



**T.C.**

**ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**BİR MADEN İŞLETMESİNDE FARKLI MESLEKLERDEN  
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ DOYUM, KAYGI VE DEPRESYON  
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Sinan SARICA**

**DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi Semra BARİPOĞLU**

**İSTANBUL, 2018**

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**BİR MADEN İŞLETMESİNDE FARKLI MESLEKLERDEN  
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ DOYUM, KAYGI VE DEPRESYON  
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Sinan SARICA**

**164102055**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi Semra BARİPOĞLU**

**İSTANBUL, 2018**



T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI**

**GENEL BİLGİLER**

Öğrenci No	:	
Öğrenci Adı Soyadı	:	Sinan Sarıca
Anabilim Dalı	:	Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	:	Yrd. Doç. Dr. Semra Baripoğlu
Tezin Başlığı	:	Bir Maden İşletmesinde Farklı Mesleklerden Çalışanların Mesleki Doyum, Kaygı ve Depresyon Düzeylerinin Araştırılması

**TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI**

Toplantı Tarihi	:	20.07.2018	Saati	:	16:00
Öğrenci Savunmaya	:	<input checked="" type="checkbox"/> GELDI			
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,					
<input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUGU					
<input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez <b>KABUL</b> edilmiştir.					
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin <b>DÜZELTİLMESİ</b> için ..... ay <b>EK SÜRE</b> verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)					
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin <b>REDDEDİLMESİ</b> kararı alınmıştır.					
Savunmada Tezin Başlığı	:	<input checked="" type="checkbox"/> Değişmedi.	<input type="checkbox"/> Değişti.		
Tezin Yeni Başlığı	:				
Öğrenci Savunmaya	:	<input type="checkbox"/> GELMEDI			
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,					
<input type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ ile <b>REDDEDİLMİŞTİR.</b>					

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Yrd. Doç. Dr. Semra Baripoğlu	
Üye	İşıl Göğçeğiz	
Üye	Dr. Özgül Gök	

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*BİR MADEN İŞLETMESİNDE FARKLI MESLEK GRUPLARINDAN ÇALIŞANLARDA MESLEKİ DOYUM, KAYGI VE DEPRESYON DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI*” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Sinan SARICA

İmza

## ÖNSÖZ

Öncelikle proje konusunu seçerken bana yardımcı olan ve çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Semra BARİPOĞLU 'na ayrıca lisans ve yüksek lisans öğrenim süresince bilgi ve tecrübelerini paylaştan diğer hocalarıma çok teşekkür ederim.

Ayrıca, Anket çalışmalarında ve tez çalışmasının bütün masraflarında yardımcı olan İsmail SARICA'ya, Anket çalışmalarına kıymetli zamanlarını ayırarak bana anketimde yardımcı olan Maden Mühendisi Şenol ŞAHAN'a ve kurum izninde ve kurumla ilgili diğer konularda kıymetli zamanlarını ayırarak bana yardımcı olan ve yardımını esirgemeyen Maden Mühendisi Refik KOCAMAN'a Teşekkür ederim.

Aynı zamanda, Öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak beni hep destekleyen ve hep yanımda olan aileme yürekten teşekkür ederim.

*Sinan SARICA*

*İstanbul, 2018*

## ÖZET

İnsan toplum içinde yaşayan, çeşitli etkilere maruz kalan ve bunlara tepki veren bir varlıktır. Günlük yaşam, insanın belli faktörlere bağlı olarak gerçekleşen duyuş, algılayış, düşünüş ve davranışlarını kapsayan karmaşık bir süreçtir. Psikoloji bu karmaşık süreçleri inceleyen bir bilimdir. Psikoloji ile ilgili yapılan tariflere bakıldığında, bunların, bireyin davranışlarının yanı sıra çevresiyle olan ilişkilerini de kapsadığı görülmektedir. Psikoloji, görünen insan davranışlarının ortaya çıkış nedenlerini, insanda meydana gelen davranış süreçlerinin nasıl meydana geldiğini de araştıran bir bilimdir. İnsanın yaşam alanlarının çeşitliğine bağlı olarak, gelişim sürecinde olan psikoloji, çeşitli uzmanlık alanlarına ayrılmıştır. Yirminci yüzyılın başlarında gelişen endüstriye paralel olarak insanların yaşam biçimlerinin yanı sıra çalışma şekilleri de değişmiş; bu durum bir takım sorunları beraberinde getirirken, diğer yandan birim zamanda insandan daha fazla verim alma problemini de ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmanın amacı, maden çalışanlarında, farklı meslek gruplarına sahip bireylerin (işçi, mühendis ve memur) mesleki doyum, depresyon ve kaygı düzeyleriyle olan ilişkilerinin değerlendirilmesidir. Araştırma verileri “Mesleki Doyumu Ölçeği”, “Kaygı Düzeyi Ölçeği” ve “Depresyon Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler SPSS 22.0 Programı ile çözümlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Doyum, Mesleki Doyum, Kaygı, Depresyon, SPSS 22.0 paket programı.

## ABSTRACT

Human being is an entity living in society, exposed to various influences and reacting to them. Daily life is a complex process involving feelings, perceptions, thoughts and behaviors of people depending on certain factors. Psychology is a study of these complex processes. When looking at the psychology-related texts, it seems that they include relationships with the environment as well as the behavior of the individual. Psychology is a science that investigates the reasons for appearance of visible human behavior and how the behavioral processes that take place in the human body are shaped. Depending on the diversity of people's living spaces, the psychology that is in development is devoted to various areas of specialization. Parallel to the industry that developed in the early twentieth century, people's lifestyles as well as the way they work have changed; While this brings with it a number of problems, it also reveals the problem of getting more efficiency from the people on the one hand. The purpose of this research is to investigate the extent to which the blue collar working group has achieved job satisfaction and burnout. . The aim of this research is to evaluate the relationships between occupational satisfaction of depressed and anxious levels of individuals (workers, engineers and civil servants) with different occupational groups in mining workers. The research data were collected by "Occupational Satisfaction Scale", "Anxiety Level Scale" and "Depression Scale". The data was analyzed with the SPSS 22.0 program.

**Key words:** Satisfaction, Occupational Satisfaction, Social Learning, Kayış, Depression, SPSS 22.0 package program.

## İçindekiler

YEMİN METNİ .....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ .....	ix
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	3
2.1. MESLEKİ DOYUM KAVRAMI .....	3
2.1.1. Mesleki Doyum Kuramları.....	5
2.1.1.1 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	5
2.1.1.2. McGregor'un X ve Y Teorisi .....	6
2.1.1.3 Alderfer'in ERG Teorisi.....	6
2.1.1.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	6
2.1.2. Süreç Teorileri.....	8
2.1.2.1 Glasser'in Seçim Teorisi .....	9
2.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi .....	9
2.1.2.3. Vroom'un Beklenti Teorisi .....	9
2.2. Mesleki Doyumu Oluşturan Öğeler .....	10
2.2.1. İşin Niteliği.....	11
2.2.2. Ücret ve Yan Ödemeler .....	11
2.2.3. Bireyler Arası İlişkiler .....	12
2.2.4. Çalışma Ortamı.....	12
2.2.5. Yöneticiler .....	12
2.3. Mesleki Doyumun Ölçümü .....	13
2.3.1. Wood'un İş Tatmini/Tatminsizliği Ölçeği (JSQ).....	13
2.3.2. Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımlama İndeksi (JDI).....	14
2.3.3. Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS) .....	14
2.3.4. Minnesota Doyum Ölçeği (MSQ) .....	16
2.3.5. Warr, Cook ve Wall'un İş Tatmini Ölçeği.....	17
2.3.6. Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Araştırması (JDS).....	17
2.4. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu .....	18
2.2. KAYGI KAVRAMI .....	18



2.2.1. Kuramlara Göre Kaygı .....	19
2.2.1.1. Psikoanalitik Kuram .....	20
2.2.1.2. Bilişsel Kuram .....	20
2.2.1.3. Davranışçı Kuram.....	20
2.2.1.4. Varoluşçu Kuram .....	21
2.2.2. Kaygı Türleri .....	21
2.2.2.1. Sürekli Kaygı.....	21
2.2.2.2. Durumluk Kaygı.....	22
2.2.2.3. Olumlu-Olumsuz Kaygı .....	23
2.2.2.4. Dalgalanan Kaygı .....	23
2.2.2.5. Bilişsel ve Bedensel Kaygı.....	23
2.2.3. Kaygıya Neden Olan Etkenler.....	24
2.2.4. Bireyde Kaygı Belirtileri .....	24
2.2.5. Kaygı Nedeni İle Ortaya Çıkan Olumsuzluklar .....	25
2.2.6. Kaygının Tedavi Yöntemleri.....	26
2.3. DEPRESYON KAVRAMI .....	26
2.3.1. Depresyon Tanımı .....	27
2.3.2. Depresyonun Tarihçesi .....	27
2.3.3. Depresyonun Epidemiyolojisi .....	28
2.3.3.1. Sıklık ve Yaygınlık.....	28
2.4.4. Depresyon Risk Faktörleri.....	29
2.4.4.1. Cinsiyet.....	29
2.4.4.2. Yaş.....	29
2.4.4.3. Irk v e Etnik Gruplar.....	30
2.4.4.4. Medeni Durum .....	30
2.4.4.5. Aile Öyküsü ve Genetik Özellikler .....	30
2.4.4.6. Erken Dönem Çocukluk Yaşantıları.....	31
2.4.4.6. Hastalık Öncesi Kişilik Tipi ve Özellikleri .....	31
2.4.4.7. Olumsuz Yaşam Olayları ve Stres Etkenleri.....	31
2.4.4.8. Sosyo-Ekonomik Düzeyi.....	32
2.4.4.9. İş Durumu.....	32
2.4.4.10. Puerperal Etkenler .....	32
2.4.4.11. Diğer Risk Etkenleri .....	33
2.4.5. Depresyonun Kliniği .....	33

2.4.5.1. Duygulanım Bozukluğu .....	33
2.4.5.2. Bilişsel Bozukluklar .....	33
2.4.5.3. Davranış Bozukluğu .....	34
2.4.5.4. Bedensel Belirtiler .....	34
2.4.5.5. Yaşa Özgü Bulgular .....	34
3. GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR .....	35
3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ .....	35
3.2. ARAŞTIRMANIN UYGULANDIĞI YER VE ZAMAN .....	35
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....	35
3.4. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ .....	36
3.4.1. Beck Anksiyete Ölçeği .....	36
3.4.2. Beck Depresyon Ölçeği .....	36
3.4.3. Mesleki Doyum Ölçeği .....	37
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	37
3.6. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	38
4. BULGULAR .....	39
TARTIŞMA .....	59
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	60
KAYNAKLAR .....	62
EKLER .....	70
EK-1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU .....	70
EK-2 SOSYODEMOGRAFİK FORM .....	71
EK-3 BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ .....	72
EK-4 BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ .....	73
EK-5 MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ .....	78
EK-6 ÖZ GEÇMİŞ .....	80

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları .....	39
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Dağılımları .....	39
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları .....	40
Tablo 4. Katılımcıların Haftalık Tatil Günü Dağılımları .....	41
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları .....	42
Tablo 6. Katılımcıların Ailelerindeki Birey Sayısı Dağılımları .....	43
Tablo 7. Katılımcıların Meslek Dağılımları .....	44
Tablo 8. Katılımcıların Mesleki Doyum Dağılımları .....	45
Tablo 9. Katılımcıların Anksiyete Düzey Dağılımları .....	46
Tablo 10. Katılımcıların Depresyon Belirtileri Dağılımları .....	47
Tablo 11. Katılımcıların Mesleklerine Göre Doyum Düzeyleri .....	48
Tablo 12. Katılımcıların Mesleklerine Göre Anksiyete Düzeyleri .....	49
Tablo 13. Katılımcıların Mesleklerine Göre Depresyon Düzeyleri .....	50
Tablo 14. Katılımcıların Mesleki Doyum Cevap Dağılımları .....	50
Tablo 15. Katılımcıların Anksiyete Ölçeği Cevap Dağılımları .....	51
Tablo 16. Güvenirlilik Analizi .....	52
Tablo 17. Normallik Testi .....	53
Tablo 18. Cinsiyete Göre Independent t Testi .....	53
Tablo 19. Yaşa Göre Anova Testi .....	54
Tablo 20. Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi .....	55
Tablo 21. Katılımcıların Haftalık Tatil Gününe Göre Independent t Testi .....	55
Tablo 22. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Independent t Testi .....	56
Tablo 23. Katılımcıların Ailelerindeki Birey Sayısına Göre Anova Testi .....	57
Tablo 24. Katılımcıların Mesleklerine Göre Anova Testi .....	58

## KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

<b>a.g.e</b>	:	Adı geçen eser
<b>a.g.m</b>	:	Adı geçen makale
<b>a.g.y</b>	:	Adı geçen yönerge
<b>Bkz</b>	:	Bakınız
<b>C</b>	:	Cilt
<b>çev</b>	:	Çeviren
<b>Md</b>	:	Madde
<b>MDÖ</b>	:	Mesleki Doyum Ölçeği
<b>Nakl</b>	:	nakleden
<b>S</b>	:	Sayfa
<b>s=</b>	:	Sayı (Adet)
<b>Sos.Bil.Enst</b>	:	Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>Sy</b>	:	Sayı
<b>Vb</b>	:	ve benzeri
<b>Vd</b>	:	ve diğerleri
<b>Vs</b>	:	vesaire

## 1. GİRİŞ

Sağlık kavramına ilişkin birçok farklı tanımlamaya rastlamak mümkün olsa da en yaygın olanı ve kabul göreni Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan tanımdır. Bu tanımda sağlık kavramı, bireyin hem fiziksel, hem duygusal hem de sosyal yönünün iyi olması şeklinde bir nitelendirmede bulunmaktadır. Sanılanın aksine sağlık, bireyin yalnızca fiziksel fonksiyonlarının işlevsel olmasını değil, aynı zamanda bireyin duygu dünyasının ve sosyal yönünün de iyi olması, işlevsel olması anlamına gelmektedir. Bu sebeple de yalnızca hastalık halinde değil, diğer zamanlarda da bireyin sağlığının yerinde olmaması mümkündür (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998).

Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte teknolojik gelişmeler ile birlikte sağlık hizmetlerinde önemli gelişmeler yaşanmış, zamanında ölümcül olan birçok hastalığa tedavi yöntemleri geliştirilmiş, insan ömrünün uzaması sağlanmıştır. Buna karşın bu gelişmelere yol açan teknolojik gelişmeler aynı zamanda kentleşmeyi ve teknoloji aletlerinin kullanımını da geliştirerek insan hayatına olumsuz etkilerde de bulunmuştur. Artan rekabet ile birlikte insanların yaşamlarındaki stresleri artmıştır. Hayatlara beklentileri değişen bireyler, geçmişe göre çok daha farklı koşullarda farklı hedefler uğruna çabaladığından strese bağlı hastalıklar ortaya çıkmış ve bu da ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerinde farklılıkların çoğalmasına neden olmuştur (Akıncı, 2002).

Bireylerin para ve statü bazlı ihtiyaçlarının çoğalması ile birlikte mutluluk ve tatmin kavramlarında da değişiklikleri yaşanmıştır. Bireylerin paraya ve statüye duydukları ihtiyaç arttığından iş dünyasının bireysel mutluluk üzerindeki etkileri artış göstermiştir. Buna bağlı olarak da iş dünyasında da iş doyumunu ve mutluluğu yakalayamayan bireyler çok daha yüksek strese maruz kalarak sağlıklarında çok daha ciddi problemler ile karşılaşır hale gelmiştir (Alanyalı, 2006).

Yaşanan bu değişim ile beraber araştırmacılar da iş doyumunu ile bireyin sağlığı arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarını arttırmışlardır. Nitekim elde edilen bulguların ortak noktalarının başında iş doyumunu düşük bireylerin tükenmişlikleri yüksek iken, iş doyumunu yüksek bireylerin tükenmişlikleri düşüktür (Ardıç ve Baş, 2001). Öne çıkan bir diğer bulgu ise bireylerin iş doyumları ile duygusal tükenmişlikleri arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğudur (Bachorach, Bamberger and Conley, 1991).

Psikososyal bir varlık olan insanın, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir arada yaşama zorunluluğu, ortak değer ve davranışların oluşmasına neden olmuştur. Bu zorunluluğun içerisinde olan iş ya da meslek insan yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur. Kişinin sahip olduğu iş onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imknları ve hayattan aldığı zevki belirler (Aydın, 2004).



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. MESLEKİ DOYUM KAVRAMI

İş doyumunu, ilk olarak 20.yüzyılın ilk çeyreğinde ortaya çıkan, 20.yüzyılın ikinci çeyreğinde yapılan çalışmalar ile birlikte de önemi artan bir kavramdır. Bireysel verimliliği ve beraberinde örgütsel verimliliği arttırmayı amaçlayan işletme yönetimleri, bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirmiş ve iş doyumunun bireysel verimlilik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998). Bu gelişmelere bağlı kalarak iş doyumunu kavramının önemi artmıştır. Bu artışı iki nedene dayandırmak mümkündür (Arı ve Bal, 2008). Bu nedenler;

1. İş doyumunu bireylerin fiziksel ve ruh sağlıkları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduklarından insani nedenler kavramı önemli hale getirmektedir.
2. İşletmeler, artan rekabet koşulları içerisinde sürdürülebilirliklerini ve karlılıklarını artırma çabası içerisinde. İş doyumunu kavramının bu çaba içerisindeki olumlu etkileri de kurumsal nedenlerle kavramı önemli hale getirmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte artan rekabet koşulları, işletmelerin pazarlama stratejilerinde köklü bir değişim yaşanmasına yol açmıştır. 20.yüzyılın ortalarına kadar ürün odaklı pazarlama stratejileri geliştiren işletmeler, artan rekabet ile birlikte müşteri odaklı pazarlama stratejilerine yönelmişlerdir. Bugün, herhangi bir ürün ya da hizmetin ikamesine gerek ulusal pazardaki yerli ve yabancı birçok işletme tarafından gerekse de uluslararası pazardan kolayca ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla işletmeleri tüketiciler gözünde cazip hale getiren sundukları ürün ve hizmetin kalitesidir. Bu da işletmelerin kalite odaklı çalışmalarını arttırmalarına doğrudan yol açmaktadır (Aydın, 2004). İşletmelerin ilk müşterileri çalışanları olduğu gerçeğinden yola çıkarak sunduğu ürün ve hizmetlerde kaliteyi arttırmayı amaçlayan işletmeler kaliteli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu da çalışanlara sunulan koşulların iyileştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bugün işletme yapılarında geçmiş dönemlere kıyasla çok daha güçlü örgütsel iletişim kurulmaktadır (Bachorach, Bemberger and Conley, 1991).

Bugün işletmeler çalışanlarından en yüksek verimliliği elde etme arzusu içerisinde. Bu doğrultuda da çalışanlarına sunduğu çalışma ortamının yanı sıra verilen ücret, tanınan sosyal haklar gibi birçok nitelikte de çalışanları memnun edici girişimler içerisinde bulunmaktadır. Sunulan niteliklerin yanı sıra çalışanlara verilen bireysel değeri de artırma adına örgütsel iletişimin gelişimine büyük önem verilmektedir. Birçok işletme çalışanlarının fikirlerini üst yönetime sunmasına imkan tanıyarak hem çalışanların fikirlerine değer verdiğini göstermek, hem çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını ve sadakatlerini arttırmak hem de yenilikçi fikirlerden faydalanmak amacını taşımaktadır (Bakan ve Büyükbese, 2004).

Günümüz çalışanlarının örgütlerinden başlıca beklentileri şunlardır (Bakan ve Büyükbese, 2004):

- İyi bir çalışma ortamı sunulması,
- Sosyal haklar tanınması,
- Örgütsel adaletin sağlanması,
- Örgütsel iletişimin güçlü tutulması,
- Örgütte yükselme imkanı tanınması.

Bu istekleri karşılanan çalışanların örgütsel sadakatleri, verimlilikleri ve motivasyonları yüksek olmaktadır. Aksi bir durumda ise çalışanların yüksek sadakate, verimliliğe ya da motivasyona sahip olmaları pek mümkün değildir. Bu durumun bilincinde olan işletme yönetimleri, sundukları ürün ve hizmetler kadar çalışan memnuniyetini sağlama adına da çaba sarf etmektedir. Günümüz rekabet koşulları içerisinde işletmeler arasında fark yaratacak temel unsurların başında sunulan ürün ve hizmetin kalitesi geldiğinden işletmeler mümkün olan en iyi çalışanlara sahip olma çabası içerisine girmektedir. Bu da işletme yönetimlerinin tüketicilerden önce çalışanların ilgisini çekmeyi ve korumayı zorunlu hale getirmektedir.

Doyum kavramı ise bireyin beklentileri ile elde ettikleri arasındaki tutarlılığa bağlı olarak değişkenlik gösteren bireyin memnuniyetini sağlayan bir duygudur. İş dünyasında bireysel performans ve motivasyona paralel olarak örgütsel performans ve motivasyon üzerinde etkili olan unsurlardan birisi de çalışanların doyumudur. Almış olduğu sorumluluklar ve kendisine sunulan olanaklar hususunda doyuma ulaşan bir çalışanın motivasyonu ve verimliliği daha yüksek iken doyumunu düşük olan çalışanın



motivasyonu ve verimliliğinin daha düşük olduğu görülmektedir (Broome, Knight, Edwards and Flynn, 2008). Bir çalışana sunulan olanaklar kadar çalışanın işletme yönetiminden beklentileri de çalışanın doyumunu doğrudan etkilemektedir (Chen, 2007).

Mesleki doyum olarak bahsedeceğimiz kavram literatürde iş tatmini, iş motivasyonu olarak da yer almaktadır. Locke'a (1976) göre iş tatmini, kişinin iş veya mesleki deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan keyifli ya da olumlu durumu ifade eder. Spector'a göre iş tatmini işle ilgili küresel bir his olarak ya da işin çeşitli yönleri veya bölümleri ilgi ilgili bir takımyıldızı olarak düşünülebilir. Küresel yaklaşımda alt ve üst sınırı ilgililik tutumudur. Örneğin, işini seven veya sevmeyen kişilerin etkileri belirlenmek istenirse kullanılır. İş tatminini, kişinin maaşı, fiziksel ve duygusal çalışma koşulları, sahip olduğu yetki, otoritenin özerk kullanımı ile ilgili tüm olumsuz ve olumlu yönlerin toplamı, sahip olduğu başarı düzeyi ve bu başarıdan dolayı verilen ödüller, işiyle ilgili olarak sürdürülen sosyal statü, meslektaşları ve yöneticileri ile ilişkileri olarak tanımlayabiliriz (Chen, 2007).

### **2.1.1. Mesleki Doyum Kuramları**

Kapsam teorileri, kişinin içinde bulunduğu ve buna bağlı olarak kişinin sergilediği davranışların sebebini ortaya koymaya çalışan durumları ele almaktadır. Yani bireylerin davranışlarında güdüyü ve örgütün beklentileri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır (Çekmeliolu, 2006).

#### **2.1.1.1 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

Herzberg, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanları tatmin eden faktörleri "motive edici faktörler", işin çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri de "hijyen faktörler" olarak tanımlamıştır (Çimen, 2000).

Herzberg'e göre motivatörlerin varlığı, iş memnuniyeti getirir ve hijyen faktörlerinin olmayışı iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanmaktadır. Dahası hijyen faktörlerinin varlığı mutlaka iş doyumunun artmasına neden olmaz ancak çalışanların iş memnuniyetsizliğini azaltır veya ortadan kaldırır

### **2.1.1.2. McGregor'un X ve Y Teorisi**

McGregor 1960'da X ve Y teorisini yönetici ve çalışanların doyumunu ölçmek için oluşturmuştur. X teorisine göre Y teorisi; bireylerin çalışma, başarıya ve yetenekli olmak ile gelişim için detaylı psikolojik gereksinime sahip olmuş olduklarını göz önüne alır. McGregor bu teorinin daha anlamlı psikolojik ve motivasyonel modeli ortaya koyduğuna inanır. Ayrıca, O yüksek potansiyelin ortaya çıkarılması sorumluluğunu yönetime verir. Y teorisine göre aşağıdaki varsayımlar öne çıkar (Dallar, Arıkan, Aslan ve Çakır, 2007). Bu varsayımlar:

1. Şartların olumlu olması iş bir oyun kadar doğal bir hal almaktadır.
2. Örgütlerin oto kontrol sistemleri ne kadar gelişmiş olur ise amaçlarına ulaşmaları da o kadar kolay olur.
3. Örgütsel yaratıcılığın yüksek olması problemlerin çözümünde büyük bir etkidir.
4. Motivasyon, bireylerin saygı görmelerine, kendilerine güvenmelerine, psikolojik yaklaşımlarına ve örgüt koşullarına göre farklılık göstermektedir.
5. Bireylerin yüksek derecede motive edilebilir ise yaratıcılıkları da artış göstermektedir.

### **2.1.1.3 Alderfer'in ERG Teorisi**

Herzberg ve Maslow kendi kuramları için kullandığı sınıflamaya benzeyen şekilde sınıflama yapmış güdüleyen etkileri farklı şekilde açıklamayı tercih eden Alderfer, ihtiyaçları üç ana grupta incelemiştir. Varolma, Aidiyet ve Gelişme. Bu kuram ERG olarak da bilinmektedir. Varolma ihtiyaçları hayatta kalma için temel olan güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçları kapsamaktadır (Dağdelen, 2008).

### **2.1.1.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Maslow'un ihtiyaç sınıflaması çalışmasında Roberts, Walter ve Miles kendilerinin "bilme (bilme ihtiyacı)" olarak adlandırdıkları diğer bir faktörü tanımlamışlardır. Onlar bilme ihtiyacını Maslow'un hiyerarşisindeki diğer ihtiyaçlardan ayrı olarak açıklarlar ver bu faktörü iş tatmininin farklı, bağımsız bir boyutu

olabileceğini belirtirler. İnsan ihtiyaçlarının ayrıntılı bir haritası çıkarılabilir mi? Bu ihtiyaçlar her zaman birbiriyle ilişkili midir? Tatmin edilen şuurlu ihtiyaçlar önceden şuursuz olan diğer ihtiyaçların doğmasına sebep olabilir mi? Abraham Maslow, bu sorulara kesin bir cevap vermiştir: “Bireyi devamlı talep eden varlık olarak tanımlayabiliriz ve memnuniyetini tam sağlamak mümkün değildir. Bir istek tatmin edilirse yerini yeni istek alır ve bu sürekli olarak tekrarlanır. Bu eylem, bireyin hayatı boyunca devamlılık gösterir. Tüm motivasyonlar daha sonra birbiri ile ilişki üstünde çalışma gereksinimi doğurur ve eğer ulaşılmaya çalışılan netice tam manası ile anlama gerekirse motivasyonu oluşturan birimlerin ayrı olarak incelemeyi vazgeçilmesi ile mümkündür.” Maslow toplam beş ihtiyaç grubu belirleyerek ve bu gruplardan dinamik bir ilişkiye ve hiyerarşiye sahip olduğunu savunmuştur. Eğer bir insan sonsuz emek kaynağına sahipse, diğer ihtiyaçlar hemen hücum eder ve organizmayı oluşturan diğer psikolojik ihtiyaçların yerini alır. Bu ihtiyaçlar da giderildiğinde yeni ihtiyaçlar ortaya çıkar ve bu böyle sürüp gider. Bu yüzden Maslow temel insan gereksinimlerini önem sırasıyla hiyerarşik bir düzen içinde toplamaya ve bu gereksinimlerde tatmini sağlayacak örgüt içindeki elemanları belirlemeye çalışmıştır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Maslow’un bedensel, güvenlik, bağlılık, saygınlık ve öz gerçekleştirme olarak adlandırdığı ve bu şekilde öncelik sırasına oturttuğu gereksinimler şu şekilde ifade edilebilir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004):

- **Bedensel Gereksinimleri:** Bedensel gereksinimlerin en güçlü gereksinimler oldukları ileri sürülmektedir. Hiçbir gereksinimi doyumlayamama durumundaki kişinin ilk yöneleceği itki bedensel gereksinimlerini doyumlayacak yiyecek, içecek, seks, uyku gibi bir itki olacaktır. Bireyin tüm güç ve yeteneklerini bedensel gereksinimlerini karşılama çabalarına kanallaştıracaktır.
- **Güvenlik Gereksinimleri:** Bedensel gereksinimler doyumlandığında ortaya çıkan bu yeni gereksinme kümesi güvenlik, koruma, düzene ve yasalara bağlılık, korku ve anarşiden uzaklık gibi gereksinimleri kapsar. Bunlar insanın kendini güvende hissetmesi için ihtiyaç duyulan gereksinimlerdir.
- **Bağlanma Gereksinimleri:** Bireyler, diğer bireyler ile birlikte olma ve onlar ile sevgi içinde ilişki kurmayı ister. Sıradan ve sağlıklı bireyler, eşleri, çocukları ve arkadaşlara sahip olmayı, çevrelerindeki sosyal katmanlarda yer edinmeyi tercih

eder. Güvenlik ve bedensel ihtiyaçları doyuma ulaşınca bağlanma ve sevgi ihtiyaçları git gide önem kazanır.

- **Saygınlık Gereksinimleri:** Bu gereksinimler iki kümede ele alınabilir. Birinci küme güçlülük, başarı, yeterlilik, ustalık ve yetenek edinme, bağımsız ve özgürlük arzuları, yani bireylerin öz saygınlık gereksinimlerini içerir. İkinci küme ise diğerlerinin gözünde şöhret ve saygınlık sahibi olma, tanınma, dikkati çekme, önemli olma gereksinimlerini kapsar. Freud tarafından ihmal edilen bu gereksinimler Adler tarafından vurgulanmış, önemleri bugün gerek psikanalistler gerekse de klinik psikologlar arasında benimsenmiştir.
- **z Gerçekleştirme Gereksinmesi:** Kişilerin kendi güçlerini ve özelliklerini, potansiyellerini en st noktada gerçekleştirebilme gereksinimi öz gerçekleştirme gereksinmesidir. Buraya kadar açıklanan tüm gereksinimler doyumlanmış olsa bile, birey en uygun olduğu işi yapamıyorsa ve yetenekleri en uygun uğraşa ynelememişse yeni bir doyumсуzluđ belirebilmektedir. Öte yandan Maslow özünü gerçekleştirebilen insanın özelliklerini de sıralamıştır: Gerçeği daha iyi algılayıp, gerçekle daha rahat ilişki kurabilme; hem kendini hem başkalarını olduğu gibi kabul etme; düşüncelerle davranışların kendiliğinden oluşması; önemli sorunlara yönelme; çevreden uzak, yalnız kalabilme; bağımsızlık veya özerklik; yaşamın tadını çıkarmada sürekli tazelik; gizemsel ya da doruk deneyi; insanlıkla özdeşlik, kişiler arası ilişkileri derin ilişkiler kurabilme; demokratik bir kişilik yapısı; araçlarla amaçları ayırabilme yeteneği; mizah yeteneği; yaratıcılık ve son olarak ortak bir kültür içinde yaşayıp bu ortaklıktan uzak durabilme, özerk görünümü kaybetmeme.

### 2.1.2. Süreç Teorileri

Kapsam teorileri gibi süreç teorileri de birey eylemlerinin nasıl başlayıp, sürdüğü ve durduruldukları süreçlere açıklık göstermeyi amaçlamıştır. Motivasyon süreçlerini bu şekilde değişenlerin birbiri içinde gelişen ilişkiyi ortaya koymaya çalışır (Gökçakan ve Aysıt, 2002).

### **2.1.2.1 Glasser'in Seçim Teorisi**

Seçim teorisi, tüm insan davranışlarının “seçilmiş” olduğu ve tüm insanlık için ortak olan beş “temel ihtiyacı” karşılamak için davranışlarımızı seçtiğimiz inancına dayanır:

- Güvenlik ve Hayatta Kalma
- Aşk ve Aidiyet
- Güç
- Özgürlük
- Eğlence

Glasser, “kontrol edebileceğim davranışım olan tek kişi benim” diyor. Bir kişi başka bir şeyi zorla veya tehditle bir şey yapmaya zorlayabilirken, gerçekte yapabileceği tek şey diğer kişiye “bilgi” vermektir. Nasıl yanıt verileceğine karar vermek diğer kişilere bağlıdır. Bu yüzden, Seçim teorisi, insan davranışının dış güçler tarafından belirlendiğini ortaya koyan “dış kontrol” modellerinin aksine “iç kontrol” psikolojisidir (Gökçakan ve Aysıt, 2002).

### **2.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi**

Yöneticiler, çalışanların kendilerinin kazandıkları ile diğerlerinin kazandıklarını kıyasladıklarını bilmeli ve eşitsizlik olarak değerlendirilebilecek davranışlardan uzak durmaya özen göstermelidir. Maaş artırma ya da bir ödül, diğer çalışanlar ile bir eşitsizliğe neden oluyorsa motive edici olarak algılanmaz. Tam tersine, motivasyona negatif yönde bir etki yaratır. Bu sebeple, akıllı yöneticiler eşitlik duygusunu iyi yönetir ve kazanımları dengeleyerek çalışanları motive ederler (Gümüş, 2006).

### **2.1.2.3. Vroom'un Beklenti Teorisi**

Vroom tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre üç farklı ilişki söz konusudur. Çaba başarı ilişkisi, bireylerin çabası oranında başarılı olacaklarını bekler. Başarı ödül ilişkisindeyse bireyler başarılı olmaları sonucunda ödül alacağını ortaya koyar. Ödül ihtiyaç ilişkisinde iki ilişki tamamlayıcı özelliğe sahiptir. Ödül bireyin gereksinimlerini

tatmin etme noktasında olan derecenin neticesidir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

Eren (2008; 536) Vroom'un modelinde güdüleme ile ilgili başlıca ödülleri şöyle sıralamaktadır:

- **İçsel ödüller;** her birey gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler neticesinde elde ettiği sonuç karşısında kişisel bir hazsa, tatmine, mutluluğa ulaşmaktadır. Tüm bu duyguların bütünü içsel ödüller kapsamında adlandırılmaktadır. Kişinin elde etmiş olduğu duygusal tatmin, bireyin kendisine verebileceği en büyük ödüllerden birisidir.
- **Dışsal ödüller;** bireyin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler neticesinde elde etmiş olduğu sonuç doğrultusunda çevresinden ve yöneticilerinden almış olduğu tepkilerin yanı sıra sunulan prim, ikramiye, tatil ya da terfi gibi yan haklar da dışsal ödüller kapsamında yer almaktadır.

## 2.2. Mesleki Doyumu Oluşturan Öğeler

İş hayatı bireylerin günlük zamanlarının üçte birini doğrudan etkileyen, dolaylı yollarla ise çok daha geniş bir yer tutan olgudur. Birey, işi doğrultusunda yaşam standartlarını belirleyebildiğinden iyi bir iş sahibi olmak için de eğitim hayatını şekillendirmektedir. Yani iş, bireylerin hayatları üzerinde doğrudan etkiye sahip olmaktadır. İş dünyasında yaşanan ve iş dünyasının sunmuş oldukları bireylerin duygusal ve finansal yaşantılarına etki ettiğinden iş tatmini bireyin hayatında yüksek etkiye sahip bir olguya dönüşmektedir. İş tatminini etkileyen ise birçok unsur olduğundan söz etmek mümkündür. Bu unsurları alt başlıklar halinde ele almak iş tatmini ve etkileyen unsurlara yönelik çok daha kapsamlı bir bilginin elde edilmesine olanak sağlayacaktır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

Mesleki doyumu oluşturan birçok öge olmakla birlikte başlıca öğeler şunlar:

- İşin niteliği
- Ücret ve yan ödemeler
- Bireyler arası ilişkiler
- Çalışma ortamı

- Yöneticiler

Her bir unsuru alt başlık halinde ele almakta yarar vardır.

### **2.2.1. İşin Niteliği**

İşsel faktörlerden biri olarak, işin kendisi motivasyon üzerinde etkili bir faktördür. Bu kavramın, işin çeşitli yönleri ile ilgili ve çalışan kişi ile ilgili olmak üzere iki boyutundan bahsedilebilir. İşin kendisi denirken, işteki kontroller, çalışana tanınan otonomi, işin içeriğindeki çeşitlilik, tekdüzelik, işin konusu, iş süreçleri gibi özellikler kastedilir. Örneğin tekdüze monoton işler genelde sıkıcı bulunurlar ve motive edici değildirler. Bu tip işler iş zenginleştirme ve iş genişletme gibi teknikler kullanılarak cazip hale getirilir. İş yerinde bireye tanınacak otonomi, onun iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Ancak, bir de iş görenin demografik özellikleri vardır ki, bunlar ortam faktörleriyle etkileşime girdiklerinde çok farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olurlar. İnsanların ilgi duydukları ve çalışmaktan hoşlandıkları iş alanları birbirinden oldukça farklılıklar gösterir. Kimi insanlar yeteneklerini zorlamaktan ve sınamaktan kaçınırken, kimileri de tam tersine rakipleriyle karşılaşmaktan ve yeteneklerini sınamaktan ve dolayısı ile yarışmalı işlerden daha çok haz duyarlar (Gazioğlu ve Aysit, 2002). Baktığımızda işin niteliği içerisinde sosyal statü, sosyal hizmetler, sorumluluk, ahlaki değerler, başarı hissi gibi birçok bireysel kavramları kapsamaktadır.

### **2.2.2. Ücret ve Yan Ödemeler**

Ücret, ekonomi alanında “emeğin fiyatı” olarak belirlenmektedir. Ücretin iki boyutu vardır. Bunlardan biri iş gören, diğeri işveren boyutudur. İş gören açısından baktığımızda ücret, belirli ölçülere göre kendisinin ve ailesinin belirli bir yaşam düzeyi için gereksinimlerini karşılayan bir araçtır. Maaş çalışanın sahip olduğu yetenek bilgi beceri, aldığı sorumluluk ve yaptığı iş ölçüsünde belirlenir. Burada esas alınması gereken konu eşit işe eşit ücret ödenmesidir (Gökçakan and Murat, 2002).

### **2.2.3. Bireyler Arası İlişkiler**

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır ve diğer insanlar ile kurmuş olduğu iletişim duygularında, yaşantısında ve davranışlarında doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu durum bireylerin performansı için de geçerli olduğundan bireylerin örgüt çalışanları ile kurmuş olduğu iletişim iş tatmininde doğrudan etkiye sahiptir. Çalışma arkadaşları ile sorun yaşayan, gerginliklere ve hatta kavgalara maruz kalan bir bireyin o ortamda huzurlu ve mutlu olması mümkün değildir. Bu da iş tatmininin düşük olmasına yol açmaktadır. Bu sebeple bireyin iş tatmini üzerinde etkiye sahip olan değişkenlerden birisi de çalışma arkadaşları ile kurmuş olduğu ve çalışma arkadaşlarının kendi aralarında kurmuş olduğu iletişim olarak karşımıza çıkmaktadır (Azgar, 2001).

### **2.2.4. Çalışma Ortamı**

Her birey gerek donanımsal olarak gerekse de örgütsel huzur olarak ideal alanlarda bulunmak ve çalışmak istemektedir. Buna bağlı olarak işletmenin çalışanlarına sunmuş oldukları çalışma ortamı çalışanların iş tatminlerinde doğrudan etkiye sahip olmaktadır. Donanımsal olarak yetersiz bir çalışma ortamında çalışanların yüksek performans göstermeleri ve yetenekleri sergilemeleri mümkün olmadığından çalışanları huzursuz etmektedir. Bu da iş tatmininin düşmesine yol açmaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel adaletin sağlanmadığı bir ortamda ne kadar başarılı olursa olsun haksızlığa uğrayacağını ya da hak ettiğini elde edemeyeceğini düşünen bir çalışanın da yüksek iş tatminine sahip olmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşım değildir. Bu gerçeklerden yola çıkarak işletmenin sağlamış olduğu çalışma ortamının hem fiziksel hem de duygusal olarak sunduklarının çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu ifade etmek mümkündür (Keser, 2005).

### **2.2.5. Yöneticiler**

Yöneticiler, işletme paydaşları ile çalışanlar arasında gördükleri köprü görevi ile birlikte önemli bir iletişim aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin işletme çalışanları ile kurmuş oldukları iletişim ve örgüt bünyesinde sağlamış oldukları adalet duygusu, çalışanların iş tatmininde, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıklarında,



motivasyonlarında ve performanslarında doğrudan etkiye sahip bir araca dönüşmektedir. Bu sebeple işletme yöneticilerin kurmuş oldukları iletişimde saygı sınırlarını aşmamaları, emreden değil yönlendiren olmaları ve çalışanları motive etmeleri hem çalışanların iş tatmini açısından hem de örgütün menfaatleri bakımından büyük kazanımlar sağlamaktadır (Kurçer, 2005).

### **2.3. Mesleki Doyumun Ölçümü**

İş doyum ölçek geliştirmesi için yapılan çalışmalarda, insanların genelde işlerinden ya da işlerin değişik yönlerinden ne kadar hoşlandığı ya da hoşlanmadığı ile ilgili değerlendirme, bireylerin işinden sağladığı doyumsuzluk veya doyumun göstergesi olarak kabul edilir. Uzun yıllardır, iş doyum ölçülmesine dair çaba iki açıdan sürdürülür. Bunlardan ilki, değişik yönlerden elde edilen doyum ölçümünde çok yönlü iş doyum ölçeği geliştirme; diğeryse işten elde edilen doyum seviyesini belirleme için iş doyum ölçeğinin geliştirilmesidir (Özer, 2002).

#### **2.3.1. Wood'un İş Tatmini/Tatminsizliği Ölçeği (JSQ)**

Wood ve diğerleri (1986), bir işçinin iş memnuniyetini değerlendirmeyi amaçlayan 14 maddelik bir anket geliştirdi. İşin Özellikleri Envanterinden (Job Characteristics Inventory) yedi madde benimsenmiş ve işin çeşitli boyutlarına odaklanan diğer 7 öge yazarlar tarafından geliştirilmiştir. ABD'de JSQ'yı 1076 pazarlama uygulayıcısına yönlendirdiler. JSQ'nin geçerliliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar JSQ'nin özdeğeri > 1 olan dört alt ölçekten oluştuğunu göstermiştir. Bu alt ölçekler (4 madde) bilgi memnuniyetinden, çeşitlilikten memnun kalma (6 madde), kapanıştan memnun kalma (2 madde) ve ücretten memnun kalma (2 madde) memnuniyetidir. Bilgi alt ölçeğinden memnuniyet, denetmenden alınan iş performans geribildirimini ile ilgilidir. Çeşitlilikten memnunluk, çalışanın işinin sağlayabileceği özgürlük ve çeşitlilik algısına odaklanır. Kapatma ile memnuniyet, işlerinde kontrol duygusunu vurgular. Son olarak, ödeme memnuniyeti, çalışanın aldıkları maaşı açıkça yansıtmaktadır. Ayrıca, araştırmacılar, iş tatmininin dört

boyutunun, anketin geçerliliğini destekleyen gelir, yaş, cinsiyet, eğitim ve sosyal sorumluluk ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

### 2.3.2. Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımlama İndeksi (JDI)

Hulin, Kendal ve Smith tarafından 1969'da oluşturuldu. Bu ölçeğin 6 boyutu ve 70 maddesi vardır. Boyutlar, çalışma ortamından beklentiler, çalışma ortamında ilişkiler, çalışma şartları, işin yetki ve sorumlulukları, işin sağladıkları, çalışma ortamıdır. Bu ölçek aynı zamanda en çok kullanılan ölçek olma özelliğine sahiptir. Bunun temel nedeni, yüksek güvenilirlik ve kullanım kolaylığıdır (Özer, 2002).

### 2.3.3. Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS)

Spector (1994) tarafından geliştirilen iş tatmini anketi, birbirleri ile ilişkili olan dokuz iş boyutunun her biri için bireyin iş tatminini ve toplam iş tatmini düzeyini ölçülmektedir. İşe ilişkin bu dokuz iş boyutu, şunlardır (Örücü, Yumuşak ve Bakır, 2006).;

- **Ücret:** Örgütlerin, emek karşılığı iş görene yapılan nakit ödemeler, yapılan işle ilgili tatmin sağlamakta önemli etkiye karşın, temelde iş görenler, ücreti başkalarının aldığı ücretlerle mukayese edildiğinde elde edilen sonuç nedeni ile tatminsizlik veya tatmin duyabilir. Çalışanlar sadece kendi ücret düşüklüğü değil, aynı zamanda almış olduğu ücreti diğerlerin özellikle çalışılan grubun ücretine oranla daha az olduğundan dolayı yaptıkları işten tatminsiz duyarlar
- **Yükselme:** Çalışana sunulabilecek fırsatlardan biri olarak değerlendirilebilecek unsurlardan en önemlisi, çalışanların, başarıları sonucunda işlerinde yükselme olanaklarıdır. Yükselme ile kastedilen anlam, çalışanların örgüt yapısında ilerleme imkanının olup olmadığı anlaşılmaktadır. Birey eğer yapacağı başarı faaliyetler neticesinde yüksek yere geleceğini bilmesi halinde, bu pozitif netice, bireylerin iş tatmin düzeyine pozitif olarak yansır. Yükselme kavramı da ücret gibi bireyden bireye farklı boyutlarda algılanmaktadır. Bazı çalışanlara göre yükselme psikolojik bir gelişmeyi ifade ederken, bazılarına göre daha fazla para

kazanma anlamına gelebilmektedir. Bu algılama farklılığı da, kişilerin yükselme boyutundan elde ettikleri tatmin veya tatminsizliği etkileyebilmektedir.

- **Yöneticiler:** Yöneticilerin davranış ve tutumları, çalışanın iş tatmin düzeyini belirleyen önemli etmenlerden birisi olarak kabul edilir. Yöneticilerin demokratik ya da otokratik biçimde sergiledikleri davranış, çalışanların beklediği yönetim tarzıyla uyumlu olmaması durumunda, tatminsiz olmalarına sebep olabilir
- **Ek İmkânlar:** Parasal olan ile parasal nitelik taşımayan koşulların olması ya da olmaması, kişilerin tatminsizlik ya da tatmin olmalarına yol açabilir
- **Olası Ödüller:** İyi bir iş ya da tanınma olduğunda ve neticesinde ödül imkanının olması durumunda iş tatminini pozitif yönde etkilediği bilinmektedir.
- **İşleyiş Prosedürleri:** Örgütün içindeki işlerin işleyişleri ile bunlara ilişkin politikayı, prosedürleri ve iş tatmin seviyesini belirlemektedir. Örgütte yazılı olan veya olmayan prosedür ve kuralların işlerin yapılmasını hangi derecede zorlaştırdığı ya da kolaylaştırdığı kişilerin iş tatmin seviyesini belirlemektedir.
- **İş Arkadaşları:** Gruptaki kişilerin sosyal ve teknik düzeyleri yeterli olup olmamaları iş tatmin seviyesini etkilemektedir. Örgüt içinde teknik ya da sosyal seviyede ilişkileri kötü ya da iyi olması tatmin düzeyi üzerinde etkiye sahiptir.
- **İşin Kendisi:** Bu kavram, bireylerin ilgilerini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmaları ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamının bulunmasını ifade etmektedir. Yapılan işin rutin olmaması, sürekli bir biçimde değişmesi, çoğu zaman farklı düzey ve çeşitlilikte sorunlar ile karşılaşılması, çalışanların farklı bilgi düzeyleri ve tecrübelerinden yararlanılma olanağı doğurmaktadır. Bu durum, bazı çalışanların tatminini artırırken, bazılarının tatminsizlik duymasına neden olabilmektedir.
- **İletişim:** Çalışanın örgütteki ast-üst ya da aynı düzeyde olduğu diğer bireylerle iletişimin arzu edilen düzeyde olması, iş tatmini düzeyini etkileyebilmektedir.

#### 2.3.4. Minnesota Doyum Ölçeği (MSQ)

Yurt dışında kullanılan ve Türkçe'ye adapte edilerek geliştirilen bir diğer çok boyutlu ölçek ise, Minnesota İş Doyumu Ölçeğidir. İş tatmininin ölçümünde yaygın kullanılan bir diğer ölçek Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Literatür incelendiğinde araştırmalarda büyük oranda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanıldığı gözlemlenmektedir (Özsoy, Uslu, Karakiraz, Aras, 2014; 235). Minnesota Doyum Ölçeği, biri 100 soruluk uzun ve diğeri de 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır. Her iki ölçekte de, iş doyumunu oluşturan çeşitli faktörlerle ilgili (ücret, iş güvenliği, ilerleme olanakları gibi) sorular bulunur ve deneklerden her boyutla ilgili olarak ne oranda doyum sağladıklarını 1'den 5'e kadar değişen derecelerle (1-çok doyumsuz ve 5-çok doyumlu) değerlendirmeleri istenir. Ölçek sonunda, bir toplam puan elde edilir; puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu gösterir (Solmuş a.g.e.; 209). Minnesota doyum ölçeği 20-100 arasında puan alan ve puan arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren bir ölçektir. Puan değeri olarak 25 ve altı düşük iş doyumunu, 26-74 orta iş doyumunu ve 75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Weiss vd. aktaran Köroğlu, 2012; 281).

Minnesota doyum ölçeğinde genel tatmin değerlendirmesi iki faktörle yapılabilmektedir.

- **Alt Boyut (İçsel doyum):** Bireyin çevresi tarafından takdir görmesi, kendisine verilen sorumluluklar, terfi, ve elde ettiği başarılar alt boyut kapsamında yer almaktadır. Alt boyut kapsamında yer alan maddeler için elde edilen her bir puanın toplanması ve 12'ye bölünmesi sonucunda içsel doyum puanına ulaşılmaktadır.
- **Alt Boyut (Dışsal doyum):** İşletme yönetimi ve politikası, çalışma biçimi, astlar ile ilişkiler, denetim tarzı, çalışma şartları ve ücret işin çevresini ilgilendiren unsurlardan oluşmaktadır. Bu boyuta ait maddelerden toplanan puan toplamı 8'e bölünme ile dışsal puanı elde edilir. Tüm maddelerden elde edilen puanlar 20'ye bölünerek genel doyum planı bulunur (Weiss vd. aktaran Köroğlu, 2012; 279).

### 2.3.5. Warr, Cook ve Wall'un İş Tatmini Ölçeği

Warr, Cook ve Wall ölçeği, 15 nitelik ile deneklerin tatminsizlik veya tatmin durumunu sorgulamaktadır. Bu ölçek dışsal ve içsel motive edenlere ait olan alt ölçek ile motivasyon ölçümü için planlanmıştır. Genel niteliği ölçüm aracı iş tatmini, motivasyonu ölçmektedir (Öztürk and Fatih, 2003).

### 2.3.6. Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Araştırması (JDS)

Hackman ve Oldham (1974; 7-8) hazırladıkları Job Diagnostic Survey'i şu şekilde özetlemiştir (Seligman, 2002):

- JDS, teoride yer alan tüm kritik değişkenlerin ölçümlerini ve teoriye dahil olmayan birkaç tamamlayıcı değişkenin ölçümlerini sağlar. Sonuç olarak, JDS problemleri teorisi önemli derinlikte kavramlar belirlemiş, ancak bunu yapmak için ampirik genişlikten ödün vermiştir. Yani, JDS, işyerinde çalışanların tutumlarının geniş kapsamlı bir teşhisi için önerilen bir araç değildir, bunun yerine öncelikle işlerin niteliklerini ve bu işlere karşı çalışanların tepkilerini incelemek için yararlıdır.
- JDS'nin amacının, işlerin ayrıntılı ve güvenilir bir değerlendirmesini ve bunlara tepkiler vermesini sağlamak olduğu düşünüldüğünde, her bir değişkeni birden fazla şekilde ölçmek için bir girişimde bulunulmuştur. Dolayısıyla, JDS'nin kendisinde her bir değişken, farklı formatlarda yazılan maddelerle, anketin iki farklı bölümünde ele alınmaktadır. Ayrıca, eşlik eden bir araç (Job Pating Form), JDS ile eşzamanlı olarak geliştirildi ve odak işi üzerinde (örneğin, denetçiler veya dış gözlemciler) çalışmayan kişilerden Temel Boyutların ölçümlerini elde etmek için bir araç sağlar. İş Değerlendirme Forumu'ndaki maddeler, aynı işin farklı görünüşleri arasında doğrudan karşılaştırmalar yapılmasına izin veren, JDS'dekilerle tam olarak aynıdır.
- İşin tanımı ve işe duyuşsal tepkiler arasında net bir ayrım yapılması. Maddenin formatlarını ve İşin kendisinin kişisel ve duygusal tepkilerini etiketleyen unsurlar arasındaki farklılıkların olabildiğince açık olmasını sağlayacak sözcük biçimleri ve sözcüklerin geliştirilmesinde önemli çaba harcanmıştır. Amaç,

birinciyi mümkün olduğunca objektif hale getirirken, çalışanların deneyimlerinin tam zenginliklerine sahip olmalarına izin vermektir.

#### **2.4. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu**

Günümüz toplum anlayışlarında insan faktörü üretim faktörünün önünde yer almaktadır. Artan rekabet koşulları ile birlikte tüketici memnuniyetinin ve tüketici memnuniyetini sağlamak adına çalışan memnuniyetinin sağlanmasına verilen önemin artması ile birlikte ürün ve hizmet odaklı anlayış yerini insan odaklı anlayışa bırakmıştır. Nitekim sağlık sektörü gibi doğrudan insan ile yoğun bir ilişkinin kurulduğu son derece gergin ve bir o kadar hassas olan sektörlerde de insan faktörü çok daha önemli bir hal almaktadır. Yaşadıkları sağlık problemleri neticesinde sağlık hizmeti almak zorunda kalan bireyler, kendi üzüntüleri ve rahatsızlıkları doğrultusunda özel bir ilgi ve tedavi talep etmektedir. Çalışma alanları dahilinde sürekli olarak tedavi hizmeti veren ve özel ilgi gerektiren bireyler ile iletişim halinde olan sağlık çalışanları ise saygı ve sağlıklı iletişim beklemektedir. Her iki tarafın da memnuniyetini sağlamak tarafların çıkarları doğrultusunda en doğru yol gibi görünmektedir. İnsan sağlığı gibi son derece hassas bir hususta hizmet veren sağlık çalışanlarının iş doyumunu sağlamak verilen hizmetin kalitesini arttırmak kadar tarafların huzurunu sağlamak adına büyük bir önem taşımaktadır (Seligman, 2002).

#### **2.2. KAYGI KAVRAMI**

İnsanın doğumundan ölümüne kadar geçirmiş olduğu yaşam evresinde bireysel ve toplumsal yapı karşısında dönemsel olarak bazı endişelere kapılmaktadır. Bu endişeler kaygı olarak nitelendirilmektedir. Örneğin bireyin iyi bir üniversite kazanamama fikri karşısındaki duyguları ya da iyi bir meslek sahibi olamadığında çevresindekileri vereceği tepkiye ilişkin hissettiği duygular kaygı kapsamında nitelendirilmektedir (Servegil, 2006).

Kaygı kavramının literatüre girmiş 20.yüzyıl ile birlikte gerçekleşmiştir. 20.yüzyılın ilk yarısının sonlarına doğru 1940'lı yıllarda psikoloji alanında yapılan çalışmalarda ilk olarak Freud tarafından kullanılan kaygı kavramı, bireylerin bu duyguyu yaşama nedenleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Freud, kaygı kavramının diğer

duygular gibi tanımlanması güç ama yoğunluğu yüksek bir olgu olarak nitelendirmektedir (Örmen, 1993).

Freud'a göre kaygı, bireyin fiziksel özelliklerinin yanı sıra donanımsal yeterliliğinin ve toplumsal yapının etkileri doğrultusunda gelişim göstermektedir. Her birey yaşamakta olduğu toplumda belli bir düzeyde uyum sağlamaktadır. Diğer insanlar ile iletişim kurabilmek adına bu uyumu sağlamak bir gereklilik haline gelmiş durumdadır. Bununla birlikte toplumun genelinin dışında ya da toplumun genelinin yeterliliklerinin altında niteliklere sahip olan bireyler toplum tarafından dışlanma ya da eleştirilme kaygısını taşımaktadır. Bu da bireyin mevcut durumdan hoşnutsuzluk duymasına ve kendisine değiştirmek adına çaba sarf etmesine yol açmaktadır (Örmen, 1993).

Anksiyete ise daha geniş kapsamlı bir kavram olup bireyin yaşamı boyunca dış çevre ile uyum sağlamak adına geliştirdiği davranışlarına rağmen yaşamış olduğu kaygıların bütünüdür. Anksiyete, tıpkı kaygı, sevgi ya da özlem gibi kişiden kişiye farklılık gösteren bir olgudur. Bireyin yetiştirme tarzı, yaşı, yaşadığı toplum gibi birçok bireysel ve toplumsal faktör anksiyete düzeyinde farklılığa yol açmaktadır.

### **2.2.1. Kuramlara Göre Kaygı**

Kaygı kavramına yönelik 20.yüzyılın ilk yarısının sonlarında başlayan bilimsel çalışmalar, günümüzde de hızla sürdürülmektedir. Yapılan çalışmalarda kaygıyı farklı açılardan ele alan araştırmacılar kaygıya yönelik farklı kuramlar ortaya atmışlardır. Yapılan çalışmalar neticesinde genel olarak kabul gören 4 temel yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar;

1. Psikoanalitik yaklaşım
2. Bilişsel yaklaşım
3. Davranışçı yaklaşım
4. Varoluşçu yaklaşım

Her bir kuram kaygının farklı bir kısmına hitap ettiğinden kaygı sorununun çözümüne ilişkin tek bir kuramın yeterli olduğundan söz etmek mümkün değildir (Özdevecioğlu, 2003).

### **2.2.1.1. Psikoanalitik Kuram**

Bu kuramın kurucu Freud'dur. Freud, insan davranışlarının toplumsal uyum adına gerçekleştirildiğini ifade ederek fiziksel ve toplumsal tepkilere karşı bireylerin kaygı taşıdıklarını ifade etmiştir. Bu kaygı, gerçekçi bir çerçevede ele alındığında bireyin topluma uyumuna ve gelişimine katkı sağlarken, gerçek dışı bir hale dönüştüğünde bireyin gelişimine ciddi zararlar verir hale gelmektedir. Bu aynı zamanda bireyin toplumla olan uyumunun da azalmasına yol açmaktadır. Psikoanalitik kuram, bireyin kaygılarının gerçek dışı bir hal almasını engellemek ve gerçek dışı bir hal aldığından bu durumu düzeltmek adına geliştirilmiş bir kuram olup bireye odaklanmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bakır, 2006).

### **2.2.1.2. Bilişsel Kuram**

Bilişsel kuram, kaygıların temelinde bireylerin kontrol kaybı yaşamalarının ve çaresizlik hissine kapılmalarının yer aldığını savunmaktadır. Beck tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, bireyin biyolojik, psikolojik ve sosyal yönlerini ele alarak kaygılarını minimize etme amacı içerisindedir. Temel amaç, bireyin umutsuzluk, mutsuzluk ve endişelerini kontrol altında tutmasını sağlamak ve bunlarla baş ederek kaygılarının minimize etmektir (Özer ve Karabulut, 2003).

### **2.2.1.3. Davranışçı Kuram**

Davranışçı kuram, bireyin davranışlarına bağlı olarak duyduğu kaygıları ele almaktadır. Birçok insan, toplumdaki farklı gerçekleştirdiği davranışlarda kendisini rahatsız hissetmekte söz konusu davranışları taklit ederek bu rahatsızlığını gidermeye yönelmektedir. Davranışçı kuram, taklit yoluna gitmenin yerine bireyin kendi doğruları doğrultusunda davranışlarını sergilemesini ve buna rağmen kaygı duymamasını sağlamaya yönelik yaklaşımlarda bulunmaktadır (Lam, Zhong and Baum, 2001).



#### **2.2.1.4. Varoluşçu Kuram**

Bu kuramın başlıca temsilcisi Rolla May'dır. May, kaygının iki rolde ele alınması gerektiğini savunarak olumlu etkileri olduğu gibi olumsuz etkileri de olabileceğini ifade etmektedir. Bu yüzden de kaygıyı doğrudan önlemeye yönelik değil olumsuz etkilere sahip olan kaygıyı önlemeye yönelik yaklaşımlarda bulunmaktadır. Bireylerin olumsuz etkilere yol açacak düzeyde bir kaygıya sahip olmasının kendisini sınırladığını ve tutsak hale getirdiğini ifade ederek bu anlayışın yanlışlığını vurgulamaktadır (Seligman, 2002).

#### **2.2.2. Kaygı Türleri**

Kaygı kavramına yönelik çalışmalarda kaygının birçok farklı türe sahip olduğuna ilişkin de birçok bulgu ortaya konulmuştur. Bu bulgular doğrultusunda öne çıkan algı, bireyin kişisel özelliklerinin kaygının düzeyi ve süresine ilişkin farklılığa yol açtığı yönündedir. Bu doğrultuda genel olarak kabul görmüş kaygı türleri şunlardır (Özdevecioğlu, 2003):

- Sürekli kaygı
- Durumluk kaygı
- Olumlu-olumsuz kaygı
- Dalgalanan kaygı
- Bilişsel ve bedensel kaygı

##### **2.2.2.1. Sürekli Kaygı**

Sürekli kaygı, kişinin kaygı içinde olan bir yaşantıya yatkınlığı şeklinde tanımlanabilir. Bu duruma, bireyin içinde bulunduğu durumu ve günlük yaşantısını stres olarak yorumlama veya stres olarak algılama eğilimi de denilebilir (Sevim ve Harmancı, 1999). Objektif ölçütlere göre tarafsız olan durumların birey tarafından tehlikeli ve bireyin kendisini tehdit edici olarak algılanması sonucu oluşan mutsuzluk sürekli kaygıdır (Solmuş, 2002). Bu şekilde kaygı seviyesi yüksek olan bireylerin çok kolay bir şekilde kırıldıkları ve karamsarlığa büründükleri görülür. Kaygı seviyesi bu kadar

yüksek olan bireyler durumluk kaygıyı da diğer kaygı türlerinden daha sık ve yoğun bir şekilde yaşarlar (Servegil, 2006).

Bir diğer bakış açısına göre sürekli kaygı, stres meydana getiren şartların tehlikeli bir durum olarak algılanmasıdır. Stres oluşturan tehditlere karşı, durumluk duygusal tepkilerin yoğunluğunun artması ve süreklilik kazanması durumu söz konusudur (Örücü, Yumuşak ve Bakır, 2006). Aynı zamanda sürekli kaygı, bireyler arasında farklılık göstermektedir. Sürekli kaygısı yüksek olan bireyler, düşük olanlara göre stres yaratan durumları ya çok tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılamakta ve buna göre tepkide bulunma eğilimi göstermektedirler (Örmen, 1993). Diğer bir açıdan bakıldığında sürekli kaygıyı özelliklerinden dolayı kronik kaygı olarak nitelendirmek mümkündür.

#### **2.2.2.2. Durumluk Kaygı**

Durumluk kaygı, bireyin stresli durumlar karşısında hissettiği uyarılma olup, gerilim ve huzursuzluk duygularının göstergesidir. Başka deyiş ile durumluk kaygı; sıkıntı, endişe ve gerginlik ile karakterize durum olarak ifade edilebilmektedir (Örmen, 1993). Durumluk kaygı kinetik enerji gibidir ve yeterli düzeyde uyarıcı olduğu zaman vücutta kinetik bir reaksiyon meydana gelmektedir (Lam, Zhong and Baum, 2001). Durumluk kaygının önemli bir özelliği, zamanla düzensiz bir değişim göstermesidir.

Sakinlik ve durgunluk, durumluk kaygının olmadığını işaret ederken; gerilim, endişe ve sinirlilik orta düzeyleri gösterir. Yoğun korku, felaket düşünceleri ve organize olmamış panik davranışları çok yüksek durumluk kaygı düzeyi anlamına gelmektedir. Öner ve Le Compte, korkuyu durumluk kaygı, kaygıyı da sürekli kaygı olarak ifade etmişlerdir (Şimşek, 1994). Durumluk kaygı ve sürekli kaygının aralarındaki benzerlik ve farklılıkları fiziksel bir örnekle açıklamışlardır (Seligman, 2002).

Durumluk kaygıyı kinetik enerjiye, sürekli kaygıyı da potansiyel enerjiye benzetmişlerdir (Örmen, 1993). Bu benzerliği de şu şekilde açıklamışlar ve durumluk kaygıyı kinetik enerji gibi, belirli bir zaman kesiminde ortaya çıkan olay ya da reaksiyon olarak açıklarken; sürekli kaygıyı potansiyel enerji gibi belirli bir tepki gösterme yatkınlığı olarak ifade etmişlerdir (Tanhan ve Çam, 2009.).

### **2.2.2.3. Olumlu-Olumsuz Kaygı**

Bahsedildiği üzere belli düzeydeki kaygı bireyi tetikleyerek fiziksel ve zihinsel gelişimine katkı sağlarken gerçek dışı bir düzeye ulaşan kaygı bireyin hem zihinsel hem de fiziksel olarak çöküntü yaşamasına yol açabilmektedir. Bu doğrultuda kaygının olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilmesi bireyden bireye değişkenlik göstermektedir (Seligmen, 2002).

### **2.2.2.4. Dalgalanan Kaygı**

Sıkıntı ve endişenin hiçbir değişime uğramadan ortaya çıkması durumuna dalgalanan kaygı denilmektedir (Tanoğlu, 2006). Bu kaygının karşıtı ise *corerty anxiety* olarak ifade edilmektedir. Bu olgularda kaygı baş, kalp, mide ağrısı gibi fiziki bir rahatsızlık görünümünde olup, vücutta baş, kalp, mide gibi organlarda ağrı ile kendini göstermektedir (Tezer ve Uzer, 1992). Bazı olgularda ise nörotik sendrom belirtisi olarak ortaya çıkmaktadır.

### **2.2.2.5. Bilişsel ve Bedensel Kaygı**

Bilişsel kaygı, kaygının zihinsel bölümünü meydana getirmektedir. Kişinin kendi negatif değerlendirmeleri veya başarıyla ilgili olarak negatif beklentileri tarafından ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Bilişsel kaygı, kişinin sıkıntı ve endişelerinden, rahatsız edici görsel imgelerden ve bunlarla ilişkili olarak olumsuz duygulardan, bilinçli bir şekilde haberdar olma durumudur (Örmen, 1993). Bu duruma yönelik olarak bir futbolcunun kendisini genel anlamda sporda, özel anlamda ise futbolda, sürekli olarak negatif değerlendirmesi ve negatif performans beklentilerinin ortaya çıkması iyi bir örnek olarak verilebilir (Seligmen, 2002). Bedensel kaygı, doğrudan otonom sinir sisteminden kaynaklı uyarılardan kaynaklı ortaya çıkan ve kaygı üzerinde etkili olan fizyolojik değişkenleri göstermektedir (Solmuş, 2005).

Bedensel kaygı; hızlı kalp atımı, kısa ve kesik kesik 13 nefes alıp verme, ellerde terleme, karında sancı ve kaslarda gerginlik gibi reaksiyonlarla kendisini gösterebilmektedir (Lee and Ashford, 1993). Bilişsel ve bedensel kaygı tipleri birbirlerinden ayrı ayrı olarak ele alınmalıdır. Çünkü insan, bedeni ve aklıyla bir

bütünlük oluşturmaktadır. Bu bütünlük içinde, bilişsel ve bedensel kaygı birbirleri ile etkileşim içinde bulunmaktadır (Örmen, 1993).

Bilişsel ve bedensel kaygının hem duruma yönelik gelişen hem de süregelen davranışla ilişkisi vardır. Bilişsel ve bedensel kaygının ve bunlarla ilişkili olan durumluk ve sürekli kaygının yoğunluk ve yön boyutları da söz konusu olmaktadır (Seligmen, 2002). Negatif etkiler neticesinde, bedensel ve bilişsel kaygının yönleri negatife doğru kayabilir ve yüksek oranlarda bilişsel ve bedensel kaygıya sahip olma, başarısız deneyimlere yol açmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

### **2.2.3. Kaygıya Neden Olan Etkenler**

Literatüre bakıldığında kaygıya sebep olan birçok özellikli durum olabileceği görülmektedir. Psikologlar bu durumlar arasında özellikle iş değiştirme, akrabanın veya sevilen birinin ölmesi, günlük hayatta yaşanan sıkıntılar gibi durumların kaygıya neden olabileceği üzerinde durmuşlardır (Servegil, 2006). Bireyin durumu ne kadar ciddi olursa, kaygı seviyesi de o derece artmakta ve birey o derece gergin bir hale bürünmektedir (Seligmen, 2002). Hangi ortamın hangi tür kaygı meydana getireceği kültürler arasında farklılık gösterebilir. Ancak tüm toplumlar için geçerli bazı genellemeler yapılabilir (Tarhan, 2011).

### **2.2.4. Bireyde Kaygı Belirtileri**

Kaygı durumunun şiddeti, çok hafif tedirginlik düzeyinden, çok şiddetli panik derecesine kadar olabilir. Kendini rahatsız hissetme, korku, gerginlik, tedirginlik, şaşkınlık, panik, bulantı, baş dönmesi, baş ağrısı, çarpıntı, kan basıncı artması, düşmesi, solunumda artma, titreme, terleme gibi belirtiler ruhsaldan bedensel alan sıralanır (Sevim ve Harmancı, 1999).

### 2.2.5. Kaygı Nedeni İle Ortaya Çıkan Olumsuzluklar

Kaygı bireyin günlük yaşamında merkezi bir konumda yer alır ve birey kaygı üzerinde odaklaşırsa, o zaman kişi normal yaşamını sürdüremez hale gelir (Seligmen, 2002). Bu haller bireyin değişik davranış bozuklukları geliştirmesine yol açar. Kaygı duygusunun yoğunluğuna bağlı olarak davranışlarda aksama, algılama problemleri ve dikkat bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Lam, Zhong and Baum, 2001).

Kaygılı kişi davranışlarını, kaygı meydana getiren durumlardan kaçınmak amacıyla yönlendirdiğinden dolayı çevresindeki diğer seçenekleri algılayamamaktadır (Lee and Wilbur, 1985). Bu durumun sonucu olarak bireyin yaşam alanı kısıtlanmaktadır. Kişinin kaçındığı ve görmezden geldiği durumların sayısı arttıkça davranışlarında da kısıtlama olacaktır. Buna bağlı olarak bireyin kendisine doyum sağlayabilecek birçok kaynağı değerlendirememesi sorunu ortaya çıkacaktır (Levinson, 1986). Son yıllardaki önemli bulgulardan biri, kaygının uykusuzluktaki rolüdür.

Amerikan Psikoloji Birliği, kaygı bozukluklarına ilişkin çalışmalar gerçekleştirmiş ve kaygı bozukluklarını beşe ayırmıştır. Bu başlıklar ve kapsamaları şunlardır:

- **Panik Bozukluğu:** Bireyin yaşadığı kaygılar doğrultusunda nefes alışverişinde yaşadığı güçlük başta olmak üzere fizyolojik olarak sorun yaşamamasına yol açan kaygı türüdür (Levinson, 1986).
- **Genel Kaygı Bozukluğu:** Bireyin altı aydan uzun süre fiziksel ve davranışsal olarak sorun yaşamaması yol açan kaygı türüdür
- **Sosyal Fobi:** Kişinin toplum içerisinde iletişim kurmada ve davranışlarında sorun yaşamamasına yol açan kaygı türüdür (Seligmen, 2002).
- **Obsesif Kompulsif Bozukluk:** Bireyin kontrolü dışında davranışlar sergilemesine ve düşüncelere kapılmasına yol açan kaygı türüdür.
- **Post-Travmatik Stres Bozukluğu:** Bireyin sürekli olarak kötü rüyalar görmesine, ani sinir çıkışları yaşamamasına ve öfke kontrolünü kaybetmesine yol açan kaygı türüdür (Sevim ve Harmancı, 1999).

### 2.2.6. Kaygının Tedavi Yöntemleri

Kaygı, belirli bir düzeyi aştıktan sonra hastalık sınıfına girmektedir ve bu yönde profesyonel destek de geliştirilmiş durumdadır. Tedavi yöntemleri geliştirilmiş olmasına karşın uygulanan yöntemlerin etkileri bireyden bireye değişkenlik göstermektedir. Bazı hastalar bir aylık sürede tedaviye yanıt vererek iyileşirken bazı hastalarda bir yılın sonunda bile sonuç alınmadığı olmaktadır. Bu durumun başrolünde kuşkusuz hastanın yaklaşımı yer almaktadır (Tanoğlu, 2006).

Yüksek kaygı düzeyine sahip hastalara çoğu zaman depresyon teşhisi konulmaktadır. Bu teşhis koyma noktasında yapılan hatalar ise tedavi sürecin uzamasına ya da sonuç vermemesine yol açabilmektedir. Bu sebeple teşhisin doğru konulması ve bu doğrultuda bir tedavi yönteminin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kaygı hastalıklarına yönelik geliştirilmiş olan başlıca tedavi yöntemleri şunlardır (Tanhan ve Çam, 2009):

- **Davranış Terapisi:** Hedefin istenmeyen eylemleri kontrole alma ve bunların azaltılmasıdır.
- **Bilişsel Terapi:** Bu terapide gaye acı veren ve yıkıcı öğeleri değiştirmedir.
- **Bilişsel-Davranışsal Terapi:** Birçok terapistin kullandığı yöntemdir. Kişilerin yaşam kalitesini arttırma için tercih edilir.
- **Yumuşatma-Gevşetme Teknikleri:** Stres ile etkin mücadele etmesini sağlamaktadır.

### 2.3. DEPRESYON KAVRAMI

Depresyon kavramı, bireyin sürekli olarak enerji kaybı yaşamakta olup, duygu düzeyinde büyük dalgalanmaların yaşanmasına yol açan ve bireyi mutsuzluğa sürükleyerek intihar olasılığını da arttıran sağlık sorunu çeşididir. Depresyonun tedavi edilebilmesi için önce teşhis edilmesi gerekmektedir. Belirtileri büyük ölçüde duygusal olarak bu sağlık sorununda teşhis ve tedavinin zorluğu kadar sorunun tekrarlanmama riski de bir o kadar düşüktür (Tımaz, 2006).

### 2.3.1. Depresyon Tanımı

Depresyon, bireyin hayattan zevk almasını olumsuz yönde etkileyen, insanı mutsuzluğa sürükleyen, bireyin kendisini sorgulamasına ve ağır bir şekilde eleştirmesine yol açan, bireyin yaşama isteğini azaltan bir hastalık türüdür. Depresyonun başlıca belirtileri şunlardır (Seligmen, 2002):

- Bireyin umutsuzluk içerisinde olması,
- Bireyin hiçbir şeyden hoşnut olmaması,
- Bireyin herhangi bir hedefe sahip olmaması,
- Bireyin geçmişe dönük büyük pişmanlıklar duyması,
- Bireyin sürekli olarak kendisini suçlaması,
- Bireyin cinsel arzusunu kaybetmesi,
- Bireyin uyku sorunu yaşaması,
- Bireyin iştahını kaybetmesi.

Depresyon, bireyde zihinsel yıpranmanın yanı sıra fiziksel yıpranmaya da yol açmaktadır. Bireyin sosyal ilişkilerine ciddi zarar vermesinin yanı sıra intihara kadar sürükleyebilmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde depresyonun etkilerine ilişkin elde edilen başlıca bulgular şunlardır (Solmuş, 2005):

- Depresyon düzeyi orta ve ileri derecede olan her 4 hastadan 3'ü intiharı bir seçenek olarak görmektedir.
- Alkollü intiharlarda her 5 kişiden 3'ü depresyon yaşamaktadır.
- İleri düzeyde depresyon yaşayan bireylerin herhangi bir anda herhangi bir şekilde intihar etme olasılıkları %10 ile %18 arasında değişiklik göstermektedir.

### 2.3.2. Depresyonun Tarihçesi

Tarihteki en eski psikiyatrik bozukluklardan birisi olan depresyon, Hipokrates'e kadar uzanmaktadır. Bireyin yoğun bir psikolojik bunalım içerisinde olmasına karşılık kullanılan depresyon, asırlar boyunca hemen her toplumda karşılaşılan ve sürekli olarak da yeni yöntemler geliştirilen bir hastalık konumundadır. İnsan nüfusunun artmasının yanı sıra teknolojik gelişmeler ile birlikte artan rekabet gücü depresyon vakalarının

sayısal olarak artış göstermesine yol açmış durumdadır. Depresyon, günümüzde de oldukça sıkça karşılan hastalıklardan biri olarak varlığını sürdürmektedir (Özer, 2002).

### **2.3.3. Depresyonun Epidemiyolojisi**

Depresyonun epidemiyolojisi, depresyonun sebepleri kadar toplumda görülme sıklığını, gelecekte toplumun ne kadarında görülebileceğini, nelerin sebep olduğunu ve çözüm önerilerini ortaya koymaktadır. Konuya ilişkin yapılan çalışmalar, birikimli olarak depresyonun önlenmesine ve tedavi sürecinin minimize edilmesine dair katkıda bulunmaktadır. Yapılan her çalışma, geçmiş çalışmalardan yararlanmakta ve gelecek çalışmalara da fikir vermektedir (Seligmen, 2002).

#### **2.3.3.1. Sıklık ve Yaygınlık**

Depresif bozuklukların birçok farklı türü olmasına karşın en sık karşılaşılan hali tek uçlu depresif bozukluklar ve iki uçlu depresif bozukluklardır. Bu bozukluklar, sık görülmekle birlikte bireyin günlük yaşantısında da büyük aksaklıklara yol açmaktadır (Seligmen, 2002).

Son yıllarda konuya ilişkin birçok çalışma gerçekleştirilmektedir. 10 ülkeyi kapsayan geniş çaplı bir araştırma gerçekleştirilmiş ve bu araştırma kapsamında 38.000 katılımcılı bir örneklem oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen başlıca bulgular şunlardır (Solmuş, 2005):

- Hastaların birinci dereceden akrabalarında kadınların depresyona yakalanma olasılığı %18'dir.
- Hastanın birinci dereceden akrabalarının depresyona yakalanma olasılığı normal diğer bireylere göre %150 ile %300 aralığında daha yüksektir.
- Kadınların depresyona yakalanma olasılıkları erkeklere göre daha yüksektir.

Konuya ilişkin Türkiye'de gerçekleştirilen benzer bir çalışma ise 1995 ile 1996 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Dünya Sağlık Örgütü projesi kapsamında gerçekleştirilmiş olup 18 yaş ve üstündeki 7479 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 1286'sının yani %17'sinden fazlasının ruhsal bir hastalığa sahip olduğu belirlenmiştir (Özdevecioğlu, 2003).



#### **2.4.4. Depresyon Risk Faktörleri**

Depresyonun risk faktörleri arasında birçok değişken yer almasına karşın yüksek etkiye sahip olan ve ön plana çıkan unsurlar şunlardır:

- Bireyin cinsiyeti
- Bireyin yaşı
- Bireyin ırkı ve etnik grubu
- Bireyin medeni durumu
- Bireyin aile yapısı
- Bireyin çocukluk döneminde yaşadıkları
- Bireyin karakteristik özellikleri
- Bireyin yaşadıkları ve hayatındaki stres faktörleri
- Bireyin sosyoekonomik durumu
- Bireyin iş durumu
- Bireyin maruz kaldığı puerperal etkenler

##### **2.4.4.1. Cinsiyet**

Dünya Sağlık Örgütü, depresyona yol açan nedenlerin tespitine yönelik geniş kapsamlı bir çalışma gerçekleştirmiş ve depresyon üzerinde cinsiyetin güçlü bir etkiye sahip olduğu tespitinde bulunmuştur. Öyle ki bireyin cinsiyeti hayata bakış açısı, sorumlulukları, toplum içerisindeki konumu gibi birçok durum üzerinde etkili olmaktadır. Buna bağlı olarak da bireyin yaşamış olduğu stres ve depresyona yakalanma oranında da belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde toplumdan topluma farklılık göstermekle birlikte kadınlar ile erkekler arasında %1,3 - %2,6 aralığında depresyona yakalanma riskinin değişkenlik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

##### **2.4.4.2. Yaş**

Bireylerin yaşlarına bağlı olarak sorumlulukları, beklentileri ve yaşadıkları farklılık göstermektedir. Depresyon görülme olasılığı ve sıklığı da yaşa bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda 18-25 yaş

aralığındaki bireylerin geçmiş dönemlere nazaran son yıllarda depresyona yakalanma oranlarının arttığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında ise geçmişe nazaran 18-25 yaş aralığındaki bireylerin alkol ve keyif verici madde kullanımlarının artmış olması gösterilmektedir (Servegil, 2006).

#### **2.4.4.3. Irk ve Etnik Gruplar**

Hayatın her alanında köklü değişimler ve gelişimler yaşanılmasına karşın ırkçılık ve etnik ayrımcılık bir türlü son bulamamıştır. Nitekim insanların ten rengine, inandıkları dine, milletlerine ve etnik yapılarına göre toplum tarafından dışlanma ya da ön yargı ile yaklaşma vakaları süregelmektedir. Bu durum da bireylerin depresyona yakalanma riskleri üzerinde doğrudan bir etkiye yol açmaktadır (Servegil, 2006).

#### **2.4.4.4. Medeni Durum**

Günümüz toplumlarında toplumsal baskı belki de ulaşabileceği en üst seviyeye ulaşmış durumdadır. Bireylerin mutluluklarını, üzüntülerini, fikirlerini ve hemen her duygularını kolayca paylaşabilir hale gelmeleri bireylerin yalnızlıklarını arttırmış durumdadır. Dolayısıyla medeni durum da bireyin depresyona yakalanma riski üzerinde önemli bir etken haline dönüşmüş durumdadır. Bekar olan bireyler kendilerini yalnız hissederek, evli olan bireyler ise üstlendikleri sorumlulukların altında ezilerek ya da aile içi şiddete bağlı olarak depresyona yakalanma riskini arttırmaktadır (Servegil, 2006).

#### **2.4.4.5. Aile Öyküsü ve Genetik Özellikler**

Bireyin aile fertlerinin yaşadıkları olaylar ve hastalıklar bireyin yaşam alanına doğrudan etki etmektedir. Bireyin aile fertlerinin yaşadıklarına bağlı olarak hissettiği üzüntü, yaşadığı stres ve benzeri olumsuz duygular da bireyin depresyona yakalanma riskini arttırmaktadır. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda ailesinde depresyona yakalanmış ferde sahip olan bireylerin depresyona yakalanma olasılıklarının erkeklerde %11, kadınlarda ise %18 oranında daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özer, 2002).

#### **2.4.4.6. Erken Dönem Çocukluk Yaşantıları**

Konuya ilişkin araştırmalarda bireyin ebeveynlerinin tutumlarının bireyin depresyona yakalanma riski üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Sürekli olarak aile içi çatışmalara, sevgisizliğe ve benzeri olumsuzluklara maruz kalan bireylerin depresyona yakalanma riskleri yükselirken, sevgi dolu huzurlu bir ortamda yetişen bireylerin depresyona yakalanma risklerinin azaldığı ortaya konulmaktadır (Tanhan ve Çam, 2009).

Bireyin çocukluk döneminde maruz kaldıklarını iki alt başlıkta ele almak mümkündür. Bunlar (Solmuş, 2005);

1. Bireyin aile fertlerinden kayıplar yaşaması
2. Bireyin aile fertleri tarafından sevgisizliğe ve ilgisizliğe maruz bırakılması

Bireyin aile fertlerinden değer verdiği bir bireyin kaybını yaşaması özellikle 11 yaşının altındaki bireylerde çok daha kalıcı hasarlar bırakmakla birlikte bireyin depresyona yakalanma riskini de arttırmaktadır. Bireyin aile fertleri tarafından sevgisiz ve ilgisiz bırakılması ise özellikle 17 yaşın altındaki bireylerde depresyona yakalanma riskini arttıran bir unsur haline dönüşmektedir.

#### **2.4.4.6. Hastalık Öncesi Kişilik Tipi ve Özellikleri**

Bireyin depresyon yakalanma riski üzerinde karakteristik özellikleri de önemli bir etken konumundadır. Bireyin hayata bakış açısı, yeterliliklerini, sahip olduklarını ve beklentileri stres düzeyinde üzerinde etkili olduğundan depresyona yakalanma riski üzerinde de etkili hale gelmektedir (Özer, 2002).

#### **2.4.4.7. Olumsuz Yaşam Olayları ve Stres Etkenleri**

Bireyin maruz kaldığı olumsuz olaylar doğrudan depresyon riskini arttırmamakla birlikte bireyin depresyona yakalanmasına yol açan unsurların alt yapısı oluşturarak riski arttırmaktadır. Birçok insan büyük zorluklara, olumsuz olaylara maruz kalmasına karşın depresyona yakalanmayabilirken, bazı bireyler küçük bir olumsuzluk karşısında depresyona yakalanabilmektedir. Bu durum bireyin direnci ile doğrudan ilişkilidir (Tınaz, 2006).

#### **2.4.4.8. Sosyoekonomik Düzeyi**

Sosyoekonomik düzeyin bireyin depresyona yakalanma riski üzerindeki etkisinde henüz fikir birliğine varılmış olmasa da birçok araştırmacı sosyoekonomik düzeyin dolaylı yoldan da olsa bireyin depresyona yakalanma riski üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır. Her birey yüksek standartlı bir yaşam sürme arzusu içerisindedir. Bu arzularını karşılamakta güçlük yaşayan bireylerin depresyona yakalanma risklerinin arttığına dair birçok araştırmada bulguya ulaşılmıştır. Bu etkinin dolaylı mı yoksa doğrudan olduğuna dair ise tartışmalar sürmektedir (Lam, Zhong and Baum, 2001).

#### **2.4.4.9. İş Durumu**

Katılımcıların iş sahibi olmalarının depresyona yakalanma riskleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmada 1 yıl boyunca herhangi bir işe sahip olmayan katılımcılardan oluşan bir örneklem belirlenmiştir. Elde edilen en dikkat çekici bulgu şöyledir (Lee and Ashford, 1993):

- 1 yıl boyunca iş sahibi olmayan katılımcılar içerisinde kadınlarda %18, erkeklerde ise %8 oranında depresyon riskinin artmaktadır.

Konuya ilişkin benzer çalışmalarda bireyin iş ortamının, hatta statüsünün ve çalıştığı sektörün dahi depresyona yakalanma riski üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

#### **2.4.4.10. Puerperal Etkenler**

Kadınlarda görülen puerperal dönem, doğum öncesi ve doğum sonrası riskinin artmasına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadınlarda %10 ile %20 aralığında depresyon riskinin arttığı belirlenmiştir (Seligmen, 2002). Kadının hayatında yaşadığı köklü değişimin yanı sıra fizyolojik değişimlerinin olumsuz etkileri annenin depresyona yakalanma riskini arttırmaktadır (Servegil, 2006).

#### 2.4.4.11. Diğer Risk Etkenleri

Bahsi geçen unsurların yanı sıra bireylerin depresyon riski üzerinde etkili olan diğer unsurlar şunlardır (Şimşek, 1994):

- **Göç:** Göç eden kadınların göç eden erkeklere göre çok daha yüksek oranda depresyon riskine sahip oldukları yapılan araştırmalar neticesinde tespit edilmiştir.
- **Aşırı Duygu Dışa Vurumu:** Yine kadınlarda bu durumun depresyon riskinde daha etkin olduğu görülmektedir. Çocukların da yetişkin erkeklere göre aşırı duygu dışa vurumundan dolayı depresyona yakalanma risklerinin yüksek olduğu görülmektedir.
- **Evsizlik:** Sokakta yaşayan bireyler, hayatın getirdiği zorlukların etkisi ile depresyon riskleri artmaktadır.
- **Aile Yapısı:** Aile yapıları bireyin gelişimine, karakterine, hayata bakış açısına etki ettiğinden bireyin depresyon riskinde etkili olmaktadır.

#### 2.4.5. Depresyonun Kliniği

##### 2.4.5.1. Duygulanım Bozukluğu

Depresiflik, depresyonun temel belirtisidir. Birey sürekli olan duygularında dalgalanma yaşamakta olup, iniş çıkışlar sergilemektedir. Hayata karşı genel bir hoşnutsuzluk, mutsuzluk ve umutsuzluk hissi içerisindedir. Sabahları uyanmak istemez, çevresi ile iletişim kurmaktan kaçınır, kendi içine kapanır (Özer, 2002).

##### 2.4.5.2. Bilişsel Bozukluklar

Düşünce akışı ve sürecinde yaşanan anormallikler, kendisini oral anlatımda yavaşlama, zorlanma ve konuşmama olarak gerçekleşebilir. Düşünce sisteminde bozulmalar: değersizlik ve suçluluk, kendini eleştirme, pişmanlık duygusu şeklinde olabilir. Bu durumda suçluluk sanrı seviyesinde olabilir. (Seligmen, 2002). Hipokondriyak durum neredeyse dörtte bir oranda görülür. Hipokondriyak durum yaşlılarda ön planda olabilir. Bu yüzden depresyon anlaşılabilir (Pavat and Diener, 1993).

#### 2.4.5.3. Davranış Bozukluğu

Psikomotor yavaşlama, gençlerde daha fazla rastlanabilir. Melankolik ve psikotik depresyonlarda, bipolar bozukluk görülebilir. Genelde sosyal geri çekilmeyle ortaya çıkar. Psikomotor hareket, motor davranışlar ile kendini ortaya koyar. Kadınlarda erkeklere oranla daha fazla görülmektedir (Tınaz, 2006).

#### 2.4.5.4. Bedensel Belirtiler

- **Enerji Azalması:** Bitkinlik ve yorgunluk olarak görülmektedir. Kilo kaybı, iştahta azalma ya da kilo alımı ve iştahta artış olarak kendini göstermektedir.
- **Cinsel İstek Kaybı:** Depresyon başlangıcında görülür ve tedavi edilmek sureti ile geç düzeler. Cinsel ilginin azalması, ereksiyonda zorlanma, boşalmanın olmaması ya da empotans görülebilir (Toker, 2006).

#### 2.4.5.5. Yaşa Özgü Bulgular

Depresyon bulguları yaşa göre farklılık gösterebilmektedir. Başlıca bulgu evreleri şunlardır:

- **Ergenlik:** Bireyin yaşamış olduğu fizyolojik ve biyolojik değişime bağlı olarak duygusal yoğunluklarında da büyük değişimler yaşanmaktadır. Bu dönemde depresyona yakalanmış olan bireylerde kötü madde kullanımının, otoriteye tepkinin, aşırı duygusallığın ve kötü alışkanlıkların artış gösterdiği görülmektedir.
- **Yaşlılık:** Bu dönemde depresyona yakalanan bireylerde davranışsal bozuklukların, yalnızlaşmanın ve umutsuzluğun arttığı görülmektedir.
- **Puberte Öncesi:** Bu dönemde bireylerin kaygı bozuklukları, korkuları ve yakınmaları yüksek dozda görülmektedir.

### **3. GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ**

Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.

Araştırmamız Kütahya'nın Tavşanlı İlçesinde bulunan T.K.İ. GARP LİNYİTLER işletmesinde çalışmakta olan işçi, memur ve mühendislerin mesleki doyum düzeyleri, kaygı düzeyleri ve depresyon düzeyleri gibi farklı değişkenlere göre tespit edilmesi için likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN UYGULANDIĞI YER VE ZAMAN**

Araştırmanın uygulandığı yer ve zamanı; Araştırmamız zaman olarak, 2018 yılında Mayıs ayında yapılmıştır. Araştırmamız yer olarak, Kütahya'nın Tavşanlı İlçesinde bulunan T.K.İ. GARP LİNYİTLER işletmesinde yapılmaktadır.

#### **3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın evrenini, Kütahya ilinin Tavşanlı ilçesinde bulunan T.K.İ. GARP LİNYİTLER işletmesi 51 adet çalışanı oluşturmaktadır. T.K.İ. GARP LİNYİTLER çalışanlarına ulaşabilmek amacıyla ölçek uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise, Kütahya ili Tavşanlı ilçesinde bulunan işletme içerisinde çalışanlardan 17'si İşçi 17'si Memur ve 17'si, Mühendis oluşturulmuştur.

Bu nedenle örneklem seçimi yansız (tesadüfi) yapılamamıştır. Araştırmada gerekli izinler alınmış, seçilen işletmede uygulamanın yapıldığı işçi, memur ve mühendis gibi çalışanlarına Mesleki Doyum Ölçeği, Kaygı Düzeyi Ölçeği ve Depresyon Ölçeği araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Örneklem toplamda 51 çalışana (17'si işçi, 17'si memur ve 17'si mühendis) uygulanmıştır.

### **3.4. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ**

#### **3.4.1. Beck Anksiyete Ölçeği**

Beck Anksiyete Ölçeği, Beck, Epstein, Brown ve Steer tarafından 1988'de geliştirilmiştir. Ölçek, bireylerin yaşadığı anksiyete belirtilerinin sıklığını ve şiddetini belirlemeyi amaçlamaktadır. 21 maddeden oluşan ölçekten alınabilecek en yüksek puan 63'tür. Ölçeğin Türkiye'deki geçerlik ve güvenilirliği Ulusoy, Şahin ve Erkman (1998) tarafından yapılmıştır. Ulusoy ve ark. ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık puanını 0,93 olarak tespit etmişlerdir.

0 -7 puan: Minimal düzeyde anksiyete

8 - 15 puan: Hafif düzeyde anksiyete

16 - 25 puan: Orta düzeyde anksiyete

26 - 63 puan: Şiddetli düzeyde anksiyete

#### **3.4.2. Beck Depresyon Ölçeği**

Katılımcıların depresyon düzeylerini tespit etmek adına 1961 yılında Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek kapsamında 21 madde yer almaktadır. Her bir madde dört ayrı cümleye yer verilmiş ve katılımcılardan bu cümlelerden kendilerine uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Cümleler için 0 puan, 1 puan, 2 puan ve 3 puan şeklinde değerlendirmeler yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçek sonucunda elde edilebilecek puanlar minimum 0, maksimum 63 şeklindedir. Elde edilen puanlar doğrultusunda bireylerin depresyon düzeylerine yönelik değerlendirme ise şu şekildedir:

- Puanı 0 ile 9 aralığında olan katılımcıların belirtileri normaldir.
- Puanı 10 ile 18 aralığında olan katılımcılarda hafif düzey depresyon belirtisi vardır.
- Puanı 19 ile 29 aralığında olan katılımcılarda orta düzeyde depresyon belirtisi vardır.
- Puanı 30 ile 63 aralığında olan katılımcılarda yüksek düzeyde depresyon belirtisi vardır.



Ölçeğin geçerliliğe yönelik 1988 yılında gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine göre verilen cevapların farklılık göstermediği belirlenmiştir. MMPI-D skalası ile arasındaki korelasyonun ise 0,63 olduğu ve orta kuvvette pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler ölçeğin tercih edilmesi adına yeterli görülmüş ve bu doğrultuda Türkçe hali kullanılmıştır.

### **3.4.3. Mesleki Doyum Ölçeği**

Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki doyumlarını ölçmek adına Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilmiş olan Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kapsamında 20 soru yer almakta olup katılımcıların “1=hiçbir zaman, 2=nadiren, 3=ara sıra, 4=sık sık ve 5=her zaman” şeklinde yanıt vermeleri istenmiştir. Her bir cevap için eşleştirilmiş olan numaralar aynı zamanda bireyin mesleki doyumunu ölçmekte kullanılmaktadır. Bir katılımcının vermiş oldukları cevaplar sonucunda sayısal olarak mesleki doyumları minimum 20, maksimum 100 olarak elde edilebilmektedir. Elde edilen sayısal değer için ise üç türlü değerlendirme yapılmaktadır. Bunlar;

1. 20 ile 56 arasındaki puanlar için “düşük iş doyumunu”
2. 57 ile 79 arasındaki puanlar için “orta düzey iş doyumunu”
3. 80 ile 100 arasındaki puanlar için “yüksek iş doyumunu”

Ölçek dahilindeki sorulardan 4 numaralı, 9 numaralı, 10 numaralı, 11 numaralı, 14 numaralı ve 19 numaralı maddeler olumsuz cümle yapısına sahip sorular olduklarından değerlendirmelerinde ters eşleştirme yapılmaktadır.

### **3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yöntemi tercih edilmiş olup örnekleme oluşturan katılımcılar ile mülakat yolu ile görüşme gerçekleştirilmiş ve veriler toplanmıştır.

### **3.6. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

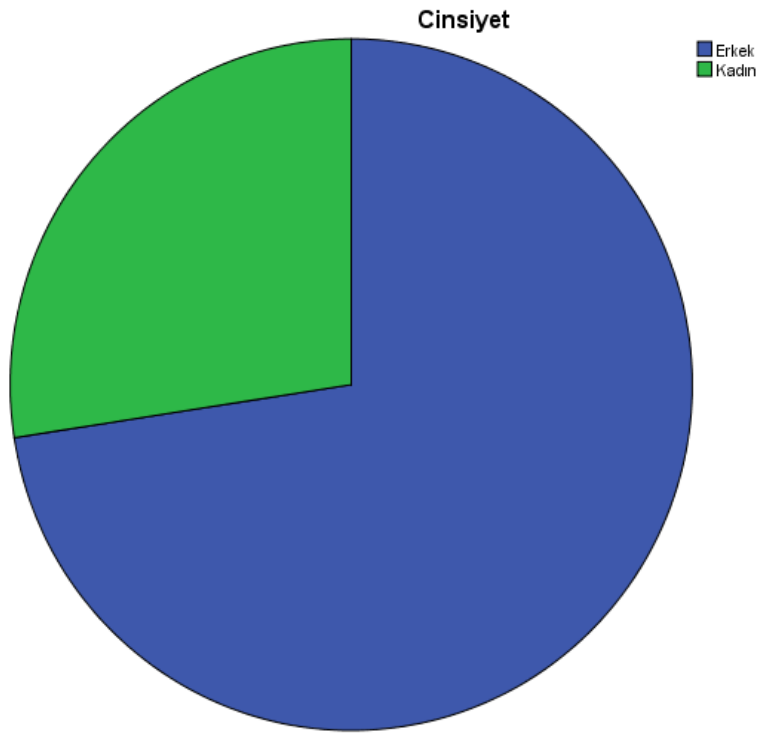
Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 programından yararlanılmış olup frekans tablolarına, güvenirlik analizine, normallik testine ve fark testlerine yer verilmiştir.



## 4. BULGULAR

**Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları**

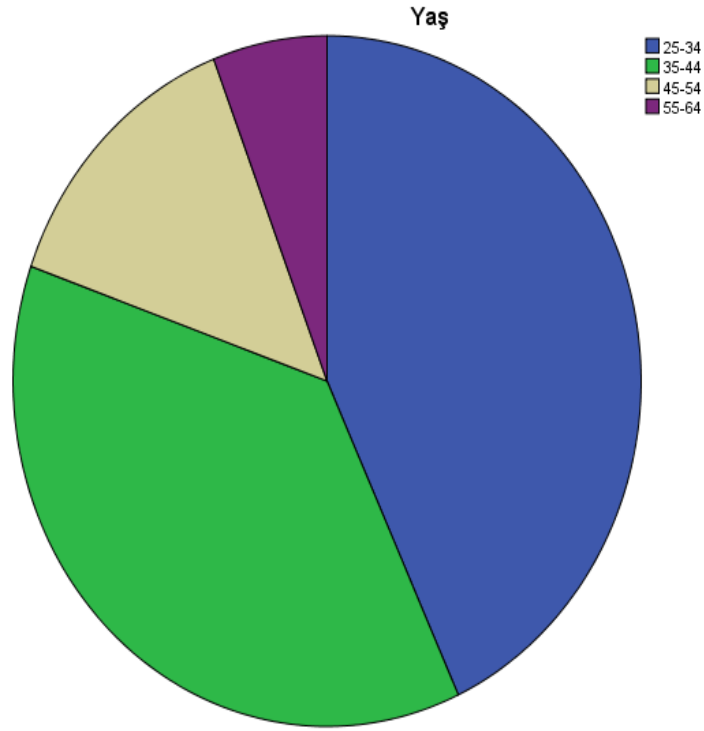
Cinsiyet				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Erkek	37	72,5	72,5	72,5
Kadın	14	27,5	27,5	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların %72,5'i (37) erkek, %27,5'i (14) kadındır.

**Tablo 2. Katılımcıların Yaş Dağılımları**

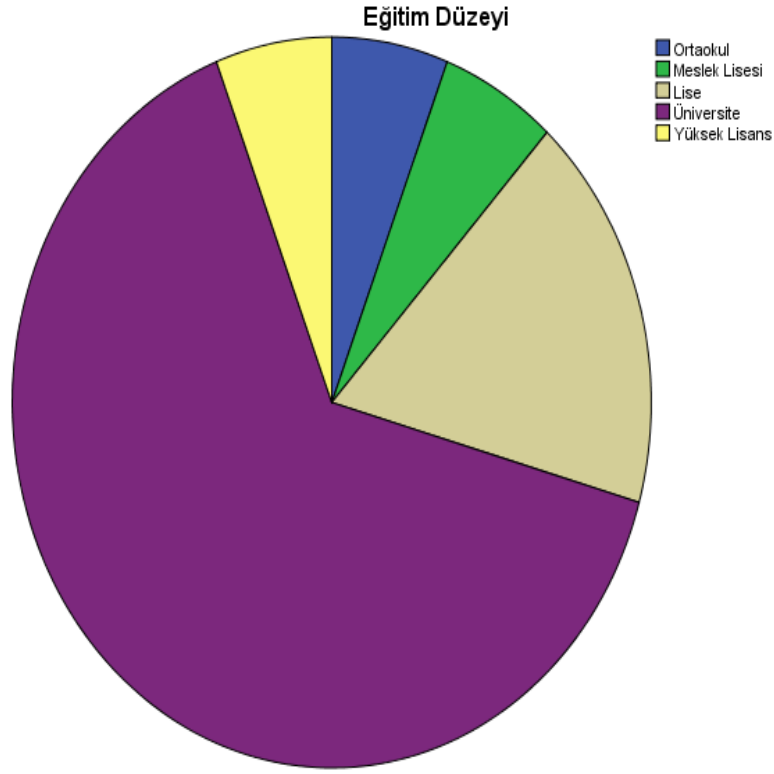
Yaş				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
25-34	22	43,1	43,1	43,1
35-44	19	37,3	37,3	80,4
45-54	7	13,7	13,7	94,1
55-64	3	5,9	5,9	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde %43,1'i (22) 25-34 yaş aralığındayken, %37,3'ü (19) 35-44 yaş aralığında, %13,7'si (7) 45-54 yaş aralığında ve %5,9'u (3) 55-64 yaş aralığındadır.

**Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları**

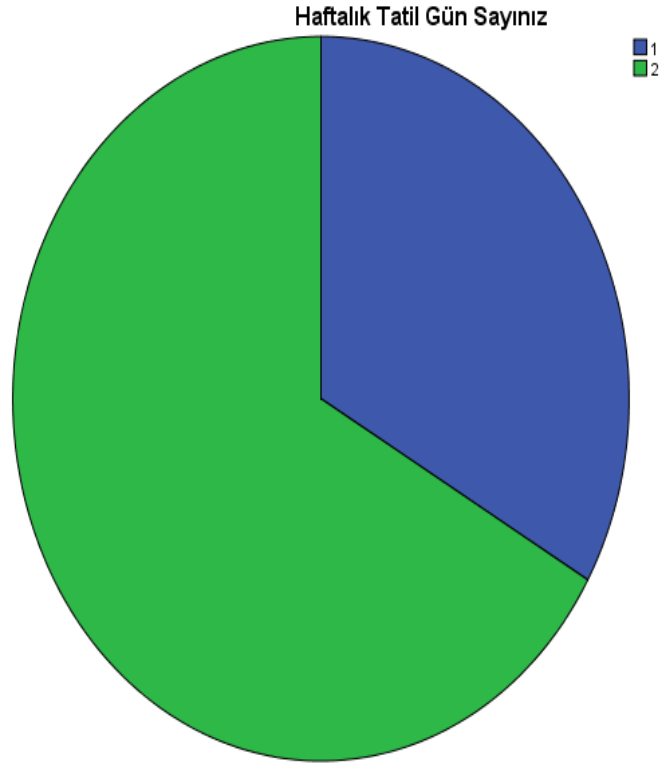
<b>Eğitim Düzeyi</b>				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Ortaokul	3	5,9	5,9	5,9
Meslek Lisesi	3	5,9	5,9	11,8
Lise	9	17,6	17,6	29,4
Üniversite	33	64,7	64,7	94,1
Yüksek Lisans	3	5,9	5,9	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde %64,7'sinin (33) üniversite mezunu olduğu görülürken, %17,6'sı (9) lise mezunu, %5,9'u (3) yüksek lisans mezunu, yine %5,9'u (3) meslek lisesi mezunu ve yine %5,9'u (3) ortaokul mezunudur.

**Tablo 4. Katılımcıların Haftalık Tatil Günü Dağılımları**

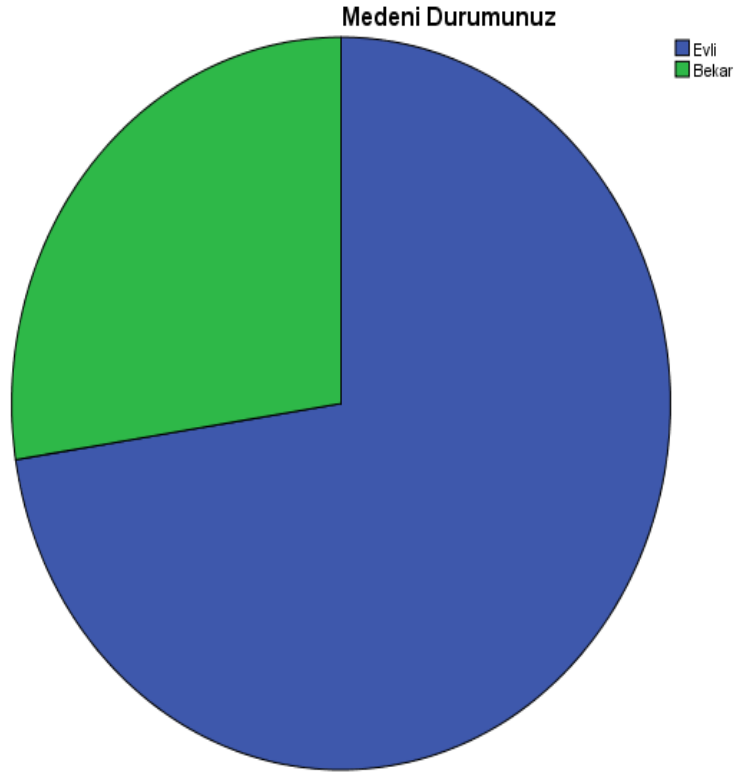
Haftalık Tatil Gün Sayınız				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1	17	33,3	33,3	33,3
2	34	66,7	66,7	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların %66,7'si (34) haftada 2 gün tatil yaparken %33,3'ü (17) haftada 1 gün tatil yapmaktadır.

**Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları**

<b>Medeni Durumunuz</b>				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	37	72,5	72,5	72,5
Bekar	14	27,5	27,5	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	

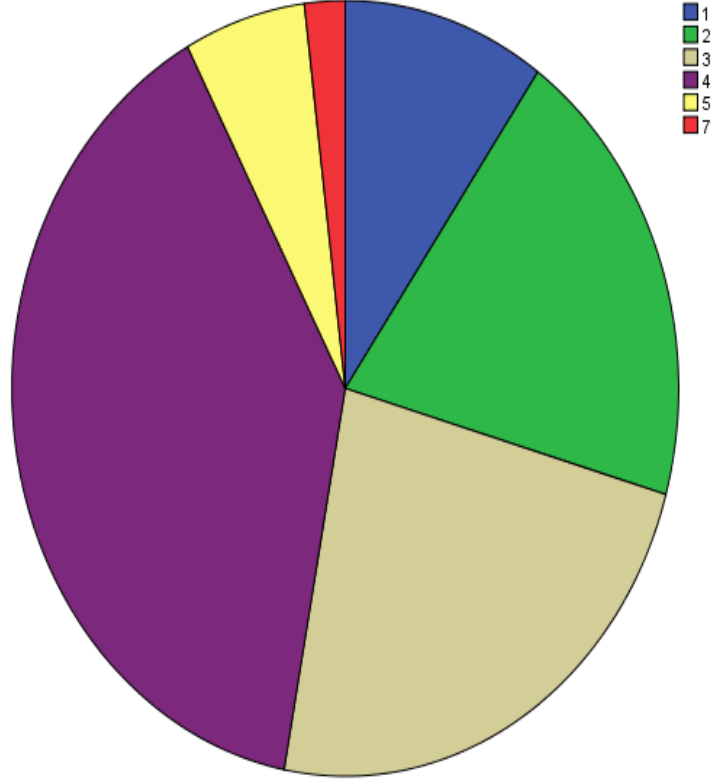


Katılımcıların %72,5'i (37) evli, %27,5'i (14) bekarıdır.

**Tablo 6. Katılımcıların Ailelerindeki Birey Sayısı Dağılımları**

<b>Ailenizde Sizinle Beraber Kişi Sayısı</b>				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1	5	9,8	9,8	9,8
2	10	19,6	19,6	29,4
3	12	23,5	23,5	52,9
4	20	39,2	39,2	92,2
5	3	5,9	5,9	98,0
7	1	2,0	2,0	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	

**Ailenizde Sizinle Beraber Kişi Sayısı**

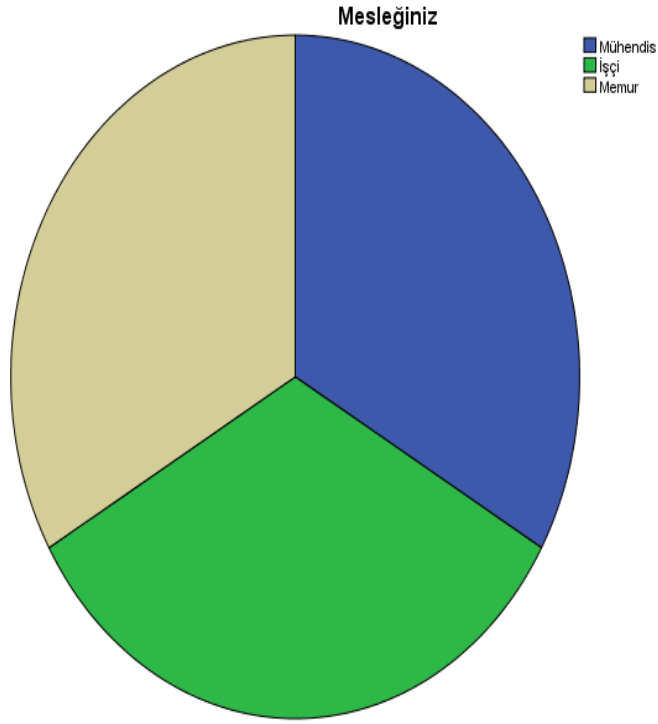


Katılımcıların ailelerindeki birey sayıları incelendiğinde %39,2'si (20) 4 kişilik aileye sahipken, %23,5'i (12) 3 kişilik, %19,6'sı (10) 2 kişilik, %9,8'i (5) 1 kişilik, %5,9'u (3) 5 kişilik ve %2'si (1) 7 kişilik aileye sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Katılımcıların Meslek Dağılımları**

	Mesleğiniz			
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Mühendis	17	33,3	33,3	33,3
İşçi	17	33,3	33,3	66,7
Memur	17	33,3	33,3	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	

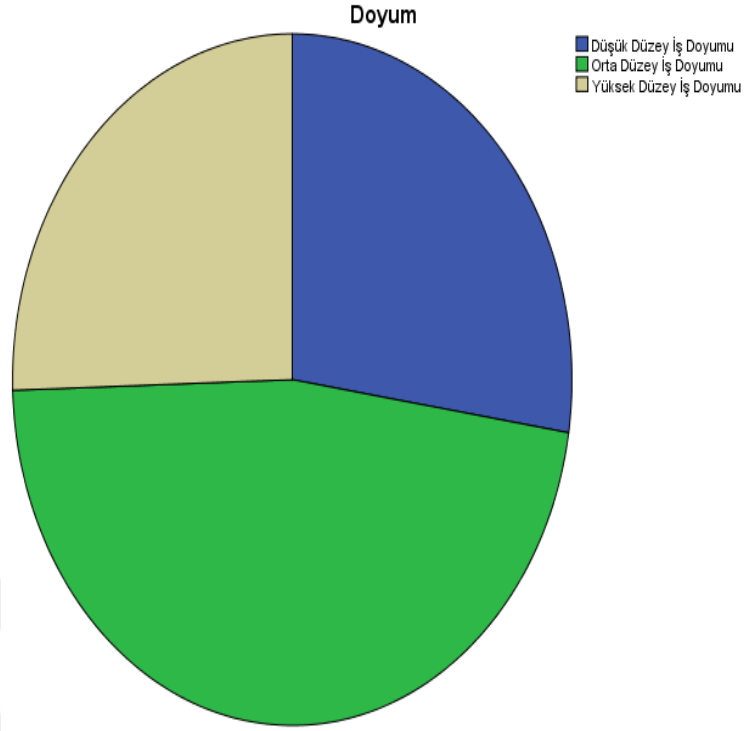




Katılımcılar önce de bahsedildiği üzere mühendis, işçi ve memur olmak üzere eşit bir şekilde seçilmiştir.

**Tablo 8. Katılımcıların Mesleki Doyum Dağılımları**

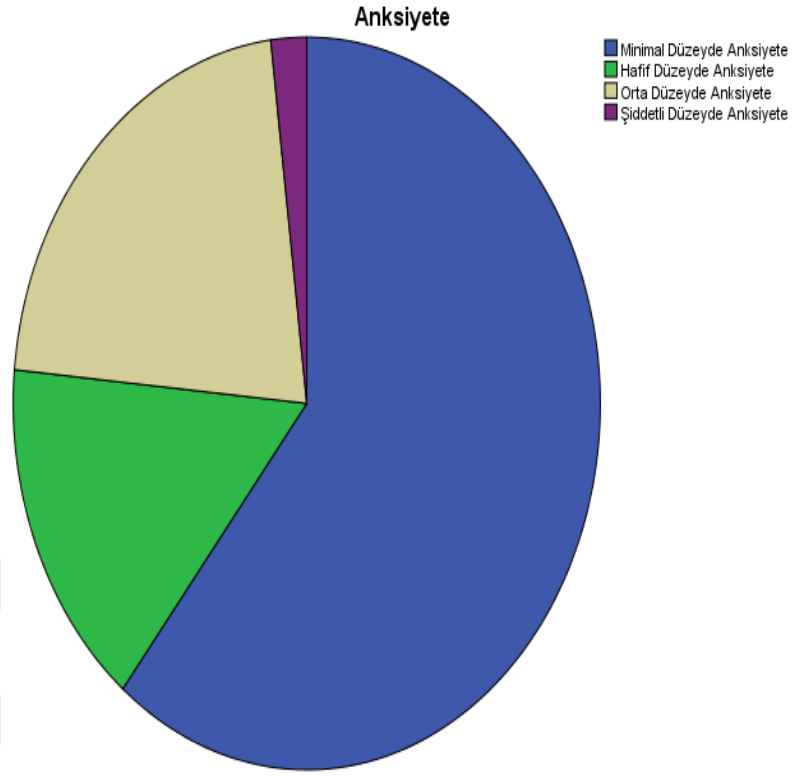
	<b>Doyum</b>			
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Düşük Düzey İş Doyumu	14	27,5	27,5	27,5
Orta Düzey İş Doyumu	24	47,1	47,1	74,5
Yüksek Düzey İş Doyumu	13	25,5	25,5	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların mesleki doyum dağılımları incelendiğinde %47,1'inin (24) orta düzey iş doyumuna, %27,5'inin (14) düşük düzey iş doyumuna ve %25,5'i (13) yüksek düzey iş doyumuna sahiptir.

**Tablo 9. Katılımcıların Anksiyete Düzey Dağılımları**

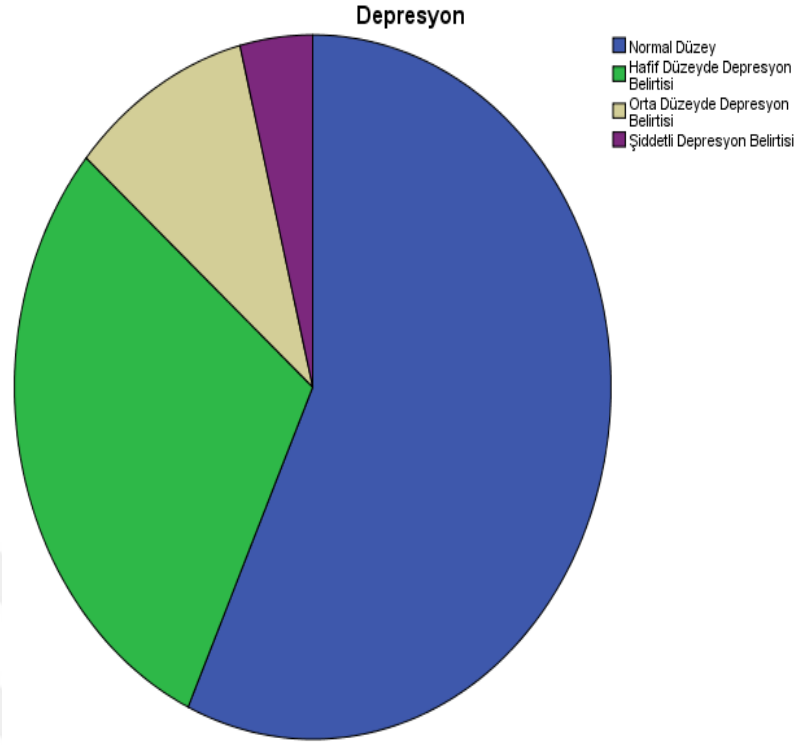
<b>Anksiyete</b>				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Minimal Düzeyde Anksiyete	31	60,8	60,8	60,8
Hafif Düzeyde Anksiyete	8	15,7	15,7	76,5
Orta Düzeyde Anksiyete	11	21,6	21,6	98,0
Şiddetli Düzeyde Anksiyete	1	2,0	2,0	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Katılımcıların %60,8'i (31) minimal düzeyde anksiyete sahipken, %21,6'sı (11) orta düzey, %15,7'si (8) hafif düzey ve %2'si (1) şiddetli düzeyde anksiyete sahiptir.

**Tablo 10. Katılımcıların Depresyon Belirtileri Dağılımları**

<b>Depresyon</b>				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Normal Düzey	29	56,9	56,9	56,9
Hafif Düzeyde Depresyon Belirtisi	15	29,4	29,4	86,3
Orta Düzeyde Depresyon Belirtisi	5	9,8	9,8	96,1
Şiddetli Depresyon Belirtisi	2	3,9	3,9	100,0
Toplam	51	100,0	100,0	



Son olarak katılımcıların depresyon belirtileri incelendiğinde %56,9'unun (29) normal düzeyde oldukları ve herhangi bir depresyon belirtisine sahip olmadıkları görülürken, %29,4'ünde (15) hafif düzeyde depresyon belirtisi, %9,8'inde (5) orta düzeyde depresyon belirtisi ve %3,9'unda (2) şiddetli düzeyde depresyon belirtisi tespit edilmiştir.

**Tablo 11. Katılımcıların Mesleklerine Göre Doyum Düzeyleri**

**Mesleğiniz \* Doyum Crosstabulation**

			Doyum			Toplam
			Düşük Düzey İş Doyumu	Orta Düzey İş Doyumu	Yüksek Düzey İş Doyumu	
Mesleğiniz	Mühendis	Count	5	8	4	17
		% within Mesleğiniz	29,4%	47,1%	23,5%	100,0%
İşçi	Count	2	9	6	17	
	% within Mesleğiniz	11,8%	52,9%	35,3%	100,0%	
Memur	Count	7	7	3	17	
	% within Mesleğiniz	41,2%	41,2%	17,6%	100,0%	

Toplam	Count	14	24	13	51
	% within	27,5%	47,1%	25,5%	100,0%
	Mesleğiniz				

Katılımcıların mesleklerine göre doyum düzeyleri incelendiğinde mühendislerin %47,1'inin (8) orta düzey iş doyumuna, %29,4'ünün (5) düşük düzey iş doyumuna ve %23,5'inin (4) yüksek düzey iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. İşçilerin %52,9'u (9) yine orta düzey iş doyumuna sahipken, %35,3'ü (6) yüksek düzey iş doyumuna, %11,8'i (2) ise düşük düzey iş doyumuna sahiptir. Son olarak memurların iş doyum düzeylerine bakıldığında %41,2'sinin (7) orta düzey, yine %41,2'sinin (7) düşük düzey ve %17,6'sının (3) yüksek düzey iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 12. Katılımcıların Mesleklerine Göre Anksiyete Düzeyleri**

		Anksiyete				Total	
		Minimal Düzeyde Anksiyete	Hafif Düzeyde Anksiyete	Orta Düzeyde Anksiyete	Şiddetli Düzeyde Anksiyete		
Mesleğiniz	Mühendis	Count	10	4	3	0	17
		% within	58,8%	23,5%	17,6%	,0%	100,0%
		Mesleğiniz					
İşçi		Count	12	1	3	1	17
		% within	70,6%	5,9%	17,6%	5,9%	100,0%
		Mesleğiniz					
Memur		Count	9	3	5	0	17
		% within	52,9%	17,6%	29,4%	,0%	100,0%
		Mesleğiniz					
Total		Count	31	8	11	1	51
		% within	60,8%	15,7%	21,6%	2,0%	100,0%
		Mesleğiniz					

Katılımcıların anksiyete düzeyleri incelendiğinde memurların %58,8'inin (10) minimal düzeyde, %23,5'inin (4) hafif düzeyde ve %17,6'sının (3) orta düzeyde anksiyete düzeyine sahip oldukları görülmektedir. İşçilerin %70,6'sı (12) minimal düzeyde anksiyete düzeyine sahipken, %17,6'sı (3) orta, %5,9'u (1) hafif ve yine %5,9'u (1) şiddetli düzeyde anksiyete düzeyine sahiptir. Son olarak memurların %52,9'u (9) minimal, %29,4'ü (5) orta ve %17,6'sı (3) hafif düzeyde anksiyeteye sahiptir.

**Tablo 13. Katılımcıların Mesleklerine Göre Depresyon Düzeyleri**

		Depresyon				Total
		Normal Düzey	Hafif Düzeyde Depresyon Belirtisi	Orta Düzeyde Depresyon Belirtisi	Şiddetli Depresyon Belirtisi	
Mesleğiniz Mühendis	Count	13	2	2	0	17
	% within Mesleğiniz	76,5%	11,8%	11,8%	,0%	100,0%
	İşçi	Count	11	4	0	2
	% within Mesleğiniz	64,7%	23,5%	,0%	11,8%	100,0%
Memur	Count	5	9	3	0	17
	% within Mesleğiniz	29,4%	52,9%	17,6%	,0%	100,0%
	Total	Count	29	15	5	2
	% within Mesleğiniz	56,9%	29,4%	9,8%	3,9%	100,0%

Katılımcıların mesleklerine göre depresyon düzeyleri incelendiğinde mühendislerin %76,5'inin (13) normal düzeyde, %11,8'inin (2) hafif düzey ve yine %11,8'inin (2) orta düzey depresyon belirtisi gösterdikleri görülmektedir. İşçilerin %64,7'si (11) normal düzey depresyon belirtisine sahipken, %23,5'i (4) hafif düzey depresyon belirtisine, %11,8'i (2) ise şiddetli düzey depresyon belirtisine sahiptir. Son olarak memurların depresyon belirtisi düzeylerine bakıldığında %52,9'unun (9) hafif düzey, %29,4'ünün (5) normal düzey ve %17,6'sının (3) orta düzey depresyon belirtisine sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 14. Katılımcıların Mesleki Doyum Cevap Dağılımları**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sapma
Madde 1	51	1	5	2,92	1,454
Madde 2	51	2	5	4,10	1,044
Madde 3	51	1	5	3,24	1,320
Madde 4	51	1	5	3,08	1,146
Madde 5	51	1	5	2,96	1,311

Madde 6	51	1	5	3,71	1,119
Madde 7	51	2	5	4,33	,864
Madde 8	51	1	5	3,76	1,290
Madde 9	51	1	5	3,06	1,207
Madde 10	51	1	5	3,27	1,358
Madde 11	51	1	5	3,25	1,454
Madde 12	51	1	5	3,14	1,327
Madde 13	51	1	5	3,22	1,376
Madde 14	51	1	5	3,18	1,144
Madde 15	51	1	5	3,59	1,283
Madde 16	51	1	5	3,29	1,270
Madde 17	51	1	5	4,06	1,156
Madde 18	51	1	5	3,29	1,331
Madde 19	51	1	5	3,24	1,226
Madde 20	51	1	5	3,41	1,169
Valid N (listwise)	51				

Katılımcılara mesleki doyum ölçeği kapsamında yöneltilen her bir soruya ait istatistik dağılımları incelendiğinde en yüksek olumlu yanıtın “yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?” sorusuna verildiği görülürken, en olumsuz yanıt ise “bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?” sorusuna verildiği görülmektedir. Standart sapmanın yani cevap farklılıklarının en düşük olduğu soru ise “işiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” sorusu olmuştur.

**Tablo 15. Katılımcıların Anksiyete Ölçeği Cevap Dağılımları**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sapma
Madde 1	51	0	2	,47	,612
Madde 2	51	0	2	,29	,502
Madde 3	51	0	3	,47	,731
Madde 4	51	0	2	,43	,575
Madde 5	51	0	2	,37	,599
Madde 6	51	0	2	,31	,510
Madde 7	51	0	2	,41	,572
Madde 8	51	0	3	,39	,695
Madde 9	51	0	2	,20	,491
Madde 10	51	0	3	1,02	,883
Madde 11	51	0	2	,20	,448
Madde 12	51	0	2	,31	,547

Madde 13	51	0	1	,16	,367
Madde 14	51	0	3	,31	,678
Madde 15	51	0	2	,35	,594
Madde 16	51	0	2	,35	,594
Madde 17	51	0	2	,35	,559
Madde 18	51	0	3	,47	,674
Madde 19	51	0	1	,10	,300
Madde 20	51	0	2	,35	,594
Madde 21	51	0	3	,57	,806
Valid N (listwise)	51				

Katılımcılara anksiyete ölçeği kapsamında yöneltilen her bir soruya ait istatistik dağılımları incelendiğinde en yüksek olumlu yanıtın “sınırlılık sorusuna verildiği görülürken, en olumsuz yanıt ise “baygınlık” sorusuna verildiği görülmektedir. Standart sapmanın yani cevap farklılıklarının en düşük olduğu soru ise yine “baygınlık sorusu olmuştur.

**Tablo 16. Güvenirlilik Analizi**

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha	N of Items
Mesleki Doyum	,905	20
Anksiyete	,946	21
Depresyon	,856	21

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Cronbach's Alpha değerinin yorumlanması şu şekildedir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliğe sahiptir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu doğrultuda üç ölçek için de yüksek derecede güvenilir yorumunu yapmak mümkündür.



**Tablo 17. Normallik Testi**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Doyum	,236	51	,000	,810	51	,000
Anksiyete	,374	51	,000	,706	51	,000
Depresyon	,338	51	,000	,729	51	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtların her bir ölçek için normal dağılım sergileyip sergilemediğini belirlemek amacı ile normallik testi gerçekleştirilmiştir. Normallik testinin hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : %95 güven düzeyinde seri normal dağılım sergilemektedir.

$H_A$ : %95 güven düzeyinde seri normal dağılım sergilememektedir.

Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk'e göre sig. değeri her üç ölçek için de 0,05'ten küçük olduğundan  $H_0$ :REDDİLEMEZ, %95 güven düzeyinde seri normal dağılım sergilemektedir sonucuna varılmaktadır. Bu doğrultuda yapılacak fark analizlerinde parametrik testler tercih edilecektir.

**Tablo 18. Cinsiyete Göre Independent t Testi**

Group Statistics					
Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Doyum	Erkek	37	2,05	,705	,116
	Kadın	14	1,79	,802	,214
Anksiyete	Erkek	37	1,57	,899	,148
	Kadın	14	1,86	,864	,231
Depresyon	Erkek	37	1,49	,837	,138
	Kadın	14	1,93	,730	,195

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Doyum	Eşit varyans varsa	1,280	,263	1,168	49	,248	,268	,230

	Eşit varyans yoksa			1,101	21,067	,283	,268	,244
Anksiyete	Eşit varyans varsa	,055	,816	-1,037	49	,305	-,290	,279
	Eşit varyans yoksa			-1,056	24,340	,301	-,290	,274
Depresyon	Eşit varyans varsa	,654	,423	-1,739	49	,088	-,442	,254
	Eşit varyans yoksa			-1,851	26,769	,075	-,442	,239

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Independent T Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi cinsiyet değişkeninin 2 seçenekli bir değişken olmasıdır. Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada her bir ölçek için Sig değeri 0,05'ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 19. Yaşa Göre Anova Testi**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Doyum	Gruplar Arası	1,332	3	,444	,813	,493
	Gruplar İçi	25,649	47	,546		
	Toplam	26,980	50			
Anksiyete	Gruplar Arası	1,465	3	,488	,601	,617
	Gruplar İçi	38,182	47	,812		
	Toplam	39,647	50			
Depresyon	Gruplar Arası	1,163	3	,388	,552	,649
	Gruplar İçi	32,993	47	,702		
	Toplam	34,157	50			

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Anova Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi yaş değişkeninin 2'den fazla seçenekli bir değişken oluşudur Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada üç ölçek için de Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 20. Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Doyum	Gruplar Arası	1,364	4	,341	,612	,656
	Gruplar İçi	25,616	46	,557		
	Toplam	26,980	50			
Anksiyete	Gruplar Arası	3,102	4	,775	,976	,430
	Gruplar İçi	36,545	46	,794		
	Toplam	39,647	50			
Depresyon	Gruplar Arası	1,975	4	,494	,706	,592
	Gruplar İçi	32,182	46	,700		
	Toplam	34,157	50			

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Anova Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi eğitim durumu değişkeninin 2'den fazla seçenekli bir değişken oluşudur Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Eğitim durumuna göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Eğitim durumuna göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada üç ölçek için de Sig değeri 0,05'ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, eğitim durumuna göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 21. Katılımcıların Haftalık Tatil Gününe Göre Independent t Testi**

		Group Statistics			
Haftalık Tatil Gün Sayınız		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Doyum	1	17	2,24	,664	,161
	2	34	1,85	,744	,128
Anksiyete	1	17	1,59	1,004	,243
	2	34	1,68	,843	,145
Depresyon	1	17	1,59	1,004	,243
	2	34	1,62	,739	,127

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Doyum	Eşit varyans varsa	,268	,607	1,791	49	,080	,382	,214
	Eşit varyans yoksa			1,861	35,580	,071	,382	,206
Anksiyete	Eşit varyans varsa	,366	,548	-,331	49	,742	-,088	,267
	Eşit varyans yoksa			-,312	27,607	,758	-,088	,283
Depresyon	Eşit varyans varsa	,655	,422	-,119	49	,906	-,029	,248
	Eşit varyans yoksa			-,107	24,964	,916	-,029	,274

Katılımcıların vermiş oldukları haftalık tatil günlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Independent T Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi haftalık tatil günü değişkeninin 2 seçenekli bir değişken olmasıdır. Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Haftalık tatil gününe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Haftalık tatil gününe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada her bir ölçek için Sig değeri 0,05'ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, haftalık tatil gününe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 22. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Independent t Testi**

		Group Statistics			
Medeni Durumunuz		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Doyum	Evli	37	1,92	,722	,119
	— Bekar	14	2,14	,770	,206
Anksiyete	Evli	37	1,65	,919	,151
	— Bekar	14	1,64	,842	,225
Depresyon	Evli	37	1,62	,828	,136
	— Bekar	14	1,57	,852	,228

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Doyum	Eşit varyans varsa Eşit varyans yoksa	,212	,647	-,971 -,942	49 22,188	,336 ,356	-,224 -,224	,231 ,238
Anksiyete	Eşit varyans varsa Eşit varyans yoksa	,319	,575	,021 ,021	49 25,505	,984 ,983	,006 ,006	,282 ,271
Depresyon	Eşit varyans varsa Eşit varyans yoksa	,198	,658	,192 ,189	49 22,913	,849 ,852	,050 ,050	,262 ,265

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Independent T Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi medeni durum değişkenininin 2 seçenekli bir değişken olmasıdır. Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada her bir ölçek için Sig değeri 0,05'ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 23. Katılımcıların Ailelerindeki Birey Sayısına Göre Anova Testi**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Doyum	Gruplar Arası	4,180	5	,836	1,650	,166
	Gruplar İçi	22,800	45	,507		
	Toplam	26,980	50			
Anksiyete	Gruplar Arası	2,330	5	,466	,562	,728
	Gruplar İçi	37,317	45	,829		
	Toplam	39,647	50			
Depresyon	Gruplar Arası	3,590	5	,718	1,057	,397
	Gruplar İçi	30,567	45	,679		
	Toplam	34,157	50			

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ailelerindeki birey sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Anova Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi ailedeki birey sayısı değişkeninin 2’den fazla seçenekli bir değişken oluşudur Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$  Ailedeki birey sayısına göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Ailedeki birey sayısına göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada üç ölçek için de Sig değeri 0,05’ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, ailedeki birey sayısına göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 24. Katılımcıların Mesleklerine Göre Anova Testi**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Doyum	Gruplar Arası	1,922	2	,961	1,840	,170
	Gruplar İçi	25,059	48	,522		
	Toplam	26,980	50			
Anksiyete	Gruplar Arası	,353	2	,176	,216	,807
	Gruplar İçi	39,294	48	,819		
	Toplam	39,647	50			
Depresyon	Gruplar Arası	2,392	2	1,196	1,807	,175
	Gruplar İçi	31,765	48	,662		
	Toplam	34,157	50			

Katılımcıların vermiş oldukları cevapların mesleğe göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına Anova Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin tercih edilme sebebi meslek değişkeninin 2’den fazla seçenekli bir değişken oluşudur Sınamanın hipotezleri şu şekildedir:

$H_0$ : Mesleğe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_A$ : Mesleğe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

%95 güven düzeyinde yapılan sınamada üç ölçek için de Sig değeri 0,05’ten büyük olduğu için  $H_0$  REDDEDİLEMEZ, mesleğe göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmaktadır.

## TARTIŞMA

Konuya ilişkin benzer çalışmalar incelenerek elde edilen bulguların karşılanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ele alınan çalışmalardan biri Hanzade Aslan tarafından gerçekleştirilen Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak sunulan “Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi” isimli çalışmadır. Araştırma kapsamında 870 katılımcının yer aldığı bir örneklem oluşturulmuştur. Çalışmada tıpkı bu çalışmada olduğu gibi Mesleki Doyum Ölçeği'nden ve Beck Depresyon Envanteri'nden yararlanılmıştır. Yapılan sınamalar neticesinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiş, eğitim düzeyine göre iş doyumunda farklılıklar tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitimleri ile ilişkili işlerde çalışmalarının iş doyumları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu da yine araştırma kapsamında tespit edilmiştir.

Konuya ilişkin bir diğer çalışma “Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler” isimli araştırmadır. Bu çalışma 2011 yılında Nezih Dağdeviren, Zeliha Musaoğlu, İmran Kurt Ömürlü ve Serdar Öztora tarafından gerçekleştirilmiş olup Trakya Üniversitesi'ne ait dergide yayımlanmıştır. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların yaşlarına, gelir düzeylerine, öğrenim durumlarına ve mesleki hizmet yıllarına göre iş doyumlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu araştırma konusu ile ilgili ise maden çalışanlarıyla ilgili herhangi bir çalışma yapılmamıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz toplumlarında ön plana çıkan temel sorun bireylerin duygusal sorunlarının artmış olmasıdır. Bu durum sosyal yaşantıya etki ettiği gibi bireylerin iş hayatlarına da doğrudan etki etmektedir. Günümüz rekabet koşulları içerisinde işletmeler sürdürülebilirliklerini sağlamak ve karlılıklarını arttırmak adına tüketici memnuniyetini sağlamak adına yoğun bir çaba sarf etmektedir. Bu durum doğrudan işletmelerin sundukları ürünün yanında sundukları hizmetin de kalitesini arttırmaya yönelik çaba sarf etmelerine yol açmaktadır. Bugün işletmeler, ürün ve fiyat ile değil müşteri sadakatini ve memnuniyetini sağlayarak diğer işletmelere göre fark yaratabilmektedir. Bu durumun bilincinde olan işletmeler de kalifiye elemanları çalışan kadrosuna dahil etmek ve müşteriden önce çalışanlarının memnuniyetini sağlama yoluna yönelmişlerdir.

Bahsedildiği üzere bireylerin temel sorunları arasında yer alan duygusal sorunlar bireyin mesleki performansına ve doyumuna da etki etmektedir. Araştırma kapsamında da bireylerin mesleki doyumları ile depresyon belirtileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu iki olgu arasında yoğun bir ilişki olduğu öngörüsünden yola çıkan mesleki doyuma ulaşamamış bireylerin iş hayatlarında mutsuzluğa sürüklenerek duygusal sorunlarının arttığı ve bu durumun depresyon riskini arttırdığı düşünülmektedir. Benzer şekilde depresyona yakalanmış olan bireyler de hayatın her alanında yaşadıkları hoşnutsuzluğu iş dünyalarına da taşıyarak mesleki doyuma ulaşmaktadırlar.

Araştırma kapsamında 51 çalışanın katılımı ile örneklem oluşturulmuştur. Katılımcılara mesleki doyum ve depresyon ve anksiyete ölçekleri uygulanmıştır. Elde edilen başlıca bulgular şunlardır:

- Katılımcıların başlıca demografik özellikleri ele alındığında katılımcıların %40'ından fazlası 25-34 yaş aralığındadır. Katılımcıların yaklaşık %65'i üniversite mezunudur. Katılımcıların %65'inden fazlası haftada iki gün tatil yapmaktadır. Katılımcıların çoğu evli, çoğu 4 kişilik aileye sahiptir.
- Yapılan fark analizleri neticesinde elde edilen bulgularda katılımcıların cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, haftalık tatil gününe, medeni durumuna, ailedeki birey sayısına ve mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Özetlemek gerekirse demografik özelliklere bir farklılık



yoktur. Katılımcıların mesleki doyumlarında, depresyon belirtilerinde ve anksiyete düzeylerinde demografik özelliklerine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Konuya ilişkin benzer çalışmalarda ağırlıklı olarak demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında farklılığın tespit edilmemiş olmasının başlıca nedeni olarak örneklem büyüklüğünü ön görmek mümkündür. Konuya ilişkin getirilebilecek başlıca öneriler ise şunlardır:

- Bireylerin depresyon belirtilerini dikkatle izleyerek zamanında ve doğru tespitlerde bulunarak depresyonu ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.
- Bireylerin mesleki doyumlarını engellemek adına iş dünyasında tedbirler alınmalıdır. Bu tedbirlerin başında motivasyon artırıcı uygulamalar gelmektedir.
- Bireylerin anksiyete ve depresyona karşı bilinçlerini arttırarak tedaviye yönlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Sonuç olarak bireylerin depresyon sorunlarına çözüm getirilmesi bireysel huzuru arttıracığından toplumsal huzurun da artmasına katkı sağlayacaktır. Bireylerin daha aktif, daha sosyal ve daha verimli olmalarını sağlayarak toplumsal gelişimin de hız kazanmasını sağlayacağından bireylerin depresyon belirtilerini tespit etmek ve kalıcı çözümler üretmek yalnızca bireysel değil toplumsal bir öneme sahiptir.

## KAYNAKLAR

- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B. (1998). Engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması olarak incelenmesi. VI. Ergonomi Kongresi, Ankara, Milli Prodüktive Yayınları, 622.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 4, 1-25
- Alanyalı, K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Andrews, F. M. , Crandall R. (1976). The Validity of Measures of Self-Reported WellBeing. Social Indicators Research. 3, 1-19.
- Ardıç, K., Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf üniversitelerinde akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- Arı, G. S., Bal, E. Ç., (2008). Tükenmişlik kavramı: Bireyler ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi, 15 (1), 131 -148.
- Aydın, K. (2004). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi: Aksaray ili örneği. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aytaç, S., Bilgel, N.ve Bayram, N. (2005). Çalışma yaşamında yeni bir baskı aracı mobbing. XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Bildiriler Kitabı, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumunu. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Baltaş, A. (2002). Adı yeni konmuş bir olgu: işyerinde yıldırma. Web: <http://www.baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166> adresinden alınmıştır.
- Blum, N., Naylor, J, (1968). Industrial psychology teorical and social foundation. Hopper and Row, New York.
- Broome, K. M., Knight, D. K., Edwards J. R., Flynn, P. M. (2008). Leadership, burnout and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. Institute of Behavioral Research, Texas Christian University, Fort Worth, TX 76129, Texas.
- Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. Journal of American Academy of Business, 11 (2), 71-82
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve Mesleki doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155 – 166.
- Çekmelioglu, H .(2006). İş tatmini ve Mesleki Doyumların işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), 153-168.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, Meslek doyumunu, kuruma bağlılık ve iş ten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. Doktora tezi, T.C Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Ankara.
- Dağdelen, M. (2008). Üretim ve hizmet sektöründe çalışan iş çilerde ruhsal sağlık düzeyi belirti dağılımı, Depresyon, Meslek doyumunu, yaşam doyumunu ve sosyodemografik değişkenlerin karşılaştırılması. Uzmanlık tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi. Malatya.
- Dallar, Y., Arıkan, F. İ., Aslan, S., Çakır, İ. (2007). Çocuk Kliniğinde Çalışan Personelin İş Doyumunu ve Tükenmişlik Düzeyi. [www.millipediatri.org/bildiriler/pp050.htm](http://www.millipediatri.org/bildiriler/pp050.htm) (27.05.2018).

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 3, 542-575
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology* 68, 653-663
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, E. V. ve Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis ve J. M. Haviland (Ed.), *Hand Book of Emotions* (2nd Ed.), (325-337). NY: Guilford.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Dikmen, A. A. (1995). Meslek Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50/ 3-4.
- Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve Meslek doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dönmez, B. (2008). Seyahat acentasında çalışan işgörenlerin meslek doyumu ve Depresyon düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Erdil, O., Keskin., H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile meslek doyumu arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Evans, S., Huxley, P., Gately, C. (2006). Mental Health, burnout and job satisfaction among health social workers in england and wales. *The British Journal of Psychiatry*, 188, 75-80.

- Eren, E. (2000). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Gazioğlu, Ş., Aysıt, T. (2002). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors, *Applied Economics*. 38, 11 – 63
- Gökçekan Z., Murat M. (2000). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, (9),1.
- Güler, M. (1990). Endüstri işçilerinin meslek doyum ve iş verimine depresyon kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. s. 78.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların meslek ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980), *Work redesign*. Addison.Wesley Publishing Company. Massachusetts, California: Reading.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*. September–October: 6- 12
- Jex, S. and D. Gudanowski. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal Organizational Behavior*, 13: 509-517
- John D. C., Susan J. H., Toby D. W., Peter B. W. (1983), *The experience of work*. Academic Press Inc,
- Kallenberg, A.L., Loscocco, K.A., (1983). Aging, values and rewards. explaining age differences on job satisfaction, *American Social Review*, 48, 78-90.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 77-95
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve mesleki doyum ilişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde özdeğerleme kavramı ve çalışanların mesleki doyum belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, Cilt 4,

- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2 (3), 11.
- Kusluvan, Z., Kusluvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi. nevşehir örneği. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 16 (2), 183-203.
- Kuzgun, Y., Sevim A., S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 11, 14-18
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeği PDR'de kullanılan ölçekler. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (editörler). (s.82-87). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lee R., Wilbur, E.R. (1985). Age education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: Multivariate analysis. Human Relations, 38 (8), 781-791.
- Lee, R. T., Ashford B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. Journal of Organizational Behavior, 14, 3 -20.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. American Psychologist, 41 (1), 3-13. Lochritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty. Teaching and Teacher Education, 20 (7) , 723.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.
- Locke, E. A.(1983). Nature and causes of job satisfaction. Dunnette (Ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology . USA: John Wiley and Sons.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. Journal of Gerontology, 16, 134-143
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi; İstanbul.

- Örücü, ;E. Yumuşak, S., Bozkır, E. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin mesleki doyum, depresyon ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13 (1) , 39-51.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 1, 90- 97.
- Özer, R. (2002). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özer, M., Karabulut Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. Geriatri, 6 (2), 72-74
- Özkaya M. O., Yakın V., Ekici T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. Yönetim ve Ekonomi, 15 (1). 163–179.
- Öztürk, A., Y. Selim G. (2001). Büyük mağazalarda. çalışan personelin iş doyumu üzerine çukurova bölgesinde bir araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 333-347.
- Öztürk, A., Fatih Ö. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 332-344.
- Pearson, C.A.L.; Chong, J. (1997). Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: An exploration in a Malaysian nursing context. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 357-374.
- Rice, W. R., Near, J. P., Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction/life satisfaction relationship: a review of empirical research. Basic and Applied Social Psychology, 1, (1), 37-64.
- Robbins P.S. (1991). Organizational behaviour: Concepts, controversies and applications. New Jersey, Prentice Hall, 172.

- Ross R. R., Altmaier M. E., Russell D. W. (1989). Job stres, social support and burn out among counselling center staff. *Journal of Counselling Psychology*, 36 (4), 464-470.
- Sapançalı, F. (1993). Çalışanların güdülenmesinde kullanılan özendirici araçlar, *Verimlilik Dergisi*, 22 (4), 55-65.
- Seligman, M.E.P. (2002). Gerçek mutluluk (çev. S. Kunt Akbaş). Ankara: Hyb Basım.
- Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (12), 39-45.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 2-14.
- Şimşek, L. (1994). Mühendislerin iş tatminini etkileyen faktörler ve uygulamalı bir çalışma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geliştirilmesi. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 1-3 Mayıs 2009, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 80-97. Web: <http://egitim.cu.edu.tr/efdergi> adresinden alınmıştır.
- Tanoğlu, Ş. C. (2006). İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yükseköğrenim kurumunda uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tarhan, N. (2011). Psikolojik savaş: gri propaganda. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşdan, Murat ve Tiryaki Eda (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.



Tezer, E. ve Uzer, A. S. (1992). Okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiler. O.D.T.Ü. İnsan Bilimleri Dergisi.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) . İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) . İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Toker, A. (2006). İş yerinde yıldırma. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Torun, A. (1995). Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

## **EKLER**

### **EK-1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU**

Değerli katılımcı,

Çalışmaya katılmak tamamen **GÖNÜLLÜLÜK** esasına bağlıdır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya herhangi bir zamanda, herhangi bir nedenle ya da neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilirsiniz. Bu durumun size herhangi bir olumsuz etkisi olmayacaktır. Çalışma sonucunda birey bazında herhangi bir değerlendirme yapılmayacak, vermiş olduğunuz bilgiler sadece **BİLİMSEL AMAÇLA KULLANILACAK** ve üçüncü şahıslarla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Araştırmadan elde edilen verilerde **GİZLİLİK** esasına bağlı kalınacaktır. Araştırmacı vereceğiniz bilgilerin gizliliğini koruma konusunda sorumluluğu kabul etmektedir.

Size vereceğimiz ölçeklerde, derecelerine göre kendinize en uygun ifadeyi işaretlemeniz istenecektir.

Çalışma hakkında her türlü bilgi ve sorularınızı araştırmacıya iletebilirsiniz.

Bilimsel bir çalışmaya vermiş olduğunuz destekten ve samimi cevaplarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.

**Not:** Bu ölçekler sizin mesleki doyum, kaygı ve depresyon düzeylerinizi değerlendirmek amaçlıdır. Araştırma sonucu size geri bildirim olarak iletilecektir. İsminizi yazmanız sizin tercihinize bırakılmıştır.

Araştırmacı: Psk. Danışman Sinan SARICA

Tel: 0541 383 12 77

E-mail: [sinansarica43@gmail.com](mailto:sinansarica43@gmail.com)

## EK-2 SOSYODEMOGRAFİK FORM

### Kişisel Bilgi Formu

Size uygun olan şıkkı X ile işaretleyiniz

**Cinsiyet:**

Erkek  Kadın

**Yaş:**

18-24  25-34  35-44  45-54  55-64  65+

**Eğitim Durumu:**

İlkokul  Ortaokul  Meslek Lisesi  Lise  Üniversite  Yüksek Lisans

**Mesleğiniz:**

Mühendis  İşçi  Tekniker  Memur

**Çalışma Süreniz (Yaptığınız İşinizde):**

12 Saat  8 Saat

**Haftalık Tatil Gün Sayınız:**

0  1  2

**Medeni Durumunuz:**

Evli  Bekar

**Aileniz Sizinle Beraber Kaç Kişi:**

### EK-3 BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ

Aşağıda insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir.

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, her maddedeki belirtinin **BUGÜN DAHİL SON BİR (1) HAFTADIR** sizi ne kadar rahatsız ettiğini yandakine uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.

	Hiç	Hafif düzeyde Beni pek etkilemedi	Orta düzeyde Hoş değildi ama katlanabildim	Ciddi düzeyde Dayanmakta çok zorlandım
1. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karın calanma				
2. Sıcak/ ateş basmaları				
3. Bacaklarda halsizlik, titreme				
4. Gevşeyememe				
5. Çok kötü şeyler olacak korkusu				
6. Baş dönmesi veya sersemlik				
7. Kalp çarpıntısı				
8. Dengeyi kaybetme duygusu				
9. Dehşete kapılma				
10. Sinirlilik				
11. Boğuluyormuş gibi olma duygusu				
12. Ellerde titreme				
13. Titreklik				
14. Kontrolü kaybetme korkusu				
15. Nefes almada güçlük				
16. Ölüm korkusu				
17. Korkuya kapılma				
18. Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi				
19. Baygınlık				
20. Yüzün kızarması				
21. Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)				

#### **EK-4 BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ**

Sayın cevaplayıcı aşağıda gruplar halinde cümleler verilmektedir. Öncelikle her gruptaki cümleleri dikkatle okuyarak, BUGÜN DÂHİL GEÇEN HAFTA içinde kendinizi nasıl hissettiğini en iyi anlatan cümleyi seçiniz. Eğer bir grupta durumunuzu, duygularınızı tarif eden birden fazla cümle varsa her birini daire içine alarak işaretleyiniz. Soruları vereceğiniz samimi ve dürüst cevaplar araştırmanın bilimsel niteliği açısından son derece önemlidir. Bilimsel katkı ve yardımlarınız için sonsuz teşekkürler.

##### **1.**

0.Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissetmiyorum.

1.Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.

2.Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.

3.O kadar üzüntülü ve sıkıntılıyım ki artık dayanamıyorum.

##### **2.**

0.Gelecek hakkında mutsuz ve karamsar değilim.

1.Gelecek hakkında karamsarım.

2.Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.

3.Geleceğim hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyecekmiş gibi geliyor.

##### **3.**

0.Kendimi başarısız bir insan olarak görmüyorum.

1.Çevremdeki birçok kişiden daha çok başarısızlıklarım olmuş gibi hissediyorum.

2.Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.

3.Kendimi tümüyle başarısız biri olarak görüyorum.

##### **4.**

0.Birçok şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.

1.Eskiden olduğu gibi her şeyden hoşlanmıyorum.

2.Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.

3.Her şeyden sıkılıyorum.

**5.**

0.Kendimi herhangi bir şekilde suçlu hissetmiyorum.

1.Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.

2.Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.

3.Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.

**6.**

0.Hiçbir şekilde cezalandırıldığımı düşünmüyorum.

1.Cezalandırılabilceğimi hissediyorum.

2.Cezalandırılmayı bekliyorum.

3.Cezalandırıldığımı hissediyorum.

**7.**

0.Kendimden memnunum.

1.Kendi kendimden pek memnun değilim.

2.Kendime çok kızıyorum.

3.Kendimden nefret ediyorum.

**8.**

0.Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.

1.Zayıf yanların veya hatalarım için kendi kendimi eleştiririm.

2.Hatalarımdan dolayı ve her zaman kendimi kabahatli bulurum.

3.Her aksilik karşısında kendimi hatalı bulurum.

**9.**

0.Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok.

1.Zaman zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm olur. Fakat yapmıyorum.

2.Kendimi öldürmek isterdim.

3.Fırsatını bulsam kendimi öldürürdüm.

**10.**

0.Her zamankinden fazla içimden ağlamak gelmiyor.

1.Zaman zaman içinden ağlamak geliyor.

2.Çoğu zaman ağlıyorum.

3.Eskiden ağlayabilirdim şimdi istesem de ağlayamıyorum.

**11.**

0.Şimdi her zaman olduğumdan daha sinirli değilim.

1.Eskisine kıyasla daha kolay kızıyor ya da sinirleniyorum.

2.Şimdi hep sinirliyim.

3.Bir zamanlar beni sinirlendiren şeyler şimdi hiç sinirlendirmiyor.

**12.**

0.Başkaları ile görüşmek, konuşmak isteğimi kaybetmedim.

1.Başkaları ile eskiden daha az konuşmak, görüşmek istiyorum.

2.Başkaları ile konuşma ve görüşme isteğimi kaybettim.

3.Hiç kimseyle konuşmak görüşmek istemiyorum.

**13.**

0.Eskiden olduğu gibi kolay karar verebiliyorum.

1.Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.

2.Karar verirken eskisine kıyasla çok güçlük çekiyorum.

3.Artık hiç karar veremiyorum.

**14.**

0.Aynada kendime baktığımda değişiklik görmüyorum.

1.Daha yaşlanmış ve çirkinleşmişim gibi geliyor.

2.Görünüşümün çok değiştiğini ve çirkinleştiğimi hissediyorum.

3.Kendimi çok çirkin buluyorum.

**15.**

0.Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.

1.Bir şeyler yapabilmek için gayret göstermem gerekiyor.

2.Herhangi bir şeyi yapabilmek için kendimi çok zorlamam gerekiyor.

3.Hiçbir şey yapamıyorum.

**16.**

0.Her zamanki gibi iyi uyuyabiliyorum.

1.Eskiden olduğu gibi iyi uyuyamıyorum.

2.Her zamankinden 1-2 saat daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.

3.Her zamankinden çok daha erken uyanıyor ve tekrar uyuyamıyorum.

**17.**

0.Her zamankinden daha çabuk yorulmuyorum.

1.Her zamankinden daha çabuk yoruluyorum.

2.Yaptığım her şey beni yoruyor.

3.Kendimi hemen hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun hissediyorum.

**18.**

0.İştahım her zamanki gibi.

1.İştahım her zamanki kadar iyi değil.

2.İştahım çok azaldı.

3.Artık hiç iştahım yok.

**19.**

0.Son zamanlarda kilo vermedim.

1.İki kilodan fazla kilo verdim.

2.Dört kilodan fazla kilo verdim.



3.Altı kilodan fazla kilo vermeye çalışıyorum.

**20.**

0.Sağlığım beni fazla endişelendirmiyor.

1.Ağrı, sancı, mide bozukluğu veya kabızlık gibi rahatsızlıklar beni endişelendirmiyor.

2.Sağlığım beni endişelendirdiği için başka şeyleri düşünmek zorlaşıyor.

3.Sağlığım hakkında o kadar endişeliyim ki başka hiçbir şey düşünemiyorum.

**21.**

0.Son zamanlarda cinsel konulara olan ilgimde bir değişme fark etmedim.

1.Cinsel konularla eskisinden daha az ilgiliyim.

2.Cinsel konularla şimdi çok daha az ilgiliyim.

3.Cinsel konular olan ilgimi tamamen kaybettim.

## EK-5 MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup size en uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir.

	<b>Her zaman</b>	<b>Sık Sık</b>	<b>Ara Sıra</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Hiçbir Zaman</b>
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için					

seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14.İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15.İşinizin yeteneğinize uygun olduğunu düşünür müsünüz?					
16.Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17.Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18.İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19.Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20.Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

## **EK-6 ÖZ GEÇMİŞ**

Kütahya'nın Tavşanlı ilçesinde doğan Sinan SARICA, ailenin iki oğlundan biridir. Küçük yaşlarından itibaren eğitime önem veren Sinan, Mehmet TARHAN İlköğretim Okulu'nda eğitim hayatına başlamıştır. Daha sonra ise Özel Başarı İlköğretim Okulu'na geçip, ilköğrenimini burada tamamladıktan sonra başarılı bir şekilde mezun oldu. Lise eğitimini de Özel Yavuz Selim Lisesi'nde başarılı bir şekilde tamamladıktan sonra K.K.T.C. Yakın Doğu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünü tam burslu olarak kazandı. Burada da iyi bir şekilde eğitim hayatını tamamladı. Bu lisans eğitimi esnasında bir çok kültürel ve bilimsel etkinliklere katıldı. Özel eğitime muhtaç bireyler adına yapılan etkinliklerde bulundu, topluma hizmet uygulamaları adı altında ilköğretim öğrencilerine kırtasiye yardımında yapılan hizmetlerde yardımcı oldu. Bunun yanında lisans stajını ise Haspolat Meslek Lisesi'nde tamamladı ve 2015 yılında mezun oldu. Eğitim hayatına ise Lisansüstü olarak devam etmek isteyen Sinan, Üsküdar Üniversitesi Klinik Psikoloji bölümünde eğitime başladı. Burada da başarılı bir eğitim süreci geçiren Sinan, aynı zamanda kariyer gelişimine katkı sağlamak adına oyun terapisi eğitimini aldı. Daha sonra ise stajını İstanbul Nöropsikiyatri Hastanesinde tamamladıktan sonra tez dönemine geçti. Şimdi ise amacı, tez dönemini başarılı bir şekilde tamamlayıp Uzman Klinik Psikolog olarak yüksek lisans mezunu olmak.