

Ölçeklere ait normal dağılım testleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları ise Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4. Değişken Normal Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p		
Umutsuzluk Ölçeği	0.159	660	0.000	0.899	660	0.000	0.921	-0.078
İş Doyum Ölçeği	0.338	660	0.000	0.719	660	0.000	-.0539	0.362
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	0.036	660	0.042	0.992	660	0.001	-0.337	0.086
Tükenmiş Ölçeği	0.060	660	0.000	0.983	660	0.000	0.520	0.333

Tablo 4 incelendiğinde tüm ölçeklerin normal dağılım test istatistiği anlamlılık değerlerinin.05'ten küçük olduğu görülür. Bu durumda .05 anlamlılık düzeyinde değişkenlerin normal dağıldığını öne süren sıfır hipotezleri reddedilip, normal dağılmadığını öne süren alternatif hipotezler kabul edilmelidir. Daha açık bir ifade ile normal dağılım testlerine göre değişkenler normal dağılmamaktadır. Ancak sosyal bilimlerde ölçüm sonucunda elde edilen verilerin çarpıklık katsayısının ± 1 aralığında olması durumunda, normal dağılımın sağlandığını düşünmenin hata olmayacağını belirtilmektedir (Karagöz, 2018). Değişkenlerin çarpıklık katsayıları incelendiğinde aşırı çarpık bir değişkenin olmadığı dolayısıyla hipotez testlerinden parametrik test tekniklerinden faydalanmanın mümkün olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ait betimsel istatistikler Tablo 5'deki gibidir.

Tablo 5. Ölçek Alt Boyutları Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	S
<i>Beck Umutsuzluk Ölçeği</i>					
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	660	0.00	1.00	0.2521	0.29984
Motivasyon kaybı	660	0.00	1.00	0.2977	0.26419
Umut	660	0.00	1.00	0.3422	0.28385
<i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği</i>					
Toplam yaşam alanı	660	1.00	5.00	3,2970	0.78471
Güvenli ve sağlıklı yaşam	660	1.00	5.14	3,5292	0.45768
İşgören kapasitesinin geliştirilmesi	660	1.00	5.00	3,5765	0.89374
Sosyal sorumluluk	660	1.00	7.29	3,4545	0.72865
Sosyal bütünleşme	660	1.40	5.00	3,8564	0.78914
Demokratik ortam	660	1.00	10.57	4,0206	0.80895
Uygun ve adil karşılık	660	1.00	5.00	2,6390	0.96856
<i>İş Doyumu Ölçeği</i>					
İşin kendisi	660	1.00	3.00	2,3734	0.41227
Yönetim	660	1.00	3.78	2,3677	0.44273

Tablo 5'in devamı

Ölçekler	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{x}	S
Ücret	660	1.00	3.00	1,9215	0.31743
Başarı, saygınlık, tanınma	660	1.29	5.14	2,4123	0.38877
Bireyler arası ilişkiler	660	1.00	3.00	2,5367	0.43384
Veli öğrenci ilgisizliği	660	1.00	4.67	1,7902	0.44037
<i>Maslach Tükenmişlik Ölçeği</i>					
Duygusal tükenme	660	1.00	7.56	2,4428	0.74506
Duyarsızlaşma	660	1.00	8.20	1,7942	0.72862
Kişisel başarı	660	1.00	7.38	2,3758	0.55514

Tabloya 5'e göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk ölçeğinde en yüksek ortalaması umut alt boyutunda (0.3422) görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip alt boyut ise gelecekle ilgili duygular ve beklentiler boyutudur (0.2521). Bu bilgiler ışığında sınıf öğretmenlerinin gelecekte beklenen beklentileri ve geleceğe yönelik duyguları düşük olsa bile umutlarını korumaya çalıştıklarını söyleyebiliriz. Motivasyonları düşük olduğunda bile sınıf öğretmenlerinin umut düzeylerinin yüksek kalabildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 5'e göre iş yaşam kalitesi ölçeğinde sınıf öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya sahip oldukları alt boyut demokratik ortam alt boyutudur (4,0206). Diğer tüm alt boyutlara göre oldukça düşük düzeye sahip alt boyut ise uygun ve adil karşılık alt boyutudur (2,6390). Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin azalmasındaki en önemli etken yaptıkları işe uygun adil bir ücret alamadıklarını düşünmeleridir. Bu alt boyutun sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin azalmasında diğer tüm alt boyutlardan çok daha fazla etkili olduğunu söylenebilir.

Tablo 5'e göre iş doyum ölçeğinde sınıf öğretmenlerinin en düşük ortalamayı gösterdiği alt boyut veli- öğrenci ilgisizliği alt boyutudur (1,7902). Bu boyutu ücret alt boyutu takip etmektedir (1,9215). Bu bilgilere göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin azalmasındaki en önemli etkenin öğrenci ve velinin ilgisizliği olduğunu söylenebilir. Ayrıca sınıf öğretmenleri aldıkları ücretten de memnun olmadığı ve bu nedenle iş doyumunun azaldığı ifade edilebilir. Ancak sınıf öğretmenleri en yüksek ortalamayı bireyler arası ilişkiler boyutunda göstermiştir. Buna göre sınıf öğretmenleri bireyler arası ilişkilerinden memnundur ve bu durum iş doyum düzeyini artırmaktadır.

Tablo 5'e göre tükenmişlik ölçeğinde sınıf öğretmenlerinin en düşük ortalamaya sahip olduğu alt boyut duyarsızlaşma alt boyutudur (1,7942). En yüksek ortalama ise duygusal tükenme alt boyutunda görülmektedir (2,4428). Tükenmişliğin yüksek olması; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarındaki yüksek puanı, kişisel başarı alt boyutundaki düşük puanı yansıtır (Çam,1991). Buna göre sınıf öğretmenleri 2,4428

ortalama ile duygusal tükenme alt boyutuna göre düşük düzeyde tükenmişlik (0-11), 1,7942 ortalama ile duyarsızlaşma alt boyutuna göre düşük düzeyde tükenmişlik(1.00 – 1.79) ve 2,3758 ortalama ile kişisel başarı alt boyutuna göre yüksek düzeyde tükenmişliğe (0-21) sahiptir Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşamalarına rağmen kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

4. 2. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyi ile İş Doyum Düzeyi, Tükenmişlik Düzeyi ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyi Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezleri uygun test teknikleri ile sınıp bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur. İş doyum düzeyi, tükenmişlik düzeyi, iş yaşam kalitesi düzeyinin umutsuzluk düzeyi ile ilişkisinin incelenmesine dayalı hipotezler şu şekildedir:

- H_1 : Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki vardır.
- H_2 : Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.
- H_3 : Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.

Söz konusu hipotezlerin sınıpılması amacıyla bir çoklu regresyon modeli kurulmak istenmektedir. Bu bağlamda bağımsız değişkenler arasındaki yüksek dereceli korelasyon ilişkilerinin regresyon analizinde tama yakın çoklu doğrusal bağıntı problemine yol açtığı bilinmektedir. Tama yakın çoklu doğrusal bağıntı problemi sonucu olarak ise standart hatalar beklenenden büyük, dolayısıyla katsayı anlamlılıklarını sınıyan t-istatistikleri beklenenden küçük hesaplanacaktır.Literatürde bağımsız değişkenler arasındaki 0.8'in altındaki korelasyon katsayılarının tama yakın çoklu doğrusal bağıntı problemine yol açmadıkları bilinmektedir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon matrisi Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6. Umutsuzluk Düzeyi, İş Doyum Düzeyi, İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)
Umutsuzluk Ölçeği (1)	1			
İş Doyum Ölçeği(2)	-.46**	1		
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (3)	-.39**	.69**	1	
Tükenmişlik Ölçeği (4)	.45**	-.64**	-.52**	1

** p<.01

Tablo 6’da görüldüğü üzere umutsuzluk düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.46, p<.01$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin azaldığı, umutsuzluk düzeyi azaldıkça iş doyum düzeyinin arttığı görülmektedir. Umutsuzluk düzeyinin iş yaşam kalitesi ile ilişkisi incelendiğinde, umutsuzluk düzeyi ile iş yaşam kalitesi düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-.39, p<.01$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi arttıkça iş yaşam kalitesi düzeyinin azaldığı, umutsuzluk düzeyi azaldıkça iş doyum düzeyinin arttığı söylenebilir. Tabloya göre umutsuzluk düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.46, p<.01$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin artmakta, umutsuzluk düzeyi azaldıkça tükenmişlik düzeyi de azalmaktadır.

Umutsuzluk ölçeğinin bağımsız, tükenmişlik düzeyi ölçeğinin ise bağımlı değişken olarak tanımlandığı bir çoklu regresyon analizi tahmin istatistikleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. İş Doyum Düzeyi, İş Yaşam Kalitesi Düzeyi ve Tükenmişlik Düzeyinin Umutsuzluk Düzeyi ile İlişkisini Yordamaya İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Stan. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	12.01	.034		4.96	.00		
İş Doyumu	-.221	.052	-.22	-4.23	.00	-.463	-.163
İş Yaşam K.	-.110	.047	-.11	-2.35	.01	-.396	-.092
Tükenmişlik	.255	.044	.25	5.75	.00	.456	.193

$$R=0.512, R^2=0.263, Adj. R^2=.259, F=77.875, model (p)=.00, *p<.05$$

Tablo 7’ye bakıldığında regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlılığını sınavan p istatistiği anlamlılık değerinin .05’ten küçük olduğu görülür. Bu durumda söz konusu regresyon modelinin bir bütün olarak ($p=.00, p<.05$) anlamlı olduğu söylenebilir. Diğer yandan modelin düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde 0.263 olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile modeldeki bağımsız değişkenler iş doyum düzeyi, iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik düzeyi bağımlı değişken tükenmişlik düzeyini yaklaşık olarak %26 oranında açıklayabilmektedirler.

Regresyon katsayı tahminleri incelendiğinde ise; iş doyum düzeyinin umutsuzluk düzeyi arasında .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı $\beta=-.463$ katsayısı ile tahminlenmiş negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($\beta=-.22, p<0.05$). Kısacası diğer şartlar sabit iken öğretmenlerde umutsuzluk düzeyinin artması iş doyum düzeyinin de azalmasına, umutsuzluk düzeyinin azalması iş doyum düzeyinin artmasına sebep olacaktır. Bu durumda H_1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tükenmişlik düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve $r=-.456$ katsayısı ile tahminlenmiş pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. ($\beta=.25$, $p<0.05$). Bir başka deyişle diğer şartlar sabit iken öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin artması umutsuzluk düzeyinin artmasına, tükenmişlik düzeyinin azalması umutsuzluk düzeyinin azalmasına sebep olacaktır. Bu durumda H_2 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

İş yaşam kalitesi düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve $r=-.396$ katsayısı ile tahminlenmiş negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($\beta=-.11$, $p<0.05$). Yani diğer şartlar sabit iken öğretmenlerde iş yaşam kalitesi düzeyinin artması umutsuzluk düzeyinin azalmasına, iş yaşam kalitesi düzeyinin azalması umutsuzluk düzeyinin artmasına sebep olacaktır. Bu durumda H_3 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin umutsuzluk üzerindeki görece önem sırası; tükenmişlik ($\beta=.25$), iş doyumunu ($\beta=-.22$), iş yaşam kalitesi ($\beta=-.11$) şeklindedir.

4. 3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kaliteleri ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalite düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin ilişkisini sınaması amacıyla iş doyumunu değişkeninin bağımlı iş yaşam kalitesi ölçeğinin bağımsız değişken olarak tanımlandığı basit bir regresyon modeli kurulmuştur. Regresyon analizi bulguları Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8. İş Yaşam Kalitesi Düzeyi ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Yordamaya İlişkin Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Stan. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.107	.048		23.23	.00*		
İş Doyumu	-.221	.014	.69	4.338	.00*	.69	.69

$$R=0.690, R^2=0.476, Adj.R^2=.475, F=597.199, model(p)=.00, *p<.05$$

Tablo 8 incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlılığını sınavan F istatistiği anlamlılık değerinin .05'ten küçük belirlenmiştir. Bu sonuca göre söz konusu regresyon modelinin bir bütün olarak .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Diğer yandan modelin düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde 0.476 olduğu görülür. Daha açık bir ifade ile modeldeki bağımsız değişken iş yaşam kalitesi umutsuzluk bağımlı değişken iş doyum düzeyini yaklaşık olarak %47 oranında açıklayabilmektedirler.

İş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde ise .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak .69 ile tahminlenmiş pozitif bir etkinin olduğu görülür ($r=.69$, $p<.05$). Diğer şartlar sabit iken öğretmenlerde iş yaşam kalitesi artıkça iş doyum düzeyi de artmakta veya iş yaşam kalitesi azaldıkça iş doyum düzeyi de azalmaktadır.

4. 4. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerin sahip olduğu umutsuzluk düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve kurumdaki çalışma süresi demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Sınıf öğretmenlerin umutsuzluk düzeyi ile bu değişkenler arasındaki farklılaşmaya yönelik bulgulara yer verilmiş ve bulgular yorumlanmıştır.

4. 4. 1. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan kadın ve erkek sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından farkları sınavan bağımsız örneklem t-Testi istatistikleri Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Kontrol Değişkeni	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Umutsuzluk Ölçeği	Erkek	315	6.597	5.016	658.000	2.780	0.006*
	Kadın	345	5.528	4.860			

* $p<.05$

Tablo 9 incelendiğinde erkek ve kadın sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından bağımsız örneklem t-Testi istatistiği anlamlılık değeri .05'ten küçük tespit edilmiştir. Buna göre kadın ve erkek öğretmenler arasında umutsuzluk düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmektedir ($p<.05$). Ortalama değerler incelendiğinde erkek sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}= 6.597$) kadın sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}= 5,528$) daha yüksek ortalama değerlere sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek umutsuzluk düzeyinde oldukları söylenebilir.

4. 4. 2. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

Katılımcıların farklı yaşlardaki sınıf öğretmenlerinden oluşması sebebiyle sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA testi ile incelenmeye çalışılmıştır. Tek Yönlü ANOVA testi istatistikleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumu

Faktör	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	44.084	3	1.361	1,364	.253	
Grupiçi	654.916	656	.998			-
Toplam	659.000	659				

*p< .05

Tablo 10'a bakıldığında farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından Tek Yönlü ANOVA testi p istatistiği anlamlılık değerinin .05'ten büyük görülmektedir. Böylece farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından anlamlı düzeyde bir fark bulgulanmamıştır (p>.05). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi yaşlarına göre değişmemektedir.

4. 4. 3. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Çalıştıkları kurumlarda farklı yıllarda çalışma süresine sahip sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından farklılaşma durumuna Tek Yönlü ANOVA testi ile bakılmıştır. Bu testin istatistikleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Faktör	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	4.654	3	.216	.215	.886	
Grupiçi	658.353	656	1.004			-
Toplam	659.000	659				

*p< .05

Tablo 11'de görüleceği üzere çalıştıkları kurumda farklı sürelerde görev yapan sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından Tek Yönlü ANOVA testi p istatistiği anlamlılık değerini .05'ten büyük belirlenmiştir. Buna göre çalıştıkları kurumda farklı

sürelerde görev yapan sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından anlamlı bir farkın bulgulanamadığı söylenebilir ($p>.05$). Daha açık bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin, kurumdaki çalışma yılına göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

4. 4. 4. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu

Farklı kıdem yılına sahip sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin kıdem yılına göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Bu testin istatistikleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Kıdem Yılına Göre Farklılaşma Durumu

Faktör	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	49.324	4	2.331	2.350	.053	
Grupiçi	659.676	655	.992			-
Toplam	659.000	659				

* $p<.05$

Tablo 12'de görüleceği üzere farklı sürelerde mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi açısından Tek Yönlü ANOVA testi p istatistiği anlamlılık değeri.05'ten büyüktür. Bu da bize farklı sürelerde kıdem yılına sahip sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir ($p>.05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi mesleki kıdeme göre farklılaşmamaktadır.

4. 4. 5. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Bekâr ve evli sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyi bakımından farklılaşma durumuna bağımsız örneklem t-Testi aracılığıyla bakılmıştır. Bu testin istatistikleri Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyinde Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Kontrol Değişkeni	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Umutsuzluk Ölçeği	Bekar	56	6.446	5.163	658	0.644	0.520
	Evli	604	6.000	4.943			

* $p<.05$

Tablo 13 incelendiğinde bekâr ve evli sınıf öğretmenleri arasında umutsuzluk düzeyini değerlendiren bağımsız t-Testi istatistiği anlamlılık değerini .05'ten büyük tespit edilmiştir. Yani bekâr ve evli öğretmenler arasında umutsuzluk düzeyi bakımından anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir ($p > .05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır.



5. TARTIŞMA

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin “umutsuzluk düzeyi” ile “iş doyum düzeyleri”, “iş yaşam kaliteleri” ve “tükenmişlik düzeyleri” arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik hipotezler ortaya koyulmuş ve bu hipotezler doğrultusunda elde edilen bulgular tartışılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada ayrıca sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşma durumuna yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu bölümde, belirtilen araştırma bulguları literatürdeki araştırmalar ışığında tartışılarak yorumlanmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde umutsuzluk geliştirdiği tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuç benzer araştırma sonuçları tarafından da desteklenmektedir (Akçöltekin ve Doğan, 2012; Selçuk, 2009; Şahin, 2009). Öğrencilerin en önemli dönemlerinde görev alan ve onlara rol model olan sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde umutsuz olması sevindirici bir durumdur. Ancak umutsuzluk düzeylerinin hafif düzeyde olması bile öğrencilerinin hayata bakışlarını ve geleceğe yönelik geliştirecekleri tutumlarını etkileyebilir. Bir diğer bakış açısı ile sınıf öğretmenlerinin eğitim sistemindeki değişimlere herhangi bir etkide bulunamadığı için kabullenme davranışı sergilediğini, yaşam koşullarının farklılaşmasından kendini koruyabildiğini ve değişimlere adapte olabildiğini söyleyebiliriz.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu açısından orta düzeyde iş doyumunu sağladığı ulaşılan bir diğer bulgudur. Bu bulguya, sınıf öğretmenlerine yönelik yapılan benzer çalışmalarda da ulaşılmıştır (Günbayı, 2000; Taşdan, 2008; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Tuti, 2018; Yılmaz, 2015). Buna göre yapılan araştırma sonuçları literatürdeki araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarında azalmaya neden olan en önemli alt boyutun veli-öğrenci ilgisizliği olduğu belirlenmiştir. Buna göre sınıf öğretmenleri öğrencilerin derse ilgisizliğinden, öğrenci düzeyinin düşüklüğünden ve velilerin olumsuz etkilerinden dolayı motivasyonları düşebilmektedir. Düşük motivasyon düşük performansa sebep olabilir ve böylece sınıf öğretmenleri yaptıkları işten yeterli düzeyde doyum sağlayamayabilirler. Velilerin öğretmene ve eğitime yönelik olumsuz tutum ve davranışları öğretmenlerin verimini düşürüp mesleğe yönelik algılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine karşı olumsuz tutum geliştirmesi ve mesleğe duyulan saygının azalması öğretmenlerin iş doyum düzeyinin azalmasına neden olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinde düşmeye neden olan önemli bir diğer boyutun ücret olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenleri yaptıkları işe karşılık

olarak elde ettikleri ücretten memnun olmamaktadırlar. Sınıf öğretmenleri aldıkları ücretin istedikleri yaşam standardını sağlamadığını ve bilgi, becerilerinin karşılığında uygun ücret almadıklarına inanmaktadırlar. Sınıf öğretmenleri için ulaşılan bu sonuç örgütsel açıdan istenilen bir sonuç değildir. Çünkü sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu orta düzey iş doyumu sadece onları değil, kurumlarını ve öğrencilerini de etkileyebilmektedir (Yılmaz, 2015). İş doyumu arttıkça sınıf öğretmenlerinin işe bağlılıkları ve verimlilikleri de artabilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin, bireyler arası ilişkiler boyutunda yüksek düzeyde iş doyumu elde ettiği tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenleri okulda görev yapan öğretmen arkadaşları ile iyi ve olumlu bir ilişki içerisinde olduklarında mesleki gelişimleri, duygusal durumları ve işe bağlılıkları pozitif yönde etkilenebilir. Ayrıca öğretmenlerin aralarındaki sevgi, saygı, samimiyet, iletişim ve güven öğretmenlerin okula aidiyet duygularının gelişmesini sağlayarak kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine yardımcı olur (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). İş arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkiler sınıf öğretmenlerinin birbirleriyle görüş alışverişinde bulunmasını, yaratıcı ve etkili deneyimleri birbirleriyle paylaşmalarına imkân sağlayabilir. Dolayısıyla bireyler arasındaki iyi ilişkiler eğitimdeki verimin artmasını sağlayabilir. İşte veriminin artması sınıf öğretmenlerinin kendilerine olan saygılarını artırabilir ve böylece sınıf öğretmenlerinin geleceğe yönelik umut geliştirmelerini sağlayabilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Yalçın ve Akan'ın (2016) öğretmenlerle yaptığı çalışma tarafından da desteklenmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısını azaltan en önemli boyutun uygun ve adil karşılık alt boyutu olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri yaptıkları işe uygun adil bir ücret aldıklarını düşünmemektedirler. Bunun yanı sıra uygun ve adil karşılık boyutunda yer alan özlük, emeklilik, sağlık haklarını da yeterli bulmamaktadırlar. Sınıf öğretmenleri, aldıkları ücretin kendilerini geliştirmelerinde gerekli olan alana yönelik akademik yayınları takip edebilmek için ihtiyaç duydukları maddi imkânı sağlamadığını düşünmektedirler. Bu durumlar sınıf öğretmenlerinin işe bağlılıklarını, iş verimliliğini düşürebilir ve gelecek yaşamlarına yönelik kaygı düzeylerinde yükselmeye neden olabilir.

Araştırmada iş yaşam kalitesi ölçeğinde sınıf öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu boyut demokratik ortam alt boyutu olduğu belirlenmiştir. Buna göre okul yöneticisinin demokratik bir şekilde okulu idare etmesi ve demokratik bir okul ortamı sağlaması sınıf öğretmenlerinin okula adapte olmasında istendik yönde bir sonuç oluşturmaktadır (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). Okulunda uyum içerisinde çalışan sınıf öğretmeni işini daha istekle yapabilir ve işinden elde ettiği doyum artabilir.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, literatürdeki diğer araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir (Diri ve Kıral, 2016; Oruç, 2007). Duyarsızlaşma yaşayan bireyin ilişki içerisinde olduğu kişilere yönelik davranışları olumsuzdur ve karşısındaki insanlara alaycı bir tutum sergiler (Maslach ve Jackson, 1981). Sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaması bu tür davranışlar düşünülduğünde mutluluk vericidir. Çünkü bu yöndeki tutum ve davranışlar hem eğitimin kalitesinin düşmesine hem de öğrencilerin olumsuz davranışlar geliştirmesine neden olabilir. Sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeylerinde gösterdikleri düşük ortalama kendilerini verimli görmediklerini, istedikleri başarıyı elde edemediklerini göstermektedir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin kendilerine saygılarını ve işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Kendilerini değersiz ve işe yaramaz hissetmelerine neden olabilir ki bu durum sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk geliştirmelerini sağlayabilir.

Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgulara göre erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerine göre daha fazla umutsuzluk yaşadığı belirlenmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Kızıroğlu (2012) sınıf öğretmenleri ile yaptığı araştırmada erkek sınıf öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre daha fazla umutsuzluk yaşadığını tespit etmiştir. Literatürdeki bazı araştırmacıların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Ceyhan 2004; Çelikel ve Erkorkmaz, 2008; Durak Batıgün, 2005; Erbay Dünder, Çetinkaya, Taşkın ve Özmen, 2008; Oğuztürk, Akça, Şahin, 2011; Özben ve Argun, 2003; Şahin, 2009; Tümkiye, Aybek ve Çelik, 2007; Üngüren ve Ehtiyar, 2009). Bunun yanı sıra literatürde bazı çalışmalar ise araştırmacının bu sonucu ile çelişmekte ve umutsuzluk ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir (Akçöltekin ve Doğan, 2012; Aras, 2011; Çalışkan ve Mengiç, 2017; Dereli ve Kabataş, 2009; Doğan, 2013; Durak, 1994; Kazdin, Rodgers ve Colbus, 1986; Şahin, 2002; Şanlı Kula ve Saraç, 2017; Tekin ve Filiz, 2008; Tümkiye, 2005). Literatürde var olan bulgular arasında bir çelişki görülmektedir. Ancak erkek sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni Türk geleneksel aile yapısının erkeklere yüklediği misyon ile açıklanabilir. Bu yapı erkeklerin ailenin geçiminden (Şahin, 2009) ve düzeninden sorumlu olmasını gerektirdiği için erkek sınıf öğretmenleri daha fazla umutsuzluk geliştirdikleri söylenebilir. Bir diğer neden ise erkek öğretmenlerin hayatlarını belirli bir çizgide devam ettireceklerini anlamaları ve karşılaştıkları güçlüklerin çözümünde kendilerini yalnız

hissetmeleri (Özben ve Argun, 2003), hayat şartları nedeniyle çaresizlik duygusuna düşmeleri sonucunda umutsuzluk geliştirdikleri söylenebilir. Ayrıca kadınların, sorunlarını sosyal çevresi ve ailesiyle daha fazla paylaşabildikleri (Korkut, 2005; Şara ve Güney, 2015) için umutsuzluk düzeyleri daha düşük düzeyde olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kadınların kendilerini içinde buldukları koşullara uyum sağlamak zorunda hissetmesi ve sorunlarıyla yaşamak zorunda olduklarının toplumsal olarak kabullendirilmesinin yanında Türk toplumu tarafından öğretmenliğin kadın mesleği olarak görülmesi de umutsuzluk düzeyinin düşük olmasının bir sebebi olabilir.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin yaş ile farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda literatürde var olan sonuçlarla araştırmadan elde edilen sonuçlar paralellik göstermektedir (Brausch ve Muehlenkamp, 2007; Doğan, 2012; Kiziroğlu, 2012; Özben ve Argun, 2003; Tanaka, Sakamoto, Ono, Fujihara ve Kitamura, 1998; Taner, 2008). Bunun yanı sıra literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları çelişmektedir (Akçöltekin ve Doğan, 2012). Yaş faktörünün umuda etki etmemesinde sınıf öğretmenlerinin buldukları ekonomik, sosyal ve psikolojik konumu kabullenmesi ve geleceğe yönelik farklı beklentiler geliştirmemiş olmalarıyla açıklanabilir. Bu bağlamda sınıf öğretmenleri hangi yaşta olursa olsunlar mevcut koşullara adapte olma eğilimi gösterdikleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin medeni hal ile farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin umutsuzluğuna yönelik yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Akçöltekin ve Doğan, 2012; Özben ve Argun, 2003). Bu durumda, sınıf öğretmenlerinin evli ya da bekâr olmasının iş yaşamındaki beklentilerini ve geleceğe bakış açılarını değiştirmedeği söylenebilir.

Bu araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise sınıf öğretmenlerinin umutsuzluklarının kıdem yılına göre farklılaşmadığıdır.. Bu durum sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları koşullar hakkında ilk yıllarından itibaren yeterli bilgiye sahip olmalarıyla açıklanabilir. Böylece sınıf öğretmenleri çalışma yıllarının artmasıyla farklı beklentiler geliştirmemiş olabilirler. Bu sonuç Özben ve Argun (2003), Taner (2008) ve Kiziroğlu'nun (2012) bulguları ile örtüşmektedir. Ancak Akçöltekin ve Doğan'ın (2012) Ardahan ilini kapsayan çalışmalarında 0-5 yıl arası kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde umutsuzluğa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç farklı illerde farklı koşullara sahip sınıf öğretmenlerinde umutsuzluğun gelişiminin farklılaştığını göstermektedir. Görevine yeni başlayan sınıf öğretmenleri buldukları illerdeki koşullara adapte olamadığından umutsuzluk geliştirmiş olabilirler. Bu konuda ileride yapılacak çalışmalar daha açıklayıcı olacaktır.

Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin çalıştığı kurumdaki çalışma yılına göre farklılaşmadığı ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuç eğitim kurumlarında benzer kuralların ve standartların geçerli olması nedeniyle öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinde değişiklik olmamasıyla açıklanabilir. Bu sonuç Özben ve Argun (2003) ile Akçöltekin ve Doğan'ın (2012) çalışmasıyla çelişmektedir. Özben ve Argun (2003) çalışmalarında 0-5 yıl arası aynı okulda görev yapan öğretmenlerin daha fazla umutsuzluk içinde olduğunu, 6-10 yıl aralığında aynı kurumda görev yapan sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin 10 yıldır aynı kurumda görev yapan sınıf öğretmenlerine oranla çok daha az olduğunu belirlemiştir. Bu durum son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı'nın kurum yöneticilerine kurumlarda çalışma süresi kısıtlaması getirmesinin etkisiyle açıklanabilir. Böylece kurumdaki idari personel değişince kurumdaki örgüt ikliminin de değişebildiğini ve bu durumun sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyini olumlu etkilemiş olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşinden yeterli doyum alamayan sınıf öğretmenleri yaşadıkları olumsuz durumlar sonucunda gerilim yaşayabilir ve bu durum da umutsuzluk duygusunu artırabilir. İşinden doyum sağlayamama bireyin kendini değersiz, işe yaramaz, verimsiz hissetmesine sebep olabilir ve bireyin benlik saygısını düşürebilir. Umutsuzluk, öğretmenin işinde karşılaştığı sorunlar ve olumsuz yaşantılara gösterdiği tepki neticesinde gelişmektedir (Özben ve Argun, 2003). Elde ettiği gelirin geçimi için yeterli olmadığını düşünen, ek gelir imkânlarının sınırlılığını gören öğretmende stres oluşabilmekte ve bu stres onu mutsuz bir hale getirmektedir (Balcı, 1985). Literatürdeki çalışmalar öğretmenlerin ücret ve ek gelirlere ilişkin olumsuz bakış açısını destekler niteliktedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005; Doğan, 2005; Emadzadeh, Khorasani ve Nematizadeh, 2012; Erdem, 2010; Taşdan ve Erdem, 2010) .

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise sınıf öğretmenlerinin öğrenci ve velilerin ilgisiz olmalarından rahatsız olduğudur. Buna göre yeterli ücret alamadığını ve yaptığı işe yeterli ilgi gösterilmediğini düşünen sınıf öğretmenlerinin işinden aldıkları doyum olumsuz etkilenebilir. Zira insanın işi, mesleğe olduğu kadar bireye de saygınlık kazandırmaktadır (Özben ve Argun, 2003). Bu nedenle öğretmenliğin yeterli saygınlığı olmadığını düşünen sınıf öğretmenin kendine olan saygısı düşebilir ve bu durum anlam yitimi ile amaçsızlık geliştirmesine neden olabilir. Bireyin amacını yitirmesi ise onu umutsuzluğa doğru sürükler (Frankl, 1997). Ayrıca mesleği ile ilgili sorunlarla baş edemeyeceğini ve bu koşulları

değiştiremeyeceğini düşünen sınıf öğretmeni geleceğe yönelik kaygı duyarak umutsuzluk geliştirmiş olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre katılımcıların tükenmişlik düzeyi arttıkça umutsuzluklarının da arttığı belirlenmiştir. Okumuş, Mete, Bakiyev ve Kaçire'nin (2013) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışma ile benzer sonuçlara sahiptir. Tükenmişliğin sonucunda bireyde meydana gelen duygusal sorunlardan biri de umutsuzluktur (Torun, 1995). Tükenmişlik çalışanın yaratıcılık ve üretkenliğinde azalmaya (Maslach ve Leiter, 1997), iş başarısında düşmeye (Ardıç ve Polatçı, 2009) neden olur. Bireyin yaratıcılığında ve üretkenliğinde azalma ise umutsuzluğa düşme nedenlerinden biridir (Kızılgeçit, 2016). Ayrıca Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği tanımlarken umutsuzluğun tükenmişliğin alt boyutlarından biri olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgiler yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Özben ve Argun'un (2003) ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmada ise tükenmişlik ve umutsuzluk arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucu farklı çalışma koşullarında, farklı eğitim kademelerinde ve farklı bölgelerde görev yapan öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin değişiklik gösterebileceğini söyleyerek açıklayabiliriz ki Okumuş ve diğerlerinin (2013) çalışması bu düşünceleri destekler niteliktedir.

Sınıf öğretmenlerinde iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyi ile iş yaşam kalitesi düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) teknik öğretmenlerle yaptığı çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Literatürde iş doyumunu ile iş yaşam kalitesinin ilişkili olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Evans, Pellizzari, Culbert ve Metzen, 1993; Kavlu ve Pınar, 2009; Kösterelioğlu, 2011). İş yaşam kalitesi araştırmacılarının önde gelen isimlerinden Morton'a (1997) göre iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler; iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetici desteği, iş doyumunu, iletişim, iş ile ilgili stresle başa çıkma, yeterli ve adil ücretlendirme, iş ve sosyal yaşam arasındaki denge, iş güvencesi, kariyer geliştirme, yönetime katılma ve demokratik yönetimdir. Akıncı'ya (2002) göre iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise örgütteki sosyal imkanlar, fiziki şartlar, ücret, işin kendisi, iş disiplini, iş yerlerinde alınan kararlara katılıma, ödüllendirme, arkadaşlık ilişkileri, terfi, yönetim şekli gibi faktörlerdir. Bu bilgiler ışığında iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu kavramlarını etkileyen faktörlere bakıldığında benzer faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda iş yaşam kalitesi ile iş doyumunun birbirini ile ilişkili olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Zira Morton'a (1997) göre iş yaşam kalitesine etki eden etmenlerden biri de iş doyumudur. Buna göre iş yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için çalışanın işinden doyum sağlaması gereklidir. Bu bilgi de

çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Buna göre sınıf öğretmenleri iş yaşam kalitelerini artırabilmek için işlerinden yeterli doyumunu alabilmelidirler.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile umutsuzluk düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ulaşılan bir diğer sonuçtur. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri arttıkça umutsuzluk düzeyleri azalmıştır. Bu konuda literatür incelendiğinde öğretmenlerin ve özellikle sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Umutsuzluk algısını çeşitli değişkenler açısından inceleyen bazı araştırmacılar yaşam kalitesi değişkeninin umutsuzluğa etki ettiğini tespit etmiştir (Kodan, 2013; Özmen vd., 2008; Tetik ve Yurtsever, 2018). Ancak iş yaşam kalitesi ile umutsuzluk arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bu çalışma önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin kurumuna ve mesleğine bağlı olması, görevinden doyum elde etmesi, duygusal gerilim ve tükenmişlikle baş etmesi, eğitimdeki diğer paydaşlarla olumlu ve etkili bağlantılar oluşturması, okulların amaçlarına erişmesinde esas oluşturan etmenler şeklinde ifade edilebilir (Erdem, 2010). Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesinin sağlanamaması, eğitim öğretim faaliyetlerine tesir etmenin yanı sıra; öğretmenlerin güdülenmelerini, sosyal bağlarını, elde ettikleri iş doyumunu, kurumla kurduğu bağlarını etkilemektedir (Bolduc, 2002). İş doyumunu, motivasyonu ve örgüte bağlılığı azalan, ilişkileri değişen çalışan verimini düşürmekte ve üretkenliğini azaltmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003). Üretkenliği azalan birey pasif kalmaya yatkınlık göstermekte ve ruhsal bir karmaşaya düşmektedir (Akyüz, 2016). Bu bağlamda iş yaşam kalitesi yeterli olmayan okul ortamlarında görev yapan sınıf öğretmeni gücünü, yetenek ve becerilerini kullanamazsa kendini güçsüz hissederek umutsuzluk geliştirebilir. İş yaşam kalitesi yüksek bir okul ortamında görev yapan sınıf öğretmeni ise yetenek ve becerisini üst düzeyde kullanarak üretici ve yaratıcı bir şekilde işini yapabildiği için geleceğe umut ile bakabilir.

Sınıf öğretmenlerinin içinde buldukları yaşamdan ve aldıkları ücretten yeterli düzeyde memnun olmadıkları belirlenmiştir. Bu faktörler iş yaşam kalitesinin iki alt boyutunu teşkil etmektedir. İş yaşam kalitesi düştükçe yaşamından yeterli düzeyde memnun olamayan sınıf öğretmenlerinde stres ve kaygı oluşabilir. Sınıf öğretmenleri aldıkları ücreti de yeterli bulmadıkları için geleceğe yönelik umutsuzluk geliştirmiş olabilirler. Çünkü yaşamda önemli bir yer teşkil eden maddi olanakların kısıtlı olması gelecek planlarını da kısıtlayabilir. Bu sebeple sınıf öğretmenleri geleceğe yönelik olumsuz duygular geliştirmiş olabilirler.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

1. Sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde umutsuzluk geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.
2. Sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işten düşük düzeyde iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir.
3. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
4. Sınıf öğretmenleri tükenmişlik açısından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.
5. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkek sınıf öğretmenleri, kadın sınıf öğretmenlerine göre daha fazla umutsuzluk yaşamaktadır.
6. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyini yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
7. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyi medeni hallerine göre farklılaşmamaktadır.
8. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin mesleki kıdemlerine farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
9. Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyinin görev yaptıkları kurumdaki çalışma yılına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
10. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyinin azaldığı, iş doyum düzeyi azaldıkça umutsuzluk düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
11. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile umutsuzluk düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyinin arttığı, tükenmişlik düzeyi azaldıkça umutsuzluk düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.
12. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam

kalitesi düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı, iş yaşam kalitesi düzeyi azaldıkça iş doyum düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

13. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile umutsuzluk düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyinin azaldığı. İş yaşam kalitesi düzeyi azaldıkça umutsuzluk düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Sınıf öğretmenlerinin özlük, sağlık, emeklilik haklarında ve aldıkları ücrete yönelik iyileştirmeler yapılabilir.
2. Velilerin eğitime ve öğretmenlere yönelik olumsuz tutum ve algılarını değiştirmeye yönelik sempozyum, konferans, seminerler düzenlenebilir.
3. Öğretmenlere yönelik toplumda ve medyada oluşan olumsuz algıyı değiştirmeye yönelik kamu spotları düzenlenebilir.
4. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerini artıracak düzenlemeler yapılabilir.
5. Erkek sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerini azaltmak amacıyla umutsuzlukla baş edebilmenin yollarına yönelik hizmet içi seminerler düzenlenebilir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu eden nitel bir çalışma planlanarak daha derinlemesine bir inceleme yapılabilir.
2. Araştırma grubunun Trabzon ilinde görevli sınıf öğretmenlerinden oluşması araştırmanın sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple özellikle iş yaşam kalitesi arasında farklılıklar oluşabilecek Türkiye'nin yedi bölgesinden birer il belirlenerek bu illerde görev yapan sınıf öğretmenleri ile bu çalışmanın planlanması faydalı olabilir.
3. Bu çalışma ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türkçe, Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilgiler, Müzik, Resim, Beden Eğitimi öğretmenleri ile planlanarak, branş farklılıkları ile değişkenler arasındaki farklılık araştırılabilir.
4. İş yaşam kalitesi ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Abela, J. R. Z. and Seligman, M. E. P. (2000). The hopelessness theory of depression: A test of the diathesis-stress component in the inter-personal and achievement domains. *Cognitive Therapy and Research*, 24(4), 361-378.
- Abul, A. (2015). *Sosyal zekâ düzeyi ve algılanan iş yaşam kalitesi etkileşimine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Adler, A. (2002). *İnsanı tanıma sanatı* (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Adler, A. (2004). *Yaşamamanın anlamı ve amacı* (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akçöltekin, A. ve Doğan, S. (2012). Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Science*, 5(7), 49-59.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001a). *Engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akçamete, G. Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001b). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akçaylı, N. (2013). *Yönetime katılma ve özyönetim*. Bursa: Ezgi Kitap Evi.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review*, 6(1), 173-177.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler; beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

- Akyüz, C. (2016). *Facebook kullanımının yetişkin bayanların yalnızlık ve umutsuzluk düzeyi üzerindeki etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albert, C. and Davia, M. A. (2005). *Education, wages and job satisfaction*. In Epunet Conference, Colchester.
- Albrow, M. (1997). *Do organizations have feelings?* Psychology Press.
- Aldemir, C. (1983). Örgütsel etkinlik. *Verimlilik Dergisi*, 4, 124-143.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Tashman, N. A., Berrebbi, D. S., Hogan, M. E., Whitehouse, W.G., ... & Morocco, A. (2001). Developmental origins of vulnerability to depression: Parenting, cognitive and inferential feedback styles of the parents of individuals at high and low cognitive risk for depression. *Cognitive Therapy and Research*, 25(4), 397-423.
- Alpay, A. S. (2018). İş sağlığı ve iş güvenliği nedir? <https://isguvenligiuzmaniorg.wordpress.com/category/yasal-mevzuatlar> adresinden 9 Eylül 2018 tarihinde edinilmiştir.
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: Author.
- Amerikan Psikiyatri Birliği (2013). *Ruhsal bozuklukların tanıs ve sayımsal el kitabı (DSM-5)*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Aras, A. (2011). Müzik bölümü lisans öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi: Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı örneği. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 509-524.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Argon, T. ve İsmetoğlu, M. (2016). Öğrencilerin lise yaşam kalitesi algıları ile okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 238-249.
- Arpaçay, B. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine (OHSAS-TS 18001) yönelik bir uygulama örneği* (Tezsiz yüksek lisans projesi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Artan, S. (1981). *Ücret yönetimi ve Türkiye'deki uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2006). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-206.

- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-48.
- Avşaroğlu, S., Deniz E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-131.
- Aydemir, Y. (2008). *OHSAS/TS 18001 uygulamalarının çalışma yaşamı kalitesine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. P. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 22(2), 79-100.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydın, R. ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37- 45.
- Aydın, U., Karaca, N. G., Özgüler, V. C., Karaca, E., Güngör, Y. ve Demir, M. (2012). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü*. Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi, Eskişehir.
- Aydınlı, H. İ. (2005). *İş doyumunu etkileyen değişkenler ve bir uygulama, üçüncü sektör kooperatifçilik*. Ankara: Nergiz Matbaası.
- Aytürk, N. (1999). *Yönetim sanatı–başarılı yönetim ve yöneticilik teknikleri* (3. baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Aytaç, S. (2002). İş yerindeki kronik stres kaynakları. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 4(1),276.
- Bahadır, Y. (2002). Modernitenin yıkıcı etkileri karşısında savunmasız insan. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13, 13.
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Baker, S. B. and Gerier, E. R. (2004). *School counseling for the twenty-first century* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Balcı, A. (1983). İş doyumu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 575–586.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme* (3. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ballou, B. and Godwin, N. H. (2007). Quality of work life: Have you invested in your organization's future? *Strategic Finance*, 41–45.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1985). Stresle başa çıkma program ve tekniklerinin uygulama değerleri, *II. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları, 182-183.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (1990). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları* (19. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barker, J. D. (1986). *Influence of quality of work life variables on the retention and career satisfaction of science and mathematics teachers*. The University of Tennessee, Knoxville.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü* (4. baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D. and Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The hopelessness scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Beh, L. (2011). *Challenges of quality of work life: Evidences and implications in developed and developing countries*. 29th International Labour ProcessConference, Leeds.

- Bhola, S. S. (2006). A study of quality of work life in casting and machine shop industry in kolhapur. *Finance India*, 20(1), 202–208.
- Bilgiç, R. (1998). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye cumhuriyeti merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü* (Uzmanlık yeterlilik tezi). Ankara.
- Bingöl, D.(2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Science*, 3, 147-154.
- Bolduc, R. R. (2002). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the montreal area*. (Unpublished doctoral dissertation). McGill University, Canada.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel sayıltıları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 2(12), 60-71.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Budak, S. (2000). *Sevgi ve şiddetin kaynağı*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Bull, I. H. F. (2005). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape*. (Unpublished master's dissertation). Cape Town, University of the Western Cape.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Brunetto, Y. and Farr-Wharton, R. (2004) Does the talk affect your decision to walk: A comparative pilot study examining the effect of communication practices on employee commitment post-managerialism. *Management Decision*, 42(3/4), 579-600.
- Byrne, M. B. (1991). The maslach burnout inventory: Validating factorial structure and invariance across intercediate, secondary, and university educators. *Multivariate Behavioral Research*, 26(4), 583-605.
- Calabrese, R. L. and Anderson, R. E. (1986). The public school: A source of stress and alienation among female teachers. *Urban Education*, 21(1), 30-41.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal zekânın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill
- Ceyhan, A. A. (2004). Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 91-101.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Pres.
- Clark, A. Oswald, A. and Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57–81.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5th ed.). London: Routledge.
- Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order*. New York: Cornell University Library
- Corey, C. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayınları.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Cribbin, J. J. (1972). *Effective managerial leadership*. American Management Association, New York.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.
- Çabuk, A. (2015). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, M. ve Mencik, Y. (2017). Polislerin demografik değişkenler açısından umutsuzluk düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 63, 383-395.
- Çam, O. (1992) Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (s. 155-160). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çam, O. (1995). *Tükenmişlik sendromu*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çelebi, E. (2010). J. P. Sartre'da özgürlüğün ontolojik temelleri üzerine. *Necmettin Erbakan İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 30(30), 93-104.
- Çelik, A. ve Şimşek M. Ş. (2008). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Çelik Ö. ve Aslan Çelik M. (2017). Sınıf öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının bir meslek olarak sınıf öğretmenliğine ilişkin metaforik algılarının karşılaştırılması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 75-91.
- Çelikel, F. ve Erkorkmaz, U. (2008). Üniversite öğrencilerinde depresif belirtiler ve umutsuzluk düzeyleri ile ilişkili etmenler. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arşivi*, 45(4), 122-129.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çıtır, Ö. I. (2005). *Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından BTC ham petrol boru hattı projesi Ceyhan terminali kara ve deniz inşaat işlerinde bir uygulamaya* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çimen, M. (2000). *Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Yayınlanmamış doktora tezi). TC Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde tükenmişlik. C. Elma ve K. Demir (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde (s. 109-133). Ankara: Anı Yayınları.
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri (Diyarbakır ili örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 12-35.
- Dargahi, H. ve Seragi, J. N. (2007). An approach model for employees' improving quality of work life (QWL). *Iranian J Publ Health*, 36(4), 81-86.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work: Organizational behavior*. United States Of America: McGraw-Hill Book Company.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-65.
- Davis, L. E., Levine M. F and Taylor, J. C. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104.
- Demir, N. (2012). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, S. ve Türkan, Ö. U. (2008). Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 47-67.
- Demirci, A. (2001). *Çalışma yaşamı kalitesinin verimlilik artırma yönelimleri uygulanması ve eczacıbaşı vitra bozöyük tesislerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Demirel, O. (2015). Meslek yüksek okulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(16), 280-290.
- Dengiz, M. (2000). *Takım çalışması teknikleri*. Ankara: Academy Plus Yayınevi.
- Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169–182.
- Dil, M. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmenin iş doyumuna üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Dilaver, H. (1996). *Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, eğitimimize bakışlar*. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları.
- Dilbaz, N. ve Seber, G. (1993). Umutsuzluk kavramı: Depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Diri M. S. ve Kıral E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(39), 125-149.

- Doğan, C. (2005). Türkiye’de sınıf öğretmeni yetiştirme politikaları ve sorunları. *Bilig*, 35, 133-149.
- Doğan, P. (2013). Resim öğretmeni adaylarının umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 36(36), 115-127.
- Dökmen, Ü. (2002). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Drafke, M. W. and Kossen, S. (1998). *The human side of organizations* (7th ed.). USA: An Imprint of Addison Wesley Longman Inc.
- Duberstein, P. R., Conner, K. R., Conwell, Y. and Cox, C. (2001). Personality correlates of hopelessness in depressed inpatients 50 years of age and older. *Journal of Personality Assessment*, 72(2), 380-390.
- Durak, A. (1994). Beck umutsuzluk ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 1-11.
- Durak Batıgün, A. (2005). İntihar olasılığı: yaşamı sürdürme nedenleri, umutsuzluk ve yalnızlık açısından bir inceleme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16, 29–39.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M. and Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 438-448.
- Erdem, A. R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 2, 101-119.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 13–23.
- Erdil, O., Keskin H., İmamoğlu S. Z. ve Erat S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcioğlu Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği* (2. baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (4. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış yönetim ve psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, C. (1992, Eylül). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulan bildiri, Ankara.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-26.
- Erginer, A. (2003). İş yaşamının niteliği. C. Elma ve K. Demir (Ed.). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde (s. 45-57). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim: KOBİ'lerde ampirik bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik sendromu. *Sted Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html> adresinden 13.08.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Etzion, D. and Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209.
- Evans, D. R., Pellizzari, J. R., Culbert, B. J. and Metzen, M. E. (1993). Personality, marital and occupational factors associated with quality of life. *J Clin Psychol*, 49(4), 477-485.
- Fapohunda, T. M. (2013). An evaluation of the perceptions and experiences of quality of work life in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Management*, 2(4), 96-108.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Frankl, E. V. (1997). *İnsanın anlam arayışı* (S. Budak, Çev.). Ankara: Öteki Yayıncılık.
- Fredrickson, B. L. (2018). *Why choose hope?* Psychology today <https://www.psychologytoday.com/us/blog/positivity/200903/why-choose-hope> adresinden 17 Temmuz 2018 tarihinde erişilmiştir.
- Freeman, R. B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *The American Economic Review*, 68(2), 135-141.
- Freudenberg, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

- Freudenberger, N. J. and Richelson, G. (1994). Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir? N. Hisli Şahin (Ed.). *Stresle Başa Çıkma* içinde (s. 64-67). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Fromm, E. (1982). *Espoir et revolution: Vers l'humanisation de la technique*. New York: Continuum.
- Fromm, E. (1995a). *Sevme sanatı* (Y. Salman, Çev.). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm, E. (1995b). *Umut devrimi* (Ş. Yeğın, Çev.). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Geçtan, E. (1984). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar*. Ankara: Maya Yayıncılık.
- Geçtan, E. (2004). *Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(32), 32-48.
- Glenn N. D., Taylor R. D. and Weaver C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate multi-study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing işyerinde yıldırma: Eğitim örneği*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökçe, A. T. (2010). *İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gözüm S. (1996). *Koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerin iş doyumunu, tükenmişlik ve işe devamsızlığı etkileyen faktörlerin araştırılması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: Managing the human side of work* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Greene, S. M. (1989). The relation between depression and hopelessness. *British Journal of Psychiatry*, 154, 650 - 659.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin araştırılması: Kocaeli il örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Gülnar, B. (2007). *rgtlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul: Literatürk.
- Gnбайı, İ. (2000). *rgtlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: zen Yayıncılık.
- Gnбайı, İ. (2001). İlköğretim okulu ğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Gürbüz, B. ve Koçak, S. (2003, Ekim). *Devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması: Ankara ilinde bir uygulama*. Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi'nde sunulan bildiri, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi ğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Grge, H. (1997). *rgtlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Gürgür, H., Kış, A. ve Akçamete, G. (2012). Kaynaştırma ğrencilerine sunulan bireysel destek hizmetlere ilişkin ğretmen adaylarının görüşlerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 11(3).
- Grsel, M., Izgar, H. ve Altınok, V. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi, iş doyumu*. Konya: Star Ofset Basım.
- Grn, F. (1993). *Aet normları açısından çalışma hayatı kalitesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, S. (2007). İş yaşamı ile iş dışı yaşam ilişkisi açısından gündelik yaşam. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 99-120.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work redesign reading*. MA: Addison-Wesley.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1), 75-93.
- Harris, K. R. and Halpin, G. (1995). Teacher characteristics and stress. *Journal of Educational Research*, 78(61), 346-350.
- Harvey, D. and Bowin, R. B. (1996). *Human resource management: An experiential approach*. Prentice-Hall.
- Hassan, N., Maamor, H., Razak, A. N. and Lapok, F. (2014). The effect of quality of work life programs on quality of life among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Book.
- Heskett, J. L., Sasser, W. E. and Schlesinger, L. A. (1997). *The service profit chain*. NewYork: The Free Press.

- Horney, K. (2007). *Ruhsal çatışmalarımız* (S. Budak, Çev.). İstanbul: Öteki Yayınevi.
- Horrigan, J. and Witse, E. (2010). *Hope against hope: Philosophies, cultures and politics of possibility and doubt*. Amsterdam: Rodopi Editions.
- Huberman, A. M. (1999). Introduction: Burnout and the teaching profession. In R. Vandenberghe & A. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 309-330). Cambridge: Cambridge University Press.
- Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness: A current Swedish literature review. *Arbetsliv omvandling*, 9, 1-119.
- Iacovides, A., Fountoulakis, F. N., Kaprinis, S. and Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress: Burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- İlgar, L. ve İlgar, Ş. (2007). Yaşlılık dönemi ve yaşlının gelişim görevleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 147-156.
- İşıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İzgar, A. (2009). *Engelli çocuğu olan ailelerin sosyal problem çözme becerileri ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İzgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İzgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İmamoğlu, A. ve Yavuz, A. (2011). Üniversite gençliğinde dini inanç ve umutsuzluk ilişkisi. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13(23), 205-244.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca etkenler ve uygulamadan bir örnek* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumuna üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları.
- İstemoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 119-136.

- Jackson, S. E., Schwab, R. L. and Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.
- Judge, T. A. and Wanatabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 6(78), 939-948.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalekin Fishman, D. (1986). Burnout or alienation? A context specific study of occupational fatigue among secondary school teachers. *Journal of Research, Development in Education*.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139- 153.
- Karagöz, Y. (2018). *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.
- Karakaş, A., Tösten, R., Kansu, V. ve Aydın, A. S. (2016). Öğretmenlerin duygusal emek davranışlarının iş doyumlarına etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 177-188.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde gruplar, örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.
- Kavlu, İ. ve Pınar, R. (2009). Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 29(6), 1543-1555.
- Kaya, N. (2011). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde çalışma yaşamı kalitesi ve etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Kayalar, M. (1997). *Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatının kalitesinin artırılmasındaki etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kaymaz, K. (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5, 1-11.
- Kazdin, A. E., Rodgers, A. and Colbus, D. (1986). The hopelessness scale for children psychometric characteristics and concurrent validity. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 54(2), 241-245.
- Kemer, G. ve Atik, K. (2005). Kırsal ve il merkezinde yaşayan lise öğrencilerinin umut düzeylerinin aileden algılanan sosyal destek düzeyine göre karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 161-168.

- Keser, A. (2009). Tükenmişlik sendromu. A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış* içinde (s. 463-478). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yayınları.
- Khaleque, A. and Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction on industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-415.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kızılgeçit, M. (2016). *Yalnızlık, umutsuzluk ve dindarlık üzerine psiko-sosyal bir araştırma*. Ankara: Gece Kitabevi.
- Kierkegaard, S. (2007). *Ölümcül hastalık: Umutsuzluk* (M. M. Yakupoğlu, Çev.). Ankara: Doğu Batı Yayıncılık.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-242.
- Kızıroğlu, M. (2012). *Sınıf öğretmenlerinin sosyodemografik özelliklere göre umutsuzluk düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kodan, S. (2013). Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk ve akılcı olmayan inanışlar arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 175-190.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 143-149.
- Kovancı, A. (2001). *Toplam kalite yönetimi fakat nasıl?* İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Koyuncu, M. (2001, Mayıs). *Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Köknel, Ö. (1998). *Zorlanan insan*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik* (17. baskı). İstanbul: Altın Kitapları.
- Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kulaksızoğlu, A., Dilmaç B. ve Aydın A. (2003). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik duygusu üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 15-24.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.

- Kurtar, S. (2012). Ölümcül umutsuzluk: Caligula ve anti-climacus'u çıldirtan paradoks. *İstanbul Maltepe Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 13-29.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Lawler, E. E. (1973). Satisfaction ve behavior. In J. Hugh, A. Arnold & O. Daniel (Eds.), *Organizational behavior: Readings and cases* (pp. 85-97). Woodsworth U of T.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press on Demand.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leck J. D. and Saunders D. M. (1992). Hirschman's loyalty: Attitude or behavior? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 219- 230.
- Lee, R. and Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multi-variate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leka, S., Griffiths, A. and Cox, T. (2003). *Work organization and stress, protecting workers, geneva*. Switzerland: World Health Organization.
- Levine, M. F., Taylor, J. C. and Davis, L. E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104.
- Lewis, S. (1997). An international perspective on work-family issues. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 91- 103). Westport, CN: Quorum Books.
- Lorinc, J. (1989). Class action. *Canadian Business*, 62(9), 68-76.
- Lowe, G. S. (2001). *Quality of work-quality of life*. Canadian Policy Research Network, Conference Key Note Paper.
- Luthans F. (2011). *Organizational behavior an evide-based approach* (12th ed.). Newyork: McGraw-Hill, Irvin.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. and Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, M. (1997) *The truth about burnout, how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Maslach, C., Schaufeli W. B. and Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Leiter, M. P. and Schaufeli, W. B. (2008). Measuring burnout. In C. L. Cooper & S. Cartwright (Eds). *The Oxford handbook of organizational wellbeing* (pp. 86-108). Oxford: Oxford University Press.
- Mayo, E. (1960). *The human problems of an industrial civilisation*. New York: Viking Press.
- McLeod, S. A. (2014). Carl Rogers. Retrieved August 27, 2018 from <https://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Melges, F. T. (1969). Types of hopelessness in psychological process. *Arch Gen Psychiatry*, 20, 690-699.
- Menon M. E. and Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.
- Miles, E. W., Patrick, S. and King, W. C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 277-292.
- Moen, P. and Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender and life quality. *Social problems*, 47(3), 291-326.
- Morton, H. C. (1977). A look at factors affecting the quality of working life. *Monthly Labor Review*, 100(10), 64-65.
- Motowidlo, S. J. (1984). Does job satisfaction lead to consideration and personal sensitivity? *Academy of Management Journal*, 27(4), 910-915.
- Mottaz C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 389-408.
- Mumby, D. K. and Stohl, C. (1996). Disciplining organizational communication studies. *Management Communication Quarterly*, 10(1), 50-72.
- Murray, J. (Ed.). (2011). *Colour Oxford English dictionary* (7th ed.). Oxford University Press.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational stress among secretarial personnel at the University of Transkei. *Psychological Reports*, 81(2), 418.
- Nadler, D. A. and Lawler, E. E. (1983). *Quality of work life: Perspectives and directions, organisational dynamics, winter*. AMACOM Periodicals Division American Management Associations.

- Nelson, D. L. and Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior*, 12, 543-554.
- O'Connor, R. C., Connery, H. and Cheyne, W. M. (2000). Hopelessness: The role of depression, future directed thinking and cognitive vulnerability. *Psychology, Health, Medicine*, 5(2), 155-161.
- Odağ, C. (2002). *İntihar: Tanım-kuram-sağaltım*. İzmir: Halime Odağ Psikanaliz ve Psikoterapi Vakfı Yayınları.
- Orpen, C. (1997). The interactive effects of communication quality and job involvement on managerial job satisfaction and work motivation. *The Journal of Psychology*, 131(5), 519-522.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education Training*, 39(9), 354-359.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction. *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öngen, D. E. (2012). The relationship between hopelessness and sensation seeking in secondary school teacher candidates. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 46, 3021-3025.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örsal, Ö. (1998). *Eğitilebilir zeka engelli çocuklar velilerinin sosyal destek ve umutsuzluk düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E. ve Çolak, R. (2002). Üniversite öğretim elemanlarında iş doyum ve motivasyon. *İktisat, İşletme ve Finans*, 3(16), 12-17.
- Öz, F. (2002). Yaşamın son evresi: Yaşlılık psikososyal açıdan gözden geçirme. *Kriz Dergisi*, 10(2), 17-28.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 36-48.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem A Yayınları.

- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özmete, E. (2002). *Özel sektörde kadın işgücünün çalışma yaşamı kalitesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, A. T. (2008). Expectations from professional managers in the establishment of organizational culture in family businesses of the changing age. *Cankaya University Journal of Arts and Sciences*, 1(10), 109-116.
- Paşa, M. (2002). Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancillaştırılması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), 1-10.
- Pelit, E. (2014). *İş gören güçlendirme ve iş doyumunu*. Ankara: Yason Yayıncılık.
- Pehlivan, N. (2004). *İşletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının iş tatmini üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Potter, B. A. (1995). *Preventing job burnout transforming work pressures into productivity*. California: Thomson Crisp Learning.
- Purdy, R. R., Lemkau, J. P., Rafferty, J. P. and Rudisill, J. R. (1987). Resident physicians in family practice: Who's burned out and who knows? *Family Medicine*, 19(3), 203-208.
- Rethinam, S. G. and İsmail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58- 70.
- Robbins, S. P. (1986). *Organizationan behavior* (3th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P. and Judge T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robins, S. P. and Langton, N. (2001). *Organizational behaviour*. Toronto: U. S. Edition Published by Prentice-Hall, Inc.
- Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Eds.), *Psychology: A study of a science. Formulations of the person and the social context* (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw Hill

- Romzek, B. S. (1989). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32(3), 649-661.
- Rothman, S. and Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 29-42.
- Rottier, J., Kelly, W. and Tomhave, W. (2001). Teacher burnout-small and rural school style. *Education*, 104(1), 72-80.
- Rusbult, C. E., Farrell, D. and Rogers, G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel psikoloji* (2. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005) *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Salman, Ö. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sapancalı, F. (1993). Çalışanların güdülenmesinde kullanılan özendirici araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 4, 55-74.
- Sapancalı, F. (2009). *Toplumsal açıdan yaşam kalitesi*. İzmir: Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2003, August). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural china*. Paper prepared for the International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28), New York University.
- Saunders D. M. (1992). Introduction to research on hirschman's exit, voice and loyalty model. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 187-190.
- Schaufeli, W., Leiter, M. and Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schwab, R. L. and Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.
- Schoderbek, P. P., Cosier, R. A. and Aplin, J. C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1998). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Schweiger, D. M. and Denisi, A. S. (1991) Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- Seber, G. (2013). Umutsuzluk kavramının depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*, 134-138.
- Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C. ve Tekin, D. (1993). Umutsuzluk ölçeği güvenirlik ve geçerliliği. *Kriz Dergisi*, 1, 3.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174).
- Serbest, F. (2000). İş yaşamının niteliği. *Verimlilik Dergisi*, 2, 27-40.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55–65. http://www.onlinedergi.com/makaledosyalar/51/pdf2005_1_7.pdf adresinden 30.07.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Shadur, M. A., Kienzle, R. and Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement: The importance of support. *Group and Organization Management*, 24(4), 479-503.
- Sheel, S., Sindhwani, B. K., Goel, S. and Pathak, S. (2012). Quality of work life, employee performance and career growth opportunities: A literature review. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 291-300.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sinangil, H. K. (1998). Endüstri ve örgüt psikolojisinin iş yaşamına katkıları. *Mercek Dergisi*, 1, 107- 111.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual - differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Solmuş, T. (2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi artırmaya yönelik program. *Türk Psikoloji Bülteni*, 18, 39-40.

- Spector, D. L. (1996). Nuclear organization and gene expression. *Experimental cell research*, 229(2), 189-197.
- Stanley, T. L. (2004). Burnout: A manager's worst nightmare. *Supervision*, 65(5), 11-13.
- Steinberg, L. (2007). *Ergenlik* (F. Çok, Çev.). Ankara: İmge Yayınevi.
- Stemple Jr, J. D. (2004). *Job satisfaction of high school principals in Virginia* (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Tech.
- Strangleman, T. and Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum sosyolojik yaklaşımlar, temalar ve yöntemler* (F. Man, Çev.). Routledge- Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sun, Ö. H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü* (Yayınlanmamış uzman yeterlilik tezi). Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin, A. (2002). İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri üzerine bir araştırma. *İlahiyat Dergisi*, 13, 143-157.
- Şahin, A. (2011). Çalışma yaşamının kalitesi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, 23(275), 28-33.
- Şahin, C. (2009). Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 271-286.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şanlı Kula, K. ve Saraç, T. (2017). Fen edebiyat fakültesi öğrencilerinin kaygı ve umutsuzluklarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(2), 14-29.

- Şara, P. ve Güney, Ü. (2015). Sınıf ve branş öğretmenlerinin iletişim becerileri düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Eşme İlçesi örneği. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 195-205.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: Üniversite Kitabevi.
- Şengül, S. ve Güner, P. (2012, Haziran). *İlköğretim matematik öğretmenliği programına devam eden öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi*. X. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi'nde sunulan bildiri, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tanaka, E., Sakamoto, S., Ono, Y., Fujihara, S. and Kitamura, T. (1998). Hopelessness in a community population: Factorial structure and psychosocial correlates. *The Journal of Social Psychology*, 138(5), 581-590.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin umutsuzluk düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taris, W. T. , Van Horn, E. J., Schaufeli, B. W. and Schreurs, J. G. P. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress and Coping*, 17(1), 103-122.
- Tarlan, D. ve Tütüncü Ö. (2001) Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2).
- Taşdan, M. ve Tiryaki E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Taşkın, F. D. (2011). Türkiye'de ticari bankaların performansını etkileyen faktörler. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 289-298.
- Tekin, M. ve Filiz, K. (2008). Beden eğitimi ve spor yükseköğrencülerinin antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerinin umutsuzluk ve boyun eğici davranış düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Spor Metre, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 27-37.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Tepeci, M. ve Birdir, K. (2003). Otel çalışanlarında tükenmişlik sendromu. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s. 959-972). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

- Tetik, S. ve Yurtsever, H. (2018). Ön lisans öğrencilerinin umutsuzluk algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(21), 39-56.
- Tietjen, M. and Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Tikici, M. ve Deniz, M. (1993). *Örgütsel davranış*. Malatya: Özmert Ofset.
- Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, 2, 43-53.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-173.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet* (3. baskı). Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2003). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuti, G. (2018). Relation between job satisfaction of class teachers and level's of the occupational burnout. Uluslararası *Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 125-135.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (2005). Ailesi yanında ve yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 445-457.
- Tümkaya, S., Aybek, B. ve Çelik, M. (2007). KPSS'ye girecek öğretmen adaylarındaki umutsuzluk ve durumluk-sürekli kaygı düzeylerini yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(2), 953-974.
- Türkçapar, M. H. (2013). *Bilişsel terapi*. Ankara: HYP Yayıncılık.
- Türkmen, İ. (1992). *Etkin iletişim modeli: Yöneticiler için*. Ankara: MPM Yayınları.
- Ulusoy, M. (1997). Verimlilik ve kalite. *MESS İşveren Gazetesi*.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 106-120.
- Uyargil, C. (1988). İş tatmini ve bireysel özellikler. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, 23-24.
- Uysal, A. A. (2007). *Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Uysal, F. G. (2002). Çalışma yaşamı kalitesi ve çağdaş yönetim. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).

- Üngüren, E. ve Doğan, H. (2010). Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin CHAID analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 39-52.
- Üngüren, E. ve Ehtiyar, R. (2009). Türk ve Alman öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması ve umutsuzluk düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 4(14),2093-2127.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Van Dick, R. and Wagner, U. (2001). Öğretimde stres ve zorlanma: Bir yapısal eşitlik yaklaşımı. *İngiliz Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 71(2), 243-259.
- Vatan, S. ve Dağ, İ. (2009). Problem çözme, umutsuzluk, çaresizlik ve talihsizlik mmpı-2 ile ölçülen psikopatolojinin yordayıcıları olabilir mi? *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 187-197.
- Veeraiah, K. and Manchala, G. (2012). Quality of work life in state bank of India, Hyderabad. *Sumedha Journal of Management*, 1(4), 83.
- Vural, Z. B. A. (2018). *Kurum kültürü*. İletişim Yayınları.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçın, S. ve Akan, D. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1138-1156.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yalçınkaya, M. (1996). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İzmir.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu psikoterapi* (Z. Babayiğit, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayın Evi.
- Yammarino, F. J. and Dubinsky, A. J. (1987). On job satisfaction: It's the relationships that count! *The Journal of Risk and Insurance*, 54(4), 804-809.
- Yeğın, M. (2009). *İdari personelin iş doyumu üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-19.

- Yenibaş, R. ve Şirin, A. (2007). *Ailede çocuğun istismarı ve umutsuzluk*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Yerlikaya, İ. (2014). Devlet ve özel ortaokul öğrencilerinin umutsuzluk düzeyinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. *International for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(8), 865-877.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, B. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B. ve Keskinliç Kara S. B. (2017). Öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Ulakbilge*, 5(11), 571-587.
- Yıldırım, Ö., Akça, F. ve Şahin G. (2016). Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler üzerinden incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(1), 173-184.
- Yıldırım, S. (2007). *Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, Y. (1999). *Sağlık Bakanlığına bağlı genel hastanelerde çalışan hastane yöneticilerinin iş doyumu* (Bilim uzmanlığı tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 45-72.
- Yılmaz, İ. ve Dursun B. (2014). Bireylerin umutsuzluk düzeylerinin sosyo–demografik özelliklerini ile ilişkisi. *Kırklareli Üniversitesi Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 48-79.
- Yılmaz, K. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2).
- Yiğit, N. (2000). *Örgütsel stres, stres kaynakları ve verimliliğe etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yücetürk, E. E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20(231), 97–108.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 000001, ABI/INFORM Global, 11-21.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of work life*. Newyork: Free Pres.



8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığında çalışan sınıf öğretmenlerinden birtakım veriler toplamaktır. Çalışmada sizden istenilen, Verilen form ve ölçeklere ilişkin yönergeleri dikkatle okumanız ve sorulara içtenlikle cevap vermenizdir. Sorulara vereceğiniz tüm yanıtlar sadece araştırmanın amacına yönelik olarak kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu nedenle formalara lütfen isminizi yazmayın.

Verilen yanıtlar, çalışmanın amacına ulaşması açısından büyük önem taşıyacağından, tüm soruları boş bırakmadan yanıtlayacağınıza inanıyor, katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyorum.

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Zehra Nesrin BİROL
KTÜ -Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi:
Elif AKSOY ZOR

- 1) Cinsiyetiniz : Erkek () Kadın ()
- 2) Yaşınız : 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()
- 3) Medeni Durumunuz: Bekâr () Evli ()
- 4) Bu kurumdaki çalışma süreniz? 0-3 yıl() 4-6 yıl() 7-9 yıl() 10 ve üzeri ()
- 5) Mesleki Kıdeminiz: 1-5 Yıl() 6-10 Yıl() 11-15 Yıl() 16-20 Yıl()
21 Yıl ve Üzeri ()

Ek 2. Beck Umutsuzluk Ölçeğinden Bazı Örnek Maddeler

		Evet	Hayır
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.		
10	Geçmiş deneyimlerim geleceğim için gereken zemini hazırladı.		
14	İşler bir türlü arzuladığım şekilde olmuyor.		
19	Geleceğin güzel olacağına inanıyorum..		



Ek 3. İş Doyumu Ölçeğinden Örnek Maddeler

		Hayır	Kısmen	Evet
3	Öğretmenlik tam bana göre.	1	2	3
4	Okulda sevmediğim insanlar var.	1	2	3
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor	1	2	3
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	1	2	3
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.	1	2	3
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	1	2	3
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.	1	2	3
16	Okulumu seviyorum.	1	2	3
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	1	2	3
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.	1	2	3
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	1	2	3
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	1	2	3
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.	1	2	3
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	1	2	3
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	1	2	3

Ek 4. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinden Örnek Maddeler

İFADELER	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta düzeyde	Büyük ölçüde	Tamamen
A. Toplam yaşam alanı					
1. Yaşamımdan sevinç duyuyorum.	1	2	3	4	5
2. Yaşamım amaçladığıma yakındır.	1	2	3	4	5
D. Sosyal sorumluluk					
3. Kurumda ebeveynlerin düşünceleri dikkate alınır.	1	2	3	4	5
4. Kurumda kişilere adil şekilde eğitim verilir.	1	2	3	4	5
5. Bu okul toplum kalkınmasına katkıda bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
E. Sosyal bütünleşme					
6. Kurumda idareciler eğitimcilerle uyum içinde görev yaparlar.	1	2	3	4	5
7. Kurumda çalışanlar birbirine itimat eder.	1	2	3	4	5
8. Bu okula ait olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Amirlerim ile iletişimim olumludur.	1	2	3	4	5
G. Uygun ve adil karşılık					
10. Emeğime karşılık gelen ücreti almıyorum.	1	2	3	4	5
11. Kişilik haklarım benim için uygun miktardadır.	1	2	3	4	5
12. Maaşım iş başarıma iyi şekilde tesir etmektedir.	1	2	3	4	5

Ek 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Örnek Maddeler

	Hiçbir	Çok nadir	Bazen	Çoğu	Her zaman
1. Öğretmenlikten duygusal olarak uzaklaşıyorum.					
6. Günümün tamamında insanlarla uğraşmak stres yaşamama neden oluyor.					
9. Mesleğimi yaparken bireylerin hayatlarına iyi şekilde tesir ediyorum.					
10. Mesleğimi icra ettiğim sürede bireylere daha sert tutum takınmaya başladım.					
14. Mesleğimin gereğini yaparken gereğinden çok çalışıyorum.					
19. Mesleki açıdan çok başarı sağladım.					

Ek 6. Ölçek İzinleri**Re: ÖLÇEK İZNİ**Mustafa Erdem merdem50@gmail.com

4.5 (Per) , 18:07

Siz

iyk_ölçek.docx31 KB

merhaba elif hanım,
iş yaşam kalitesi ölçeğimi yapacağınız "Sınıf Öğretmenlerinin İş
Doyumlarının, İş Yaşam Kalitelerinin ve Tükenmişliklerinin Umutsuzluk
Düzeylelerine Etkilerinin İncelenmesi " adlı tez çalışmanızda kullanabilirsiniz,
başarılar
ölçek ve ilgili araştırma referansları ekte kolay gelsin

2 Mayıs 2017 20:07 tarihinde elif aksoy <eliaksoy@hotmail.com> yazdı:

Merhaba Hocam,

KTÜ Eğitim Bilimleri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde Yüksek Lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa geliştirmiş olduğunuz "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" nizi Yrd.Doç.Dr. Zehra Nesrin BİROL danışmanlığında "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, İş Yaşam Kalitelerinin ve Tükenmişliklerinin Umutsuzluk Düzeylelerine Etkilerinin İncelenmesi " adlı tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Saygılarımla...

Elif AKSOY ZOR

Ek 6'nın devamı

Re: Ölçek İzni

İdris Şahin <sahinidris@gmail.com>

26.4 (Çar) , 11:51

Siz

Sayın Elif Aksoy,

Geliştirmiş olduğum "İş Doyumu Ölçeği"ni yüksek lisans tez çalışmanızda referans gösterme kurallarına uygun olarak kullanmanızda sakınca yoktur.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. İdris Şahin

Doç. Dr. İdris Şahin

PhD, Educational Administration

Contact:

Dokuz Eylül University
Buca Faculty of Education
Division of Educational Administration
Ugur Mumcu Cad. 135. Sok. No. 5
35160 Buca, Izmir / Turkey

Google

scholar: <http://scholar.google.com.tr/citations?user=363w6msAAAAJ&hl=en>

Tel: +90 (232) 301 22 66

e-posta: sahinidris@gmail.com | idris.sahin@deu.edu.tr |

Web: <http://kisi.deu.edu.tr/idris.sahin>

2017-04-26 11:20 GMT+03:00 elif aksoy <eliaksoy@hotmail.com>:

Merhaba Hocam,

KTÜ Eğitim Bilimleri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde Yüksek Lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa hazırlamış olduğunuz "İş Doyumu Ölçeği"ni Yrd.Doç.Dr. Zehra Nesrin BİROL danışmanlığında "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, İş Yaşam Kalitelerinin ve Tükenmişliklerinin Umutsuzluk Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi" adlı tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Saygılarımla...

Ek 6'nın devamı

Kimden: [aysegul durak <ayseguldurak@yahoo.com>](mailto:ayseguldurak@yahoo.com)
Kime: "zehranesrin@ktu.edu.tr" <zehranesrin@ktu.edu.tr>
Tarih: Per, Mar 29, 2018, 11:16 AM

Re: ölçek izni

Sayın Birol,

söz konusu ölçeği bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar...

Prof. Dr. Ayşegül Durak Batıgün

On Tuesday, March 27, 2018 11:15:15 PM, zehranesrin@ktu.edu.tr <zehranesrin@ktu.edu.tr> wrote:

Merhaba Hocam,

Ben KTÜ, Fatih Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programından Dr. Öğr. Ü. Zehra Nesrin BİROL. "Beck Umutsuzluk ölçeğinizi" izniniz olursa tez ve teze ait olan projede öğrencimle birlikte kullanmak istiyoruz. Saygılarımla...

Dr. Öğr. Üy. Zehra Nesrin BİROL



Ek 6'nın devamı

Kimden: **Burhan Çapri burhancapri** <burhancapri@mersin.edu.tr>

Kime: zehranesrin@ktu.edu.tr

Tarih: ar, Mar 28, 2018, 11:55 AM

Re: Ölçek izni

Değerli Hocam,

İlgili lme aracını kullanmanızdan memnuniyet duyacağımı belirtir çalışmanızda kolaylıklar dilerim...

27 Mart 2018 23:22 tarihinde <zehranesrin@ktu.edu.tr> yazdı:

Merhaba Hocam,

Ben KTÜ, Fatih Eğitim Fakóltesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programından Dr. Öğr. Üyesi Zehra Nesrin BİROL. " Maslack Tükenmişlik Öleęinizi izniniz olursa tez ve tezle ilişkili bir projede öğrencimle birlikte kullanmak istiyoruz. Saygılarımla...

Dr. Öğr. Ü. Zehra Nesrin BİROL



EK 7. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636-604.02-E.19773912
Konu : Bilimsel Çalışma İzni
(Elif AKSOY ZOR)

21/11/2017

VALİLİK MAKAMINA

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı lisansüstü öğrencisi Elif AKSOY ZOR'un "Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyleri ile İş Doyumları, İş Yaşam Kaliteleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışması kapsamında İlimizdeki İlkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmenleri ile araştırma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde; 2017-2018 eğitim öğretim yılında, İlimizdeki İlkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmenleri ile yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2017/25 sayılı genelge çerçevesinde hareket etmesi, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
21/11/2017
Nusret ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)
e-posta : argetrabzon@gmail.com
Faks : (0462) 230 43 74
İnt. A dresi : Trabzon.meb.gov.tr

Bilgi için:
Mesut KAŞ (Şube Müdürü)
Miraç KUÇUK (Öğretmen)
Telefon : (0462) 223 55 52-12

Ek 7'nin devamı



Karadeniz Teknik Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü - Eğitim Bilimleri Anabilim
Dalı Sekreterliği
03/11/2017 13:28 - 90488714-199-E.1901

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİLİMSEL ÇALIŞMA YATIRIM İZİN BELGESİ ALMA BAŞVURU
FORMU

Öğrenci Tarafından Doldurulacaktır

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Ekte yer alan bilimsel çalışmayı yapabilmem için ilgili kurumdan/kurumlardan izin alınması gerekmektedir. Danışman onayı bu form üzerinde tarafımdan alınmıştır. Gereğini arz ederim. Saygılarımla. (02/11/2017)

İmza:

Öğrencinin No, Adı ve Soyadı: 278329-Elif AKSOY ZOR

Programı: (X) Yüksek Lisans () Doktora

Varsa Bilim Dalı Adı: Rehberlik ve Psikolojik danışmanlık

Telefon no' ve E-Posta: 0505 821 46 51 eliaksy@hotmail.com

Adres: Cezine Kardeşler İlkokulu Haçka

Bilimsel Çalışmanın;

Adı : Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyleriyle İş Doyumları, Yaşam Kaliteleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.
Uygulanacağı Kurum Adları : Trabzon İl Sınırları İçerisindeki Okullar

Form adları forma sığmazsa ek yapıp halinde belirtiniz ve hücreye "Ek halinde belirtilmiştir." yazınız.

Uygulanacağı Grup/Guruplar : Sınıf Öğretmenliği

Türü (Anket Mülakat vb belirtiniz) : Anket-Dereceleme Ölçeği

Açıklama (Varsa) :

Forma eklenen belgeleri aşağıda işaretleyiniz.

- (X) Tez kapsamında yapılacak çalışmalar için iz önerisi
- (X) Bilimsel çalışma (Anket, mülakat, veri toplama araçları, ölçek vb.)
- (X) Çalışma takvimi
- () Diğer:belirtiniz.....

Danışman Onayı

Bu formda bilgileri yazılı öğrencinin belirttiği bilimsel çalışmayı ilgili kurumda/kurumlarda uygulama isteği tarafımdan uygun bulunmuştur. (02/11/2017)

Yrd.Doç.Dr. Zehra Nesrin BİROL
Danışman Öğretim Üyesi

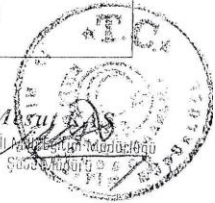
Anabilim Dalı Başkanlığı Tarafından Doldurulacaktır.

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu formda bilgileri yazılı öğrencinin bilimsel çalışmalarda bulunmak üzere hazırlanmış olduğu belgeleri ekte sunmuştur. İlgili kurum/kurumlardan izin alınması hususunda gereğini arz ederim. Saygılarımla.

e-İmza

Prof.Dr. Hikmet YAZICI
Anabilim Dalı Başkanı



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak teyidine <http://e-belge.ektu.edu.tr> adresinden Belge Num.:90488714-199-E.1901 ve Barkod Num.:1494320 bilgileriyle erişebilirsiniz.

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

1982 yılında Maçka'da doğdu. İlköğretim eğitimini Maçka Cumhuriyet İlkokulunda, ortaöğretim eğitimini Maçka Lisesinde tamamladı. 2003 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Programından bölüm 2.si, fakülte 3.sü olarak mezun oldu. 2003 yılında Trabzon Araklı Sularbaşı İlkokulunda öğretmenlik hayatına başladı. Sonra da Araklı Erenler İlköğretim okulunda görev yaptı. 2005 yılında Maçka Cumhuriyet İlkokuluna, 2012 yılında Maçka Ce-Zi-Ne Kardeşler İlkokuluna atandı. 15 yıllık öğretmenlik hayatını hala Trabzon ili Maçka ilçesi Ce-Zi-Ne Kardeşler İlkokulunda sürdürmektedir.

Evli ve iki çocuk annesi olan araştırmacı Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda 2013 yılında kaydolduğu yüksek lisans eğitimine 2016 yılından beri devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Yeşiltepe Mah. Suat Oyman Cad. Yaprak Apt. Kat: 5 No: 13
Ortahisar/TRABZON

E-Posta :eliaksoy@hotmail.com

Telefon :0505 821 46 51