

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Hülya GÜMÜŞ

FARKLI MESLEKLERDE ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM
DOYUMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEVLERİ AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRILMASI

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Prof. Dr. Muhittin AŞKIN

ERZURUM - 2006

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ	VI
TABLolar	VIII
I.BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1.1 İş ve Çalışma Kavramları	4
1.2 Çalışma Yaşamı	5
1.3 Çalışmanın Önemi.....	6
1.4 Problem	9
1.4.1 Alt problemler	9
1.4.2 Hipotezler	10
1.5 Sayıtlar	11
1.6 Sınırlılıklar	12
II. BÖLÜM	13
2.İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	13
2.1 Meslek ve Meslek Seçim	13
2.1.1 Konu ile ilgili bazı araştırmalar	13
2.1.2 Meslek.....	13
2.1.3 Kariyer.....	15
2.1.4 Meslek düzeyi ve alanı.....	16
2.1.5 İşe uyum kavramı ve doyum	16
2.1.6 İşe uyum ve mesleki doyum	19
2.1.7 İşe uyum	19
2.1.8 Meslek değerleri.....	20
2.1.9 Meslek seçimi	24
2.1.10 Meslek ve iş doyum	27
2.2 İş doyum	28
2.2.1 Yeteneklerin meslek ve iş doyumuna ilişkin ilişkisi	35
2.3 Yaşam Doyumu	37
2.3.1 Öznel iyilik kavramı	37
2.3.2 Belli bir noktaya erişme kuramı.....	41
2.3.3 Haz ve acı kuramı	43
2.3.4 etkinlik kuramı	43
2.3.5 Yukarıdan aşağıya - aşağıdan yukarı kuramı	44
2.3.6 İlişkilendirici kuram	45
2.3.7 Yargı kuramı	45
2.3.8 Yaşam doyumuna ilişkin araştırmalar	46
2.3.9 Yaşam doyumuna ilişkin yaş ilişkisi	46
2.3.10 Yaşam doyumuna ilişkin cinsiyet ilişkisi	48
2.3.11 Yaşam doyumuna ilişkin ırk ve din ilişkisi	50
2.3.12 Yaşam doyumuna ilişkin iş ve gelir düzeyi ilişkisi	51

2.3.13 Yaşam doyumu ile eğitim düzeyi ilişkisi.....	52
2.3.14 Yaşam doyumu ile evlilik ve aile yaşamı ilişkisi.....	53
2.3.15 Yaşam doyumu ile toplumsal yaşam ilişkisi.....	54
2.3.16 Yaşam doyumu ile kişilik özellikleri ilişkisi.....	54
2.3.17 Yaşam doyumu ile biyolojik etkenlerin ilişkisi.....	55
2.3.18 Hastalarda yaşam doyumu.....	56
2.3.19 Konuyla ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar.....	56
2.4 Tükenmişlik (Burnout).....	58
2.4.1 Belirtileri.....	60
2.4.2 Duygusal tükenme.....	60
2.4.3 Duyarsızlaşma.....	60
2.4.4 Kişisel başarıda düşme.....	61
2.4.5 Nedenleri.....	61
2.4.6 Bireysel nedenler.....	61
2.4.6.1 Rol çatışması.....	61
2.4.6.2 Rol belirsizliği.....	61
2.4.6.3 Aşırı yüklenme.....	62
2.4.7 Tükenmenin ortaya çıkardığı sonuçlar.....	62
2.4.7.1 Fiziksel.....	62
2.4.7.2 Ruhsal.....	62
2.4.7.3 Örgütsel.....	62
2.4.8 Tükendiğinizi hissettiğinizde ne yapmalısınız.....	63
2.4.9 Organizasyon teknikleri.....	64
2.4.9.1 İşin modifikasyonu.....	64
2.4.9.2 Danışmanlık hizmetleri.....	64
2.4.9.3 Organizasyon olarak sorun çözme.....	64
III. BÖLÜM.....	70
3.YÖNTEM VE TEKNİKLER.....	70
3.1 Evren.....	70
3.2 Örneklem.....	70
3.3 Veri Toplama Araçları.....	72
3.3.1 İş doyumu ölçeği.....	72
3.3.2 Yaşam doyumu ölçeği.....	73
3.3.2.1 Madde özeli çalışması.....	74
3.3.3 Tükenmişlik ölçeği.....	75
3.3.3.1 Maslach tükenmişlik envanterinin geçerliliği.....	77
3.3.3.1.1 Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması.....	77
3.3.3.1.2 Maslach tükenmişlik envanterinin güvenirliği.....	77
3.3.3.2 Maslach tükenmişlik envanterinin puanlanması.....	78
3.3.3.3 Ölçme formu.....	79
3.4 Veri Toplama İşlemi.....	79
3.5 Verilerin İstatistiksel Analizleri.....	79
3.5.1 Scheffe post hoc testi.....	80
IV. BÖLÜM.....	81
4.BULGULAR VE YORUM.....	81
4.1 Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	81
4.2 Kamu ve Özel Kurumda Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum.....	83
4.3 Farklı Kurumlarda Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum.....	85
Tablo 4.4 Farklı Kurumlarda Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili Varyans Analizi Sonuçları.....	85

III

4.4 Kadın ve Erkeklerin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum	94
4.5 Yaş Gruplarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	96
4.6 Aylık Gelir Düzeyine Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	99
4.7 Çalışanların Medeni Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum	103
4.8 Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	106
4.9 Eşin Çalışıp Çalışmamasına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	110
4.10 Ek İş Yapma Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	112
4.11 İşinde Ceza Alıp Almamaya Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	113
4.12 İşinde Ödül Alıp Almamaya Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	115
4.13 Kendilerine Ait Evlerinin Olup Olmamasına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum	117
4.14 Kendilerine Ait Otomobilin Olup Olmamasına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	119
4.15 İşini Değiştirme İsteğine Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	120
V. BÖLÜM.....	123
5.VARGI VE ÖNERİLER	123
5.1 Öneriler.....	124
KAYNAKLAR	126
EKLER	142
EK - 1 İş Doyumu Ölçeği.....	142
EK – 2 Yaşam Doyumu Envanteri.....	144
EK – 3 Tükenmişlik Envanteri.....	145
EK- 4 Bilgi Formu.....	146
ÖZETÇİMİŞ.....	148

ÖZET
DOKTORA TEZİ
FARKLI MESLEKLERDE ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM
DOYUMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRILMASI
Hülya GÜMÜŞ

Danışman : Prof. Dr. Muhittin AŞKIN

2006 – SAYFA: 158

Jüri: Prof. Dr. Muhittin AŞKIN

Yrd.Doç.Dr.Fikri KÖKSAL

Yrd.Doç.Dr.Abamüslim AKDEMİR

Yrd.Doç.Dr.Şükrü DÜZGÜN

Yrd.Doç.Dr.Başara GENÇDOĞAN

Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılmasının yapıldığı bu araştırma, İstanbul il sınırları içindeki kamu kuruluşu olarak; Ümraniye İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı İlköğretim okulları, Ümraniye Devlet Hastanesi, Ümraniye Belediyesi, Alemdar Belediyesi, Taşdelen Belediyesi, Ümraniye ve Sultanbeyli Vergi ve Nüfus dairelerinde ve özel kuruluşlar olarak; Samiye Özel Dünya Hastanesi, İstek Vakfı İlköğretim Okulu ve Eyüpsözü İlköğretim Okulu, İş Bankası Ümraniye Şubesi, Taşdelen Beldesi İbba Tekstil ve Alemdar Beldesi Fatto Giyim, Taksim Ritz Carlton Oteli, Çekmeköy Peugeot ve Opel Servisinde çalışanlar olmak üzere toplam 1238 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada verilerin toplanmasında İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Envanteri olmak üzere üç farklı ölçek ve araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde %, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi, t Testi, Varyans analizi ve Scheffe Testi kullanılmıştır.

İş doyumu, yaşam doyumu ve kişisel başarı arasında pozitif yönde, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında ise negatif yönde $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Özel kurumda çalışanların kamu kurumunda çalışanlara göre; yaşam doyumlarının ve iş doyumları daha yüksek, duygusal tükenmeleri daha az olduğu ve duyarsızlaşma ve kişisel başarıları arasında ise fark olmadığı saptanmıştır.

ABSTRACT
Ph.D. THESIS
THE COMPARISON OF WORK & LIFE SATISFACTION OF
PEOPLE FROM VARIES PROFESSIONS IN TERMS OF
BURNOUT LEVELS

Hülya GÜMÜŞ

Supervisor: Prof. Dr. Muhittin AŞKIN

2006 – PAGE: 158

Jury: Prof. Dr. Muhittin AŞKIN

Ass.Prof.Dr.Fikri KÖKSAL

Ass.Prof.Dr.Abamüslim AKI ENİK

Ass.Prof.Dr.Şükrü DİZDİR

Ass.Prof.Dr.Başaran GENÇDOĞAN

This applied research in which the burnout levels of employees' who work at different jobs are compared for their work and life satisfaction, is done on 1238 people in total that work for private institutions in İstanbul city border such as Sarıgazi Private World Hospital, İstiklal İlk Primary Education School and Eyüpoğlu Primary Education School, Oyakbank, Ümraniye İş Bank , Oba Textile in Taşdelen Town, Alemdar Town, Fato Clothing, Taksim Ritz Carlton Hotel and Çekmeköy Peugeot and Opel service and that work for public institutions, such as Primary Education School in Ümraniye Town, Ümraniye Public Hospital, Ümraniye Municipality, Alemdar Municipality, Taşdelen Municipality and Tax Department and Population Register in towns of Ümraniye and Sultanbeyli.

It is used 3 different scales as job satisfaction, life satisfaction and burnout inventory and an information form, arranged by the researcher, during data collection in the research.

In analysis of variance, %, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient Analysis, t Test and Scheffe Test are used.

It is determined that there's significant relation about significance level of $p < 0.001$ in positive way among job satisfaction, life satisfaction and personal achievement but in negative way between burnout and insensitivity. In addition, it's determined that the employees work for private institutions have higher life and job satisfaction and less emotional burnout but no difference between their insensitivity and personal achievement with the ones work for public institutions.

ÖNSÖZ

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için, çeşitli şeylere gereksinimleri vardı. Bu gereksinimlerinin karşılanabilmesi ise ancak, bir değişim aracı olan paranın kazanılması yoluyla olmaktadır. Günümüzde para kazanmanın en bildik yolu ise bir işe sahip olmayı gerektirir. İş ise meslek sahibi olmaktan geçmektedir. Çağımızda teknolojik ilerlemeler 20. yüzyılın son 50 yılından itibaren özellikle son çeyreğinde baş döndürücü bir hızla ulaşmıştır. Bu teknolojik değişim ise birçok yeni mesleği ortaya çıkmasına neden olmuştur. 21. yüzyılın ilk çeyreğinde henüz 20. yüzyıl alışkanlıklarımızdan kurtulamamış bizler, çalışmanın getirdiği zorunluluklar karşısında ne gibi stres ve sıkıntılar yaşıyoruz? Ülkemizde yaşanan son ekonomik krizlerden sonra, yıllardır devletin küçülmesi ve artık birçok faaliyetin özel sektör tarafından yapılması gerek bir söylencesiyle birlikte bu araştırma önem taşımaktadır. Çünkü bu araştırmada, çalışma hayatının zorlukları karşısında kamu ve özel sektör çalışanlarının, psikolojik olarak farklılaşıp farklılaşmadıkları incelenmiştir.

Bu araştırmanın amacı da, özel kurumda çalışanlar ile kamu kurumunda çalışanların iş ve yaşam doyumlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıları arasında fark olup olmadığını belirlemektir.

Bu araştırmanın ilk aşamasından son aşamasına kadar beni motive eden, destekleyen, tez danışmanım Prof. Dr. Sayın Muhittin AŞKIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın istatistiksel yapım ve analizlerinde olumlu katkı ve yardımlarından dolayı Y. Doç. Dr. Sayın Başaran GENÇDOĞAN'a duyduğum minnet teşekkürden de ötedir.

Araştırma verilerinin toplanmasında yardımcı olan, Ümraniye Kaymakamı Sayın Ali YILMAZ'a, Sultanbeyli Kaymakamı Sayın Kaya ÇITAK'a, Ümraniye İlçe Milli Eğitim Müdürü Sayın İlyas TEKİN'e ve isimlerini tek etek saymadığım Bölge Belediye başkanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca araştırmanın veri toplama araçlarının çoğaltılması aşamasında yardım ve desteklerini gördüğüm Hava Savunma Albay Sayın Eray BECEREN'e, Hava Savunma Astsubay Sayın Murat CEBE'ye ve Hava Savunma Astsubay Sayın Murat SEVER'e teşekkür ederim.

Araştırmanın değişik aşamalarında kaynak veren, yol gösteren, çalışmama fırsat sağlayan, hepsinin isimlerini burada saymadığım emeği geçen herkese de tek tek teşekkür ederim.

Varlığımın tek sebebi olan ve beni bugünlere getiren annem Neriman ERGÖREN ve babam Savaş ERGÖREN'e özverili yardımlarından dolayı teşekkür ve minnet borçluyum.

Ayrıca teşekkür edilmesi gereken iki kişi de eşim ve oğlumdur. Özellikle eşim Hv.Svn.Kd.Alb. Mustafa Gümüş'ün destek ve sabrının yanında dünyalar kadar sevdiğim biricik oğlum Mustafa Oğulcan'ın da adeta bir yetişkin gibi davranarak bana çalışma ortamı hazırlaması bu araştırmanın bitmesini sağlamıştır.

Erzurum – 2006

Hülya GÜMÜŞ

PDF Create! 2 Trial
www.scansoft.com

TABLOLAR

Sayfa No

TABLO 3.1 ÖRNEKLEMLE İLGİLİ BİLGİLER	71
TABLO 4.1 YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ İLE İLGİLİ BULGULAR	81
TABLO 4.2 YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	83
TABLO 4.3 KAMU KURUMUNDA ÇALIŞANLAR İLE ÖZEL KURUMDA ÇALIŞANLARIN, YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARI AÇISINDAN ARALARINDAKİ FARKLA İLGİLİ T TESTİ SONUÇLARI	84
TABLO 4.5 FARKLI KURUMLARDA ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	87
TABLO 4.6 ORTALAMALAR ARASINDAKİ FARKLARDAN İSTATİSTİKSEL OLARAK ÖNEMLİ OLANLARA İLİŞKİN SCHEFFE POST HOC TESTİ SONUÇLARI	89
TABLO 4.7 KADIN VE ERKEKLERİN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ	95
TABLO 4.8 YAŞ GRUPLARINA GÖRE ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARI AÇISINDAN ARALARINDAKİ FARKLA İLGİLİ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI	96
TABLO 4.9 FARKLI YAŞ GRUBUNDAKİ ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	97
TABLO 4.10 ORTALAMALAR ARASINDAKİ FARKLARDAN İSTATİSTİKSEL OLARAK ÖNEMLİ OLANLARA İLİŞKİN SCHEFFE POST HOC TESTİ SONUÇLARI	98
TABLO 4.11 AYLIK GELİR DÜZEYİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARI AÇISINDAN ARALARINDAKİ FARKLA İLGİLİ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI	100
TABLO 4.12 FARKLI GELİR DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	101
TABLO 4.13 ORTALAMALAR ARASINDAKİ FARKLARDAN İSTATİSTİKSEL OLARAK ÖNEMLİ OLANLARA İLİŞKİN SCHEFFE POST HOC TESTİ SONUÇLARI	102
TABLO 4.14 MEDENİ DURUMUNA GÖRE ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARI AÇISINDAN ARALARINDAKİ FARKLA İLGİLİ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI	104
TABLO 4.15 FARKLI MEDENİ DURUMDAKİ ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	105
TABLO 4.16 ORTALAMALAR ARASINDAKİ FARKLARDAN İSTATİSTİKSEL OLARAK ÖNEMLİ OLANLARA İLİŞKİN SCHEFFE POST HOC TESTİ SONUÇLARI	105
TABLO 4.17 EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARI AÇISINDAN ARALARINDAKİ FARKLA İLGİLİ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI	107
TABLO 4.18 FARKLI EĞİTİM DRUMUNDAKİ ÇALIŞANLARIN YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	108
TABLO 4.19 ORTALAMALAR ARASINDAKİ FARKLARDAN İSTATİSTİKSEL OLARAK ÖNEMLİ OLANLARA İLİŞKİN SCHEFFE POST HOC TESTİ SONUÇLARI	109
TABLO 4.20 EŞİ ÇALIŞANLAR İLE ÇALIŞMAYANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ	110

TABLO 4.21 EK İŞ YAPMA DURUMUNA GÖRE YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ	112
TABLO 4.22 İŞİNDE CEZA ALANLARLA ALMAYANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ.....	114
TABLO 4.23 İŞİNDE ÖDÜL ALANLARLA ALMAYANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ.....	115
TABLO 4.24 KENDİLERİNE AİT EVİ OLANLARLA OLMAYANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ.....	117
TABLO 4.25 KENDİLERİNE AİT OTOMOBİLİ OLANLARLA OLMAYANLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ	119
TABLO 4.26 İŞİNİ DEĞİŞTİRME İSTEĞİNE GÖRE YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK PUANLARINA İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE T DEĞERLERİ	121

I.BÖLÜM

1.GİRİŞ

Özellikle son yıllarda, davranış bilimcilerinin başlıca ilgi alanlarından biri de iş ve yaşam doyumu ile tükenmişlik kavramları olmuştur. Bu araştırmada farklı mesleklerde çalışan bireylerin iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması yapılmaktadır.

Tükenmişliğin özellikle sanayileşmiş batı ülkelerinde yaygınlık kazanmasına bazı sosyo ekonomik gelişmelerin yol açtığı söylenmektedir. 1970li yıllarda stresin doğurduğu olumsuz sonuçlar arasında farklı bazı tepkiler gözlenmiş ve bunlar 'tükenmişlik kavramı' adı altında toplanmıştır (Turney,1995). Bu kavram da 1970lerden itibaren araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğu ve olumsuz bir duygusal yaşantıyı kapsadığı öne sürülmüştür. Ülkemizde tükenmişlik konulu çalışmaların 1992de başladığını görüyoruz.(Ergin,1992; Çam,1995). Birey ister kamu kurumlarında ister özel kurumlarda çalışsın, genellikle duygusal içerikli istek ve beklentilerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu karşılaştığı stres ve beklentiler şüphesiz ki zamanla kişide hem kendine yönelik hem de hizmet verdiği insanlara karşı olumsuz duygular geliştirmesine neden olmaktadır. Böyle bir durum, bireyin iş performansını düşürecek, iş ve yaşam doyumunu muhtemelen olumsuz yönde etkileyecektir.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan yaşam doyumu ile ilgili yapılan araştırmaların 1950'li yıllara kadar uzanmaktadır. 1970'li yıllardan sonra ise yaşam doyumu nun gerek sosyal psikoloji gerekse endüstri psikolojisinin odak noktasında sıklıkla yer aldığı görülmektedir.

Yaşam doyumu, yaşamın geneline ilişkin bilişsel yargılamaları, değerlendirmeleri kapsar. Böylece haz, neşe, hoşnutluk öğelerinin olumlu duygu alanına ilişkin tepkiler; elem, acı, keder öğelerinin olumsuz duygu alanına ilişkin tepkiler olduğu söylenebilir (Yetim, 2001).

İş doyumu değişkeni ise; bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan günümüzün karmaşık yaşam sorunlarının en önemlilerinden biri olarak görülmektedir. İş doyumu,

iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri bir kavramdır. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş doyumsuzluğunu açıklar (aktaran Çetinkanat, 2000).

Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiği bu araştırmada, "tükenmişlik" araştırmanın temel değişkenini oluşturmaktadır. Tükenmişlik, insanlara yönelik hizmet sunan mesleklerde çalışan bireylerin yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa neden olan bir sendromdur (Izgar, 2001). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır (aktaran Izgar, 2001)

İş ve yaşam doyumunu bireyin temel ve sosyal ihtiyaçları ile iç içe geçmiş bulunmaktadır. Zira insan, biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklere sahip olmakla birlikte bu özellikleri bir bütün oluşturmaktadır.

Bireylerin, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve bireysel hedeflerine ulaşabilmeleri, gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Maslow, bireysel gereksinimleri beş grupta sınıflandırmıştır (Selçuk, 2000).

Temel fizyolojik gereksinimler (yemek, içmek, uyumak, giyinmek, barınmak vb.)

Güvenlik gereksinimi (fizyolojik gereksinimleri gelecekte de karşılamak)

Sosyal gereksinimler (bir gruba ait olmak, sosyal ilişkiler kurmak, sevilmek, yardımlaşmak vb.)

Saygı ve statü gereksinimi (tanınmak, takdir edilmek, itibar görmek, kendine güvenmek vb.)

Kendini gerçekleştirme (yaratıcı olmak, tüm kapasiteyi kullanmak, zoru başarmak vb.)

Maslow'un motivasyon modeline göre, bireyin davranışlarına yön veren, yukarıda belirtilen gereksinimlerdir. Bireysel gereksinimler, hiyerarşik bir sıra izler. Alt sıralardaki gereksinimler doyurulmadıkça daha üst sıralardaki gereksinimler birey açısından fazla önem taşımaz. Ancak model daha sonra, bireyin bütün düzeylerdeki gereksinimlere aynı anda sahip olabileceği, ancak görece önemlerinin kişilerin yaşam standardına göre değişeceği tarzında yorumlanmıştır (Kondo, 1998). Bu yorum tarzı gerçek yaşama daha uygundur. Aksi takdirde asgari ücretle çalışan ve henüz

fizyolojik gereksinimlerini zar zor karşılayan bir kişinin, bir gruba ait olma, saygı görme gibi daha üst düzeyde gereksinimlerinin olmayacağı gibi bir sonuç ortaya çıkar. Gerçekte birey, bu örnekteki daha üst düzey gereksinimlere de sahiptir, ancak fizyolojik gereksinimlerini daha ön planda tutar.

Yukarıda belirtilen gereksinimlerin göreceli önemleri, bireylerin kişilikleri ve yaşam felsefelerine de bağlıdır. Bazı bireyler gelir durumları iyi oldukları ve alt düzey gereksinimlerini çok rahat karşıladıkları halde, üst düzey gereksinimlere önem vermezler. Bu durumun tersi de olabilir. Birey alt düzey gereksinimlerini zar zor karşılayabiliyor iken, en üst düzeyde kendini gerçekleştirme için büyük bir istek duyabilir (Özden, 2004).

Çalışma yaşamı, birey gereksinimlerinin doyurulması açısından önemlidir. Çalışma öncelikle bireylere, temel fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak gelir sağlar. Sosyal güvenlik uygulamaları ile birey, geleceğini de güvence altına alır.

Gelişmiş ülkelerde bireyin temel fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak ölçüde ücret düzeyi ve sosyal güvenlik politikaları ile geleceği bir ölçüde garanti altına alınmıştır. Bireyin alt düzey gereksinimleri böylece karşılandıktan sonra çalışma yaşamından asıl beklenen, bireyin üst düzey gereksinimlerini karşılaması olmuştur. Nitekim günümüzde insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri, bu beklentiye karşılayacak strateji, politika ve uygulamaların geliştirilmesidir (Özden, 2004).

Shartle'a göre iş, bir iş yerinde benzer etkinlikler gurubudur (Aktaran: Crites,1969). İş mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır. Bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Ancak işi olanın mesleği de vardır. Bazı mesleklerde eğitim seviyesi çok az olabilir, hatta denilebilir ki kişi o işi nasıl yapacağını sınıya yanıla öğrenmektedir. Örneğin yol üzerinde simit satan veya istasyonda eşya taşıyan bir kişi para kazanmak için yasal bir faaliyette bulunmaktadır ama bu faaliyetlerin öğrenilmesi için bir eğitim görmeye gerek olmadığı, bu nedenle bunlara meslek denemeyeceği ileri sürülebilir. Ancak meslek sözlükleri bütün ekonomik faaliyetleri meslek olarak tanımlamaktadır. Bu bakımdan yukarıda sözü edilen faaliyetleri de meslek olarak kabul etmek gerekir (Kuzgun, 2000. s.5).

Mesleklerde uzmanlaşma giderek artmakta mesleki faaliyetler, üzerinde çalışılan konunun işlenen veya kullanılan malzemenin türüne göre dallara

ayrılmaktadır. Bu durum sadece hekimlik gibi profesyonel mesleklerde değil beceri gerektiren mesleklerde de görülmektedir. Ancak örneğin iş makineleri operatörlüğü lise veya önlisans eğitim ile edinilen bir meslektir. Fakat kepçe operatörlüğü, buldozer operatörlüğü iş içinde öğrenilen ve kullanılan araca özgü olan beceriler gerektirir. Kepçe operatörlüğü için gereken beceriler öylesine özgüdür ki bunlar başka bir aracın örneğin buldozerin kullanılması için gerekli becerilerin öğrenilmesini katabilir de. İşverenler işçi talebinde bulunurken bu uzmanlık dallarına göre taleplerini belirtmektedirler. Uzmanlık dalları arttıkça meslek sayısı da artmaktadır (Kuzgun, 2000. s.4).

Günümüzdeki hızlı teknolojik değişimler daha kapsamlı uzmanlık alanlarına gereksinim duyulmasına yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak da çok çeşitli meslekler ve bu mesleklerin icra edildiği iş alanları ortaya çıkmaktadır.

Birey bir mesleği ihtiyaçlarını gidermek için seçer ve başarılı olma bu ihtiyaçlardan bir tanesidir. Başarı, kişinin faaliyet gösterdiği alanlarda bu ihtiyacını giderme oranıdır. Mesleğin icra edildiği işin, ücret, güvenlik, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi unsurlara bağlı olarak ortaya o işten alınan doyumunu göstermektedir. İş ile psikolojik özdeşleşme, işte gösterilen performans düzeyi, kişinin güdü gücü, kişinin işine olan katılım derecesi ve moral gibi birçok etken üzerinde iş doyumunun etkisi bulunmaktadır.

1.1 İş ve Çalışma Kavramları

Geniş anlamda iş "diğer insanlar için değer ifade eden bir şey üretme faaliyeti"dir (Kondr, 1998).

İşin üç temel elemanı vardır

- Yaratıcılık (düşünme),
- Fiziksel aktivite (fiziksel çalışma),
- Sosyallik (başkalarına yararlı olma, sevinç ve acıları iş arkadaşları ile paylaşma).

İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün ortaya çıkar; bu ürün insanı simgeleyen somut bir sonuçtur (Baysal, 1993). Çalışma ise, bireyin bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir (Aytaç, 1997).

Literatürde iş ve çalışmaya ilişkin pek çok tanım yapılmıştır. Gündelik konuşmada bu iki kavram farklı anlamlarda, birbirlerinin yerine ve hatta bir arada kullanılabilir. “İşe gitmek, iş bulmak, işi olmak, çalışmak, bir işte çalışmak vb.” bu iki kavramın günlük konuşmamıza yansıyan biçimlerine örnektir.

Bir “iş yaptığımızda” veya “çalıştığımızda” ;

- Bedensel ve zihinsel güçlerimizi kullanıyoruz,
- Bu çabalarımız sonunda bir ürün veya hizmet ortaya koyuyoruz,
- Bu ürün veya hizmet başkaları için yararlı, bir değer ifade ediyor ve karşılığında gelir elde ediyoruz.

İş ve çalışma kavramlarına geniş anlamda baktığımızda, pek çok faaliyet bu kavramların içine girmektedir. Örneğin öğrenciler ve ev kadınlarının faaliyetleri “çalışma” olarak değerlendirilebilir. Öğrenciler gelecekteki üretkenliklerini artırmak için zamanlarını, karşılığını ileride almayı bekledikleri bir faaliyete yatırmaktadırlar (Baysal, 1993).

Ev kadınları da para karşılığı başkalarına yaptırabileceği işleri kendileri yaparak ev ekonomisine katkıda bulunmaktadırlar. Ancak her iki faaliyet de başkaları için bir değer ifade etmediği için her ikisi de iş ya da çalışma olarak kabul edilmemektedir. Benzer şekilde hayır kuruluşları için bir gelir elde etmeden yapılan gönüllü faaliyetler de bu statüde değerlendirilmektedir (Özden, 2004).

1.2 Çalışma Yaşamı

Çalışma bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bireyin çalışma amacı ile ayırdığı zaman içerisindeki tüm faaliyetleri ve ilişkileri, bireyin çalışma yaşamını oluşturur. Ayrıca makro düzeyde toplumdaki iş ilişkileri düzeni de “çalışma yaşamı” kavramıyla ifade edilmektedir.

Çalışma, bir işverene bağımlı veya bağımsız olarak yapılabilir. Bağımsız çalışmada birey, girişimci olarak kendi adına çalışmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi açısından çalışmanın bağımlı veya bağımsız olması önem taşımaz. Bunlar çalışmanın biçimleridir ve birey çalışma yaşamını bu biçimlerde sürdürür.

Çalışmanın bağımlı veya bağımsız olması, bireyin olanaklarına ve tercihine bağlıdır. Birey tüm çalışma yaşamı boyunca bağımlı veya kendi adına çalışabileceği gibi, bağımlı ve bağımsız çalışma arasında geçişler de yapabilir. Çoğu bağımlı

çalışanın hayalinde günün birinde “kendi işini kurmak” vardır. Buna karşın kendi işini kuran bazı bireylerin de bağımsız çalışma yaşamından umduklarını bulamamaları sonucu tekrar bağımlı olarak çalışmaya başlamaları ile sıkça karşılaşılır.

Bireyler çalışma yaşamına ilişkin hedeflerini ortaya koyarken veya gözden geçirirken, bu iki çalışma türü arasında seçimlerini de yaparlar. Bireyin kendi adına girişimci olarak çalışması, faaliyetlerini işletmecilik kurallarına göre yürütmesini gerektirir ve bu kitabın konusu dışında kalır. Bu kitapta yer alan konular, bağımlı çalışanlara yönelik olarak hazırlanmıştır.

1.3 Çalışmanın Önemi

Birey için çalışma, emek ve zihin gücünü harcamak ve karşılığında gelir elde etmesinin ötesinde anlamı olan bir kavramdır. Hangi keimide ve düzeyde olursa olsun çalışma bireye toplum içinde yer ve rol kazandırır. Ona toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, bireyi topluma bağlar, topluma bütünleştirir (Köknel, 2000). Çalışma ile birey, enerjisini, diğer insanlara yararlı olacak şekilde kullanmaktadır. Yararlı olma duygusu bireye haz verir.

Çalışma yaşamı, sosyal ilişkilerin bulunabileceği bir çevre sağlar. Birey, çalışması sonucunda toplumun üreke bir üyesi olarak saygı görür. Bireylerin, yaşamlarına ilişkin birçok hedeflerine ulaşmaları, çalışmaları ile mümkündür. Çalışma, bireylerin hem maddi, hem psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamaya yarayan bir araçtır. Sonuçları ile bireylerin birçok gereksinimini karşılayan ve bireyin yaşamında önemli bir yer tutan çalışmanın bir araç olduğu, amaç olmadığı gözden kaçırılmamalıdır.

Bu çalışmanın konusu, farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doymalarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılmasını amaçladığından araştırmada geçen temel değişkenlerle (tükenmişlik, iş doymumu ve yaşam doymumu) ilgili açıklamalar yapılacaktır.

İş Doymumu (Job Satisfaction): İş doymumu, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak tanımlanır ve işin niteliği, ücret, yükselme olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörden etkilenir (Başaran, 1982).

Çalışanlar, örgüte kişilikleriyle gelirler. Örgüt, onların kişilik gelişimlerini sürdürme ihtiyacı içinde oldukları yeni bir sosyal ortamdır (Argyris, 1972). Kişisel

geçmişlerindeki deneyimleri, bu deneyimler sonucu oluşmuş kendilerine özgü çevreye uyum biçimleri, buradaki davranışları için de belirleyici olmaya devam eder.

Kişilik, örgüt-içi ilişkilerde belirleyici olabilir. Bireyin örgüt içinde üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve astlarıyla ilişkileri kişiliğine göre oluşur. Onlarla duygudaşlık ve fikir uyuşması göstererek, onları yücelterek kabul görme sağlayabilir; kendi yeteneklerini abartarak sergileyebilir; onları sindirerek itaatlarını sağlayabilir (Rosenfeld, Giacalone ve Riordan, 1995). Bunu yaparken onların duygu ve güdülerinden yararlanarak kişisel başarısını artırabilir, "İzlenim yönetimi, bireyin başkalarının kendisine ilişkin algı ve davranışlarını etkilemek için başvurduğu bilinçli bir süreç olabileceği gibi, ben-imgesini koruma ya da yükseltme işlemlerini içeren bilinçaltı bir süreç de olabilir".(Rosenfeld ve arkadaşları,1995).

İş doyumunu, iş stresi ve örgüte bağlılık, bilişsel olan ve yönetilebilen duygusal durumlardır. Bunlar, çalışanların "iş başındaki" duyguları değil, "işlerine ilişkin" duygularıdır. Bu duygusal durumlar, bireyin farkında olduğu ve işlerine ilişkin değerlendirmeleri sonucu oluşan durumlardır.

Bireyin farkında olduğu bir takım amaçlar, istek ve ihtiyaçların doyurulmasında mutluluğa erişebilir. Birey çeşitli amaçlar için savaşım verir ve ancak buna eriştiğinde mutluluğu elde eder. Bireyin belli amaçları için çeşitli değer yargıları rol oynarken, ihtiyaçlar evrensel olabilir. Örneğin Maslow'un öne sürdüğü gibi (Michalos, 1980). Maslow ihtiyaçların bütün bir yolda evrensel bir sıra izlediğini belirtmektedir. Bireyler belli bir düzeyde doyuma ulaştıklarında öznel iyilik durumu oluşur,

Öznel iyilik kavramı kişinin duygusal durumu ile yakından ilgilidir. Öznel iyilik (coşkusal/emoşyonel) deneyimlerin bütünü olarak belirlenmiştir. Bu grup tanımların odak noktası bireyin coşkusal ve bilişsel değerlendirmelerine dayanmasıdır (Shin and Johnson, 1978). Öznel iyiliğin bu tür tanımı bireyin doyum yargılarını ve duygusal (affective) durumu içermektedir. Böylece öznel iyilik kişinin yaşam alanlarına ilişkin doyumunun örgütlenmesidir (Cutler, 1979).

Yaşam Doyumu (Life Satisfaction): Öznel iyilik kavramı olumlu ve olumsuz duygulanım ile yaşam doyum kavramlarını kapsamaktadır. Liang ve arkadaşları (1980) öznel iyilik durumunu ruh sağlığı, yaşam kalitesinin algılanması ve yaşama başarılı bir uyumun sonucu olarak görmektedir.

Bir insanın beklentileri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması ile elde ettiği durum ya da sonuç yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu, kişinin amaçlarına erişmekteki bilişsel değerlendirmelerinin bir ürünüdür.

Çünkü tüm yaşam alanlarını içeren, genelleşmiş bir olay olduğunu söylemek herhalde yanlış olmaz. Buna göre, çalışanlar ya genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde doyuma ulaşmamış olacaktır. Sonuç olarak, işten sağlanan doyumu, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir. Bir bakıma yaşam doyumu, iş doyumunu da içeren daha geniş kapsamlı bir kavram olarak algılanmalıdır.(Izgar, 2003, s.141).

Tükenmişlik (Burnout): Tükenmişlik sıklıkla durumsal olarak ortaya çıkan bir stres reaksiyonudur. Tükenmişlik terimi orijinal olarak aşırı çalışma ile ortaya çıkan bir duygusal aşırı yorgunluk durumu ve bunun sonucunda iş sorumluluklarını yerine getirememesi durumudur (Psikiyatri Gazetesi, 1994).

Diğer bir anlatımla tükenme, insanlarla yüz yüze çalışan hekim, hemşire, fizyoterapist, öğretmen, polis gibi mesleklerle süreğen ve ağır strese tepki olarak gelişen duygusal ve fiziksel tükenme, iş doyumunda ve üretkenlikte azalma ve kişinin mesleğine hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşması olarak tanımlanmaktadır (Aslan, Alpaslan, Aslan, İnal, 1996).

Maslach'a göre tükenmişlik, fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve mutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Tükenmiş, yıpranmış olmaktan, işten doyum alamamaktan farklı ancak onları da içeren çok boyutlu bir kavramdır (Gökçakan ve Özer, 1999, s.3)

1986 yılında Maslach ve Jackson tükenme kavramının üç alt boyutunu ortaya koymuştur.

Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion): Kişinin yaptığı iş ve mesleği nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olma duygularını yansıtan kavramdır ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir. Aynı zamanda işe devamsızlık, işten soğuma, performans azalması ve madde bağımlılığı ile de ilgilidir (Arslan, İnal, Arslan, Gürkan ve Alparlan, 1996; Gözüm, 1996).

Duyarsızlaşma (Depersonalization): Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü bir birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun

biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. Kişi; değişik, tuhaf, gerçek dışı duygular hisseder, duygusal tepki kaybolur, hiçbir şeyden hoşlanmaz, mutsuzluk vardır, bu nedenle kaygı daha da artar (Arslan, Arslan, Gürkan ve Alparslan, 1996; Gözüm, 1996).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Sorunun başarıyla üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanır. Kişisel başarı eksikliği(diminished personal accomplishment) ise bireyin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesi şeklinde ifade edilir. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar. Kişinin düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükme öer. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan 'düşük kişisel başarı hissi' ortaya çıkar.(Örmen,1993). Bununla birlikte, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşayan bireyin kişisel başarı duygusunu azaltacağını anlatması bakımından, tükenmişliğin içinde olan bir kavramdır (Arslan, Arslan, Gürkan ve Alparslan, 1996; Gözüm, 1996; Maslach ve Jackson, 1996).

Bu araştırmada bahsedilen kavramlar aşağıda tanımlandığı anlamlarda kullanılmıştır:

Kamu Sektörü: T.C. Devlete bağlı olarak kamuya ait binalarda, kamunun işlerini yerine getiren resmi dairelerdir.

Özel Sektör: T.C. Devlete bağlı olarak fakat kendilerine veya sivil halka ait binalarda kamuya veya özel kişilere ait işleri yerine getiren dairelerdir.

1.4 Problem

Farklı mesleklerde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarını nasıl etkilemektedir? Sorusu bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki problem cümlesine dayalı olarak aşağıdaki alt problemler ve hipotezler oluşturulmuştur.

1.4.1 Alt problemler

1. İş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasında bir ilişki var mıdır?

2. Kamu kurumlarında çalışanlar ile özel kurumlarda çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark var mıdır?
3. Farklı kurumlarda çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark var mıdır?
4. Kadın ve erkeklerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark var mıdır?
5. Yaş gruplarına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
6. Aylık gelir düzeyine göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
7. Medeni durumlarına göre çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
8. Eğitim durumlarına göre çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
9. Eşin çalışıp çalışmamasına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
10. Ek iş yapma durumlarına göre çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
11. İşinde ceza alıp alınmaya göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
12. İşinde ödül alıp alınmaya göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
13. Kendilerine ait evlerinin olup olmasına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
14. Kendilerine ait arabanın olup olmasına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?
15. İşini değiştirme isteğine göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacak mıdır?

1.4.2 Hipotezler

1. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

2. Kamu kurumlarında çalışanlar ile özel kurumlarda çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark vardır.
3. Farklı kurumlarda çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark vardır.
4. Kadın ve erkeklerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında fark vardır.
5. İş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ileri yaşlardakilerde daha yüksek olacaktır.
6. İş doyumunu ve yaşam doyumunu gelir düzeyi yüksek olanlarda, tükenmişlik düzeyleri ise gelir düzeyi düşük olanlarda yüksek olacaktır.
7. Medeni durumlarına göre çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
8. Eğitim durumlarına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
9. Eşi çalışanların, çalışmayanlara göre iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri daha düşük olacaktır.
10. Ek iş yapma durumuna göre iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
11. İşinde ceza alınmama ya göre iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
12. İşinde ödül alınmama ya göre iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
13. Kendilerine ait evlerinin olup olmasına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
14. Kendilerine ait arabanın olup olmasına göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.
15. İş değiştirme isteğine göre, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşacaktır.

1.5 Sayılılar

Araştırma örneğine alınan kurumlarda çalışan bireylerin, kendilerine verilen ölçme araçlarını içtenlikle ve objektif bir şekilde yanıtladıkları kabul edilmiştir.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma İstanbul il sınırları içinde dört kamu kurumu ve altı özel kurumlarda çalışan toplam 1238 memur ve işçi üzerinde yapılmıştır. İstanbul ilinin genişliği ve büyüklüğü göz önüne alındığında, diğer kurumlar alınamamıştır. Bu yüzden araştırma sonuçları yukarıda tanımladığımız bireylere benzerliği ölçüsünde diğer çalışanlara genellenebilir.

2. Araştırmadan elde edilen bulgular, İş doyumu, Yaşam doyumu ve Maslach Tükenmişlik Envanterinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Bu araştırmadan ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesinde yukarıda söz edilen sınırlılıkların göz önünde bulundurulmasında fayda vardır.

PDF Create! 2 Trial
www.scansoft.com

II. BÖLÜM

2.İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuyla ilgili bazı kavramlara, kuramlara ve yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Meslek ve Meslek Seçimi

İnsan öğrenme, akıl yürütme ve problem çözme gücüne sahip, çevresine dinamik bir uyum gösterebilen, çevresini kendi istekleri doğrultusunda değiştirebilen bir varlıktır. İnsanın temel ihtiyaçları çağlar boyunca önemli bir değişiklik göstermemiştir. Ancak ihtiyaçlarını karşılayan objeler ve onları elde etme yolları çok büyük bir evrim geçirmiştir ve geçirmektedir. Avcılık ve toplayıcılık döneminden, toprağa yerleştikçe ve tarımla uğraştıkça tüketebileceğinde fazla ürün elde edebilen insan, artan ürünü, ihtiyaç duyduğu başka ürünlerle değiştirme ürünlerle değiştirme yöntemini geliştirmiştir. Değişim aracı olarak paranın bulunması insanların fazla ürün üretilip değişik kaynaklardan çeşitli malların almasını kolaylaştırmıştır. Böylece insanların giderek başka insanların işine verecek ürünleri üretmeleri, onları satıp karşılığında aldıkları paralarla artan ve çeşitlenen ihtiyaçlarını başkalarından karşılamaları iş bölümünü geliştirmiştir. Belirli bir alanda faaliyet göstererek, başkalarının yararına bir şeyler üretme ve bunu yararlanılabilecek başka bir şeyler elde etme amacı ile çalışma, mesleklerin kaynağını oluşturur (Kuzgun, 2000).

2.1.1 Konu ile ilgili bazı tanımlar

Her konu alanında olduğu gibi meslek psikolojisinde de bazı temel kavramlar vardır. Aşağıda bunlarla ilgili bazı açıklamalar ve tanımlar yer almaktadır:

2.1.1.1 Meslek

Türkçe'de Meslek terimi oldukça kapsamlı bir kavramı ifade etmek için kullanılmaktadır. Oysa batı dillerinde meslekler, görülen eğitimin düzeyi ve yapılan görevlerin niteliğine göre, *Uzman Meslekler (professions)*, *Beceriye Dayalı Meslekler (Vocations)* olarak farklı terimlerle adlandırılmaktadır. Bir de son otuz kırk yıldır meslek psikolojisine girmiş olan Kariyer kavramı vardır. Burada meslek ve kariyer kavramları açıklanmaya ve tanımlanmaya çalışılmıştır.

İnsan gıdalarla aldığı enerjiyi tüketmek, kapasitesini kullanıp geliştirmek için sürekli hareket etmekte, içinde yaşadığı dünyayı anlamaya ve kendi amaçları doğrultusunda onu değiştirmeye çabalamaktadır. Bu faaliyetleri sırf vakit geçirmek, yeteneğini kullanmak ve geliştirmek amacı ile yapması Merak, Özel Uğraşı (hobi) olarak adlandırılmaktadır. Meslek ise kişinin salt kendi doyumunu için değil başkalarının yararı için yaptığı ve karşılığında bir kazanç elde ettiği faaliyettir ve bu niteliği ile özel meraktan ayrılmaktadır.

Meslek faaliyetleri kısa veya uzun, planlı veya plansız bir eğitim sonucu öğrenilen faaliyetlerdir. Bu özelliği ile meslek kişinin gündelik otomatik faaliyetlerinden ayrılmaktadır. En basit düzeyde yapılan mesleki faaliyetler için bile en alt düzeyde bir eğitim gerekir. Yük taşıyan bir hamal bile yükü sırtına en iyi nasıl yüklerse onu en çabuk ve tehlikesizce taşıyabileceğini, hiç olmazsa o işte çalışırken başkalarının önerileri ile öğrenebilir, deneyimleri ile becerisini geliştirebilir. Özel uğraşlar da eğitimle kazanılan becerilerle sürdürülür. Bu anlamda meslek ile hobiler benzerdir. Ancak hobiler için gereken beceriler genellikle gayri resmi ortamda geliştirilir. Meslek becerileri ise daha resmi, daha planlı olarak düzenlenmiş eğitim ortamlarında kazanılır. Meslek faaliyetleri de hobiyle çabucak kişinin kapasitesini kullanma ve geliştirme yoludur(Kuzgun,2000).

Meslek, kazanç elde etmek için yapılan faaliyet olarak tanımlanmıştır. Ancak insanlar sadece kazanç elde etmek için çalışmazlar. Sağlıklı insan çalışarak, bir şeyler üreterek kapasitesini kullanır ve geliştirir, bundan haz ve doyum sağlar. Bu nedenle yaşamak için para ihtiyacı olmayan insanların da bir meslek edinip çalıştıklarını, bazı kişilerin az gelir getiren bir mesleği daha çok gelir sağlayabilecek bir mesleğe tercih etdiklerini görmekteyiz. O halde meslek para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini (özünü) gerçekleştirme yoludur. Özü gerçekleştirme Rogers (1951) a göre tam olarak işlevde bulunma demektir. Bu da sağlıklı bir insanın en güçlü eğilimidir. Freud psikolojik sağlığın en önemli göstergelerinin sevme ve çalışma olduğunu belirtmiştir. (Aktaran Lazarus 1969) Çalışma kavramı içinde en önemli yeri tutan mesleki faaliyetler yetişkin yaşamının en az üçte birini kapsamaktadır(Kuzgun 2000).

Meslek kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun etraftan saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır da. Meslek etkinlikleri ile kişi kapasitesini kullanır, bir şeyler üretir ve yaratır. Bu etkinliklerden duyulan haz ve sağlanan doyum genel yaşama da yansır. Aynı şekilde, çalışma yaşamındaki huzursuzluk ve doyumsuzluk da kişinin psikolojik sağlığı tehdit eder. Çalışma yaşamındaki mutsuzluğun en önemli nedeni ise kişinin seçtiği mesleğin niteliklerine uygun olmamasıdır.

Meslek başkalarının yararına mal ve hizmet üretme faaliyetidir. Ancak bu amacın gerçekleşip gerçekleşmediğinin denetlenmesi gerekir. İnsanları kandırarak nitelikleri zayıf hatta insanlara zarar veren mal ve hizmet üretimi her toplumda yasaklanmıştır. Toplumlar mesleklerin icra edilme yöntemlerini belirleyen yasalar yaparlar. Bunlara uymayanların mesleklerini icra etmeleri engellenir. Bir mesleğin üyelerinin başkalarına zarar verme olasılığı ne derece fazla ise o mesleğin uygulamalarına getirilen sınırlar o derece kesin, yaptırımları da ona göre katı olmaktadır. Bazı meslekler için özel yasalar bile çıkarılmaktadır. O halde mal ve hizmet üretimi için yapılan her faaliyet meslek olarak tanınmamakta ancak yasalarca kabul görenlere meslek denmektedir. Bu durumda meslek insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir.

2.1.3 Kariyer

Kariyer kavramı gelişim psikologları tarafından meslek danışmanlığı alanına getirilmiş bir kavramdır ve bir kimsenin yaşamı boyunca yaptığı işler, yaşamını oluşturan olaylar dizisi, yaşam rollerinin örüntüsü olarak anlaşılmaktadır. Meslek de bu yaşam rollerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle meslek rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır. İnsan kariyerini, önüne çıkan seçeneklerin bazılarını değerlendirerek, bazılarını da reddederek biçimlendirir. Kariyer yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekle

tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır. Bu nedenle günümüzde Meslek Seçimi yerine Kariyer Gelişimi kavramı üzerinde durulmaktadır(Kuzgun,2000).

2.1.4 Meslek düzeyi ve alanı

Mesleklerin, gerektirdikleri akademik yetenek düzeyi, formel akademik eğitim düzeyi ve mesleki faaliyetlerin karmaşıklık ve soyutluk düzeyi açısından hiyerarşik düzenine meslek düzeyi denmektedir..Meslek düzeyi bir anlamda toplumun mesleklere attığı önemi yada mesleğin prestijini yansıtmaktadır. Saygınlık konusunda yapılan çalışmalar prestijin gelir düzeyi, sosyal uyum ve zeka ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Clark (1980), mesleklerin gelir düzeyi ile saygınlık sıralaması arasında 0.85 bir ilişki bulunmuştur. Meslekteki psikolojik rahatsızlıklarla saygınlık arasındaki ilişki ise -0.75 olarak saptanmıştır. Zeka ile saygınlık arasındaki ilişki de, çok yüksek olup korelasyon katsayısı 0.89–0.98 arasında bulunmuştur (Crites, 1959).

Benzer etkinlikleri içeren mesleklerin oluşturduğu grup alan olarak nitelendirilmektedir. Örneğin, mühendislik ve doktorluk aynı alandan mesleklerdir ama aralarında düzey farkı vardır. Meslek seçiminde belli bir alana yönelişi belirleyen kişilik boyutu ilgidir. Düzeyi belirleyen en önemli özellik ise genel yetenektir.

2.1.5 İşe uyum kuramı ve doyum

İşe uyum kuramı, özellik faktör kuramı gibi bireysel nitelikler ile işlerin gerekliliğinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır. Bu kuram mesleki rehabilitasyon çalışmaları sırasında Lofquist ve Dawis (1969) tarafından geliştirilmiş olup daha sonra yaşam boyu kariyer danışmanlığı alanını kapsayacak kadar genişletilmiştir. Aşağıda verilen özet, Dawis (1969)in The Work of Work Adjustment and Person Environment-Correspondance Counseling adlı makalesinden çıkarılmıştır (Kuzgun, 2000).

Kuram psikolojinin temel önermelerine dayanır ve çevre içinde hayatta kalabilme savaşı veren insanın temel eğilimlerini inceler. İşe uyum kuramına göre insan, varlığını sürdürebilmek için temel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır.

Bu istek ve ihtiyaçlar, biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar olarak genel iki kategoride incelenebilir. İhtiyaçları karşılayan ve insanın huzurunu ve mutluluğunu sağlayan nesnelere pekiştireç adı verilir. Çünkü bunlar ihtiyacın başlattığı davranışın sürdürülmesini ve/veya ortaya çıkma olasılığının (frekansının) artmasını sağlar. İnsan her yoksunluk ya da ihtiyaç hissettiğinde bunu gideren nesneyi arar ve insanın deneyimleri arttıkça nesneye erişmede başarısı da artar.

İnsanın ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı gizil güçleri vardır. Bu gizil güçleri, çevre ile etkileşim sürdükçe açınır. İnsan bu gizil güçlerini kullanarak ihtiyaç duyduğu pekiştiricileri çevreden bulup çıkarır. Ancak bu işlemede başarılı olabilmesi için çevrenin beklentilerini karşılaması gerekir. Aynı şekilde çevrenin de gereksinimleri ve bunları giderme gücü vardır. Yani insan ve çevre birbirlerinden gerekli pekiştireçleri alacak şekilde etkileşimde bulunurlar. Etkileşim her iki taraf için doyum verici olduğunda çevre ile insanın birbirleri ile alışveriş halinde oldukları söylenebilir. İnsan ve çevre, birbirleri ile tepki alışverişini gerçekleştirme ve sürdürme çabasıdadır.

İşe uyum kuramı açısından insan iş ortamında bir çalışan (işgören)dir. İş çevresi işin yürütüldüğü ortam ve daha geniş anlamda tüm kurum veya işletme ya da işveren olabilir. Çalışan işi çalışma ihtiyaçlarına sahiptir. Bunlar ücret veya ilginç iş gibi çalışma pekiştiricileri ile ilgili ihtiyaçlarıdır ve bu ihtiyaçlar iş çevresi ve iş ortamı tarafından karşılanabilir. Aynı şekilde, iş ortamının da gereklilikleri (istekleri) vardır. Bunlar çalışma ortamının varlığını sürdürmesi için karşılanması gereken işlerdir. Bu istekler bir örgütün üyesinden beklenen temel iş görevleri (task requirements) ve diğer görevlerdir. Bir çalışana verilen görevler takımı teknik olarak pozisyonudur. Buna genel olarak iş (job) denir. Bir kurumda yada iş yerinde ortak yada benzer görevleri olan iş grubuna meslek denmektedir. Kariyer ise bir meslekteki kıdemi ifade etmek için kullanılan bir terimdir.

Bir iş çevresinin gereklerini karşılamada bir çalışanın gösterdiği davranışlar (kişinin olanakları, sahip olduğu yeterlilikler) o işyerinin üyesi olarak kendisinden beklenen becerilerdir. İş ortamının olanakları ise çalışanların isteklerini karşılamak üzere kullanılır. Bunlar iş-çalışma pekiştiricileridir. Ücret en önemli iş pekiştiricisidir. Ayrıca iyi çalışma ortamı, uygun iş arkadaşları ve iyi yönetim de iş

pekiştiricileridir. Kişi ve iş çevresi karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladıkları zaman alışveriş doyum ile sonuçlanır.

Doyum, bir kimsenin ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına ilişkin değerlendirmelerinin sonucudur. Böyle bir değerlendirmenin sağlığı ve doğruluğu şu yeteneklere bağlıdır:

Algı: Ortam hakkında bilgi toplama yetisi.

Biliş: Beklentilerden ve meslek değerlerinden etkilenmeden bilgiyi değerlendirme yetisi.

Heyecan: Değerlendirmeye güdüsel bir güç ve etki kazandıran duygular.

İşe uyum kuramı çalışan kişi üzerinde odaklaştığı işin doyum terimi çalışanın hoşnutluğunu ifade etmek için, doyurucu (satisfactory) ya da yeterli olma çalışandan beklenenleri ifade etmek için kullanılır. Çalışma ortamı çalışanların doyurucu bir iş görmeleri ile doyuma ulaşacaktır. Hem çalışan kişi hoşnut olduğu hem de yeterli, doyurucu iş üretimi ile çalışma ortamını hoşnut ettiği takdirde tam anlamı ile alışveriş gerçekleşmiş olur.

Bir çalışma ortamında, yeterli başarılı çalışan grubunun ortak iş becerileri beceri gereklilikleri olarak belirlenir. Bir kurumun istediği becerilerin karşılanma derecesi işe yeni alanların işte başarılı olma olasılıklarını değerlendirmede kullanılabilir. Aynı düşünce mesleklerde de uygulanabilir.

Bir işte tatmin olmuş bir grup çalışanın tanımladığı iş pekiştiricileri işin özellikleri olup o işin pekiştirici örüntüsü olarak düşünülebilir. Bu pekiştiricilerin çalışanın ihtiyaçlarına cevap verme derecesi işe yeni girenlerin ilerde ne derece hoşnut olacaklarını tahmin etmemize yardımcı olur. Bu, meslekler için de geçerlidir. Ancak bu tahminlerde isabeti etkileyen durumlar vardır. Bir işyerinde çalışan kişinin işinde ne derece yeterli, tatmin edici bir çalışma göstereceği o kişinin o iş yerinden ne derece hoşnut olacağına bağlıdır. Çalışanlar arasında hoşnutsuzluk, başarı konusundaki tahminlerimizde isabeti azaltır. Aynı şekilde, kişinin doyumunu, hoşnutluğu, işyerinde göstereceği başarıya, sağlayacağı verime yani yeterlilik derecesine bağlıdır. Yeterlilik azaldıkça hoşnutluğu kestirmek zorlaşır.

İşte kıdem çalışanın hem yeterliliği hem de hoşnutluğu ölçüsünde gerçekleşir. Mutluluk ve başarı birbirini gerektiren ve tamamlayan iki öge olup meslek rehberliğinin ana temasını oluşturur.

2.1.6 İşe uyum ve mesleki doyum

İşe uyum modeli iş danışmanlığı için geliştirilmiş bir modeldir. Ancak bazı terimlerin adlarını değiştirmekle meslek danışmanlığı alanında da kullanılması mümkün olabilmektedir. Örneğin beceri yerine yetenek kavramı kullanıldığında model meslek seçme durumundaki bireylere kolaylıkla uyarlanabilir. Yetenek bir eğitimden yararlanabilme ve beceri geliştirebilme gücü olarak beceriden daha geniş kapsamlı bir kavramdır.

Bir iş ihtiyacı (yani işten, çalışmaktan elde edilmek istenen doyum) belli bir pekiştirici grubunun kişi için önemi olarak ifade edildiğinden, bu boyut değer olarak adlandırılmaktadır.

İşe uyum kuramında, birçok işler için ortak olan özelliklerin yani temel boyutların ölçülmesine daha fazla önem verilmektedir. Çünkü temel boyutların ölçülmesi daha kararlı sonuçlar vermektedir. Buna karşılık bu temel boyutları oluşturan öğeler, küçük davranış birimleri, duruma ve zamana göre değişiklik gösterdikleri için veriler daha az kararlı ve ölçüm varyansları daha dardır.

2.1.7 İşe uyum

Karşılıklı uygunluk (correspondance), kişi ile çevrenin birbirlerinin ihtiyaçlarına karşılıklı cevap vermesi ideal bir durumdur. Her iki taraf doyum elde eder ama değişme yüzünden bu doyum hali sürekli değildir. Değişme hem gereksinimlerde hem bireyin ihtiyaçlarında gözlenebilir. Bu değişmeler doyumda ve yeterlilikte kendini gösterir. İşinden doyum sağlamayan birey hemen işi terk etmez, doyum düzeyini artırma girişimlerinde bulunur. Yeterlilik düzeyi düşen işçi de hemen işten çıkarılmaz, ona yeterlilik düzeyini yükseltici yardımlarda bulunulur.

Karşılıklı uygunluk aktif ve reaktif olmak üzere iki tarzda gerçekleşir: Aktif uygunlukta, çalışan kişi daha iyi bir tepki alışverişini gerçekleştirmek için iş

ortamını değiştirmeye çalışır. Bu değiştirme çabası ya iş gerekleri ya da onun pekiştiricileri üzerinde yoğunlaşabilir.

Reaktif uygunluk sağlama durumunda, çalışan kişi kendini değiştirir ve böylece çevresi ile daha iyi bir ilişki içine girmeye başlar. Örneğin kişi iş becerilerini geliştirmeye çalışır veya iş ihtiyaçlarının işten beklentilerinin sırasını değiştirebilir.

Uyum modunun daha gelişmiş bir sınıflaması, girişim odağı ile değişim odağı arasında fark yapmaktır. Burada aktif terimi çalışan kişinin girişimi başlatmasını ve çevrede değişiklik yapmasını, reaktif ise çevrenin girişiminde bulunup çalışanda değişiklik yapmasını ifade etmektedir. Çapraz sınıflama da uyum modu elde edilir. Aynı durum iş çevresinin uyum modları için de geçerlidir.

Bu sistemi kontrol eden doyum (hoşnutluk) du. Doyum ve duyumsuzluk hem bireyin iş davranışını hem de çevrenin işgtse davranışını başlatır. Doyum sürdürme, devam ettirme, duyumsuzluk uyum arayışını sdler.

İster aktif, ister reaktif olsun bir uyum davranışı başarısızlıkla karşılaşıncaya kadar devam eder. Bununla birlikte çalışan kişi uyumdan vazgeçip fiziksel ve psikolojik olarak çalışma ortamından ayrılmaya teşebbüsünde bulunduğunda, bir noktaya erişilmiş demektir. Uyumda başarısızlıkla karşılaştığında uyum sağlama çabasından vazgeçmiş veya iş ortamını bırakma olasılığı yüksek olanlar, daha az ısrarcı kişilerdir. Aynı durum çalışma ortamı için de geçerlidir.

Zaman geçtikçe uyum davranışı gelişir ve çalışanın uyum stilinin karakterişliği omaya başlar. Onun için danışanın esnekliği aktifliği, reaktifliği, sebat veya ısrarı konusunda bilgi olmaksızın yapılan kariyer planlaması eksik demektir.

2.1.8 Meslek değerleri

İnsan çeşitli ihtiyaçlarını, toplumun sağladığı olanaklar lsnde karşılamaya çalışır. Ancak toplumun sağladığı olanaklar ve bu olanaklardan yararlanmada koyduğu kurallar ve sınırlar yüzünden bireyler ihtiyaçlarını ve onları karşılayacak davranış tarzlarını ve hedefleri önem sırasına koymak zorundadırlar. Bu sıralamayı yaparken bir başvuru çerçevesine dayanırlar. Değerlerin ne olduğu

konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Değerler ihtiyaçlardan kaynaklanırlarsa da ihtiyaçlarla aynı şeyler değildirler. Değerler bazı ihtiyaçların doyumuna öncelik veren ve yol açan, bazılarını ise bastıran bir tercih çerçevesidir. Meslek değerleri bir meslekten beklenen doyum türlerinin sıralanmasını ifade eder.

Zytowski (1970)'ye göre meslek değerleri bireye, duyuşsal yönelişi (birinci psikolojik ihtiyacı) ile bu ihtiyacı giderebilecek dışsal obje grupları arasındaki bağlantıyı kuran bir kavramlar takımıdır. Örneğin bir kimse çiftçi olmak istediğinde çiftçiliğin büyük sermaye gerektiren bir uğraş olması nedeniyle bu hedefe ulaşamazsa ve çiftçi olmak isteğinin bağımsızlığına önem vermesinden kaynaklandığını fark ederse, bunu sağlayacak başka meslek seçenekleri araştırmalıdır. Kişi bir veya birkaç meslek değeri çerçevesinde birçok mesleği araştırmaya yönelebilir.

Katz (1963)'a göre ilgi, bir hedefe neden değer verildiğini açıklamak için ileri sürülen gerekçelerden biri olup sonuçları zily de birinci derecede süreç ile ilgilidir. Ancak bir kimse, seçeceği mesleğin temelikle ilgi çekici etkinlikler içermesine önem verdiğinde ilgi hem süreci hem de sonucu ifade eden bir kavram olmaktadır. Örneğin polis olmak isteyen bir kimse bu isteğinin nedenleri olarak polisliğin güvencesi olan, ücretli doyumcu ve eğitimi parasız bir meslek oluşunu ileri sürebilir. Bir başka kişi polisliğin bu özellikleri yanında mesleğin gerektiği görevleri yapmaktan hoşlandığını ekleyebilir. Bu durumda polislik mesleği ile ilgili tümü sosyal ilgi ve bu çok işin özü ile ilgili bir meslek değeri olabilir ve kişi polisliği, ilgisini gösteren etkinlikleri içerdiği için seçtiğini belirtir ve bunun değer sıralamasının başına koyarsa o zaman ilgi aynı zamanda değer sayılır.

Bir mesleki etkinlikten elde edilen doyum sonucunda etkinliğe tekrar yönelme eğilimi gösterilmesini ilgi olarak tanımlamıştık. Meslek değerleri de meslekten sağlanacak doyum olanaklarının tercihi ile ilgili bir kavramdır. Bu durumda mesleki ilgi ile mesleki değer arasındaki farkı ve ilişkiyi belirlemek gerekir. İlgi bir mesleğin görevleri ile ilgili etkinliklerin özünden sağlanan doyumdur. Meslek değerleri ise hem meslek görevleri hem de bu görevlerin yürütüldüğü ortam ve sağlanan kazanç, ödül vb. gibi sonuçlardan kaynaklanan

doyumlarla ilgili bir kavramdır. Bu durumda bir kimse hoşuna gidecek etkinlikler içeren bir meslek seçmek istediğini belirtir ve ilgilere uygunluğu meslek sıralamasının her hangi bir yerine koyabilir. Bu durumda ilgi, meslek değerlerinden biri olmuş demektir.

Aşağıda bazı meslek değerleri ve tanımları verilmiştir:

Yeteneği kullanma ve geliştirme: Yeteneklere uygun işler yapma ve yetenekleri geliştirme.

Yaratıcılık: Özgün fikirler ortaya koyabilme ve bunları uygulayabilme.

İlgileri geliştirme: Hoşa giden etkinliklerde bulunma, ilgi çekici işler yapma.

Değişiklik: İşlerin çeşitli olması ve değişiklik ihtiyacına cevap vermesi.

Kazanç: Çok para kazanma.

Düzenli ve kararlı bir yaşam sürme: İş saatlerinin ve elde edilecek gelirin düzenli olması.

Sosyal güvence: İşsiz kalmama, gelecekte rahat bir yaşam için kararlı bir gelire sahip olma (emeklilik v.b).

İlerleme: Bilgi ve deneyimi geliştirerek meslekte üst konumlara geçebilme.

Ün-şöhret sahibi olma: Adını duyurma, herkesçe tanınan bir kimse olma.

Risk alma: Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilme.

Liderlik: Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme.

Bağımsızlık: Kendi işinin sahibi olabilme başkalarına bağımlı olmadan çalışabilme

İşbirliği: Başkalarına danışarak, sorumluluğu başkaları ile paylaşarak çalışabilme.

Toplumsal saygınlık: Toplumda saygın bir yer edinme, iyi bir mevki sahibi olma.

Yarışma: Başkaları ile yarışarak, başkalarına üstün olduğunu kanıtlama.

Yukarıda sözü edilen meslek ve iş değerleri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belli başlı şu ihtiyaçları karşılamaktadır:

Fizyolojik ihtiyaçları karşılama, yaşama sürdürme - Kazanç Güvenlik - Düzenli yaşam, iş güvencesi, emeklilik Sevgi, saygı -Tanınma, takdir edilme, insan ilişkileri, statü

Özünü gerçekleştirme - İlgi çekici etkinlikte bulunma yaratıcılık, yetenekleri kullanma ve geliştirme.

Çeşitli araştırmalarda buna benzer başka değerler tanımlanabilmekte ya da bu değerler farklı adlar altında ele alınabilmektedir. Değerlerin incelenmesi ile görülecektir ki bunlardan bir kısmı daha çok meslek bir kısmı daha çok iş kavramı ile ilgilidir. Mesleki faaliyetlerle ilgili değerler literatürde Meslek Değerleri (vocational values veya occupational values) ve iş ortamı ile ilgili değerler ise İş Değerleri (work values) olarak ele alınmaktadır. Meslek değerleri ile iş değerleri arasında kesin bir ayırım yapmak mümkün değildir. Meslek değerleri iş değerlerini de içine alacak kadar kapsamlıdır.

Meslek değerleri hem mesleğin içerdiği etkinlikler hem de o etkinliklerin yapıldığı ortam ve edinilen kazançla ilgili deneyimleri ifade ederken, iş değerleri daha çok iş ortamı ile ilgili deneyimleri ifade etmektedir. İş değerleri iş yerinin niteliği ve olanakları ile ilgilidir, çünkü farklı iş yerlerinde çeşitli ihtiyaçlar farklı düzeylerde karşılanabilir. Örneğin, kazanç, takdir edilme, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde olma gibi ihtiyaçlar iş yerinin olanaklarına ve yapısına göre değişik düzeylerde karşılanabilir. Ama işin yaratıcılığa olanak vermesi veya ilgi çekici olması daha çok iş etkinliklerinin özü ile ilgili hususlardır. Bunlar meslek değerleri olarak tanımlanır. Çünkü kişi hangi iş ortamına giderse gitsin, mesleğe özgü etkinlikleri yaptığı sürece bu alanda belli düzeyde doyum sağlayabilir.

Meslek değerleri iç kaynaklı (intrinsic) ve dış kaynaklı (extrinsic) olarak ikiye ayrılmaktadır. İç kaynaklı değerler yetenekleri geliştirme, yaratıcılık, ilgi çekici iş etkinlikleri gibi işin özü ile ilgili değerlerdir. Dış kaynaklı değerler ise kazanç, iş güvencesi, takdir, ödül vb. değerlerdir ve işyerinin koşullarından daha çok etkilenen doyum kaynaklarını oluştururlar.

Meslek seçme durumunda olan kimseler bu alanlardaki ihtiyaçlarının yoğunluğuna göre meslek değerlerini önem sırasına koymakta ve en güçlü ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündükleri mesleklere

yönelmektedirler. Örneğin, kazanç değeri, risk ya da güvence değeri ile birlikte düşünülmelidir. Eğer değer Geçiminizi sağlayacak kadar bir gelir elde etmek ister misiniz? Şeklinde sorulursa insanların hemen hepsi buna en ön sıralarda yer vermektedirler. Eğer değer Çok para kazanmak ister misiniz? şeklinde ifade edilirse bu değer ortalarda veya sonlarda yer almaktadır. Çünkü çok para kazanma strese dayanıklılık, cesaret gibi kişilik özellikleri gerektirir ve olanı da kaybetme gibi riskleri içerir.

Bireylerin bir meslekte bekledikleri yani meslek değerleri yaş, sosyo-ekonomik düzey ve cinsiyet gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, iş bulma kurumuna başvuran erkekler çalışmaları istedikleri kurumda sosyal güvence, ilerleme olanakları çekici ve motivasyon verici iş etkinlikleri istediklerini belirtmektedirler. Bir işte çalışmakta olan kimselerden, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelenler meslekte kendilerini ifade edebilme ve ilginç yaşantılar kazanma olanağı bulmaya önem vermektedirler. Buna karşılık alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen bireyler daha çok sosyal güvenceyi önemli saymaktadırlar (Centers, 1949).

Mesleki doyum, meslekte karar kılma ve başarılı olma, bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bir ilişime bağlıdır. İnsan nasıl zevkleri, değerleri, yetenekleri kendininkine benzer kimseler arasında rahat hissediyorsa, kendisine psikolojik bakımdan uygun olan bir meslekte büyük olasılıkla daha iyi çalışır ve başarılı olur (Kızılcın, 2000. s. 132).

2.1.9 Meslek seçimi

Bireylerin yetkinlikleri kısmen kişilik özellikleri, kısmen aldıkları eğitim, kısmen de kazandıkları deneyimler ile şekillenir. Kişiliğin değişmez (örneğin mizaç) ya da çok az gelişme gösteren (örneğin IQ) dışındaki faktörlere bağlı olan pek çok yetkinlik, zaman içerisinde geliştirilebilir. Ancak günümüzdeki eğitim sistemi, büyük ölçüde zihinsel yeteneğe dayandığından IQ, formal eğitim açısından sınırlayıcı bir özelliktir (Özden, 2004).

Eğitimin temel amaçlarından biri, bireyleri gelecekteki çalışma yaşamına hazırlamaktır. Ancak günümüzdeki eğitim sisteminin bireyleri çalışma yaşamına hazırladığı söylenemez. Bu konuda yaygın anlayış, üniversite eğitimi olmadan iş

yaşamında başarı kazanmanın çok zor olduğu yönündedir. Bu yüzden meslek liselerine gerekli önem verilmemekte, çoğu genç genel liselere yönelerek tüm umudunu üniversite sınavlarını kazanmaya bağlamaktadır.

Eğitim sistemimizin büyük ölçüde zihinsel yeteneklere dayanması, daha liseye başlamadan önce bireyin üniversiteyi kazanma olasılığı hakkında kaba da olsa bir fikir vermektedir. Lise eğitimi öncesi yapılacak zihinsel yetenek testleri bireyin üniversiteyi kazanma olasılığı hakkında oldukça geçerli sonuçlar vermesine rağmen, eğitim sistemimizde böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Kaldı ki test sonuçlarının üniversiteyi kazanma olasılığının oldukça düşük olduğunu göstermesi sonucunu bireyden önce ailesi ve yakınları kabul etmeme eğilimini gösterir. Testlerden böyle bir sonuç alınması halinde, bireye diğer yetenek testleri ve kariyer testi uygulanarak bireyin yetenekleri ve ilgisine uygun olarak meslek lisesi eğitimine yönlendirilmesi en sağlıklı yoldur. Çalışma yaşamında başarı kazanılmasının normal eğitim yanında özellikle duygusal yeterliliklere dayalı yetkinliklere bağlı olduğu göz önünde bulundurulursa bu yol birey için de en sağlıklı çözümdür (Özden, 2004).

Bireyin meslek lisesi eğitimine yönlendirilmesi, gerek testlerin uygulanması, gerekse meslekler hakkında bilgi sahibi olması yönüyle konusunda uzman kişiler tarafından yapılmalıdır. Günümüzde rehber öğretmenler bu role en yatkın kişiler olarak görünmektedir. Ancak bu kişilerin gerek test uygulamaları, gerekse meslekler konusunda eğitim almış olmalarının gereği ortadadır. Çünkü bu kişilerin öğrenci hakkındaki tavsiyelerine uyulması halinde bireyin meslek seçimi de yapılmış olacaktır.

İş yaşamında bazı meslekler için üniversite eğitimi almak zorunludur. Genellikle fen bilimleri alanındaki meslekler (Tıp doktorluğu, mühendislik vb.) ile bazı sosyal bilimler alanındaki meslekler (avukat, hakim) dışında birçok meslek, bireyin yetkinliklerine paralel olarak seçilebilir. Ancak bir üniversite eğitimi alınacaksa, bunun da bireyin gelecekte çalışacağı meslekle ilgili olması, bireye iş yaşamında birçok avantaj sağlar. Bunun başında da mesleğin gerektirdiği yetkinliklerin "bilgi" boyutu hakkında iyi bir başlangıç yapılmış olması gelir. Dolayısı ile üniversite ve bölüm seçimi, meslek seçimi ile paralel olarak yapılmalıdır (Özden, 2004).

Lise eğitimi döneminde girilen çeşitli deneme sınavları, devam edilebilecek üniversite ve bölümler konusunda bireye oldukça gerçekçi bir fikir verir. Bu aşamada

bireye düşen, **kişilik** ve **ilgi** testlerin alarak kişiliğinin hangi mesleklere uygun olduğunu ve ne tür işlere ilgi duyduğunu gerçekçi olarak belirlemektir (Uyarer, 1989). Bu konuda bireylerin kendi kendilerine uygulayabilecekleri bazı araçlar geliştirilmiştir. Bunlardan “Kendini Değerlendirme Envanteri” bireyin yetenek, ilgi ve değerlerini kendi kendine değerlendirebileceği bir araç olarak lise son sınıf öğrencilerine yönelik olarak tasarlanmıştır (Kuzgun, 1998). Bireylerin böyle bir değerlendirme yaptıktan sonra kendilerine uygun üniversite ve bölüm seçmelerini öneririm.

Lise seçiminde olduğu gibi birey, üniversite ve bölüm seçimlerinde de ailesinin ve yakın çevresinin etkisinde kalmakta, gerçekte ilgi duymadığı bir meslekle ilgili bölümleri seçebilmektedir. Mezun olduğunda ise aldığı eğitim ile ilgili mesleklerde çalışabilmektedir. Bu durumda alınan üniversite eğitiminin bireyin genel kültürünü artırmak dışında yaptığı işe çok fazla katkısının olmayacağı açıktır.

Bireyin üniversiteyi kazanamaması ya da aldığı eğitim dışında bir meslekte çalışmak istemesi durumunda meslek seçimine girdeme gelecektir. Bu durumda birey, önce bireysel vizyonunu (ne istiyorum?) daha sonra yetkinliklerinin neler olduğunu (nelere sahibim?) ortaya koymalıdır. Bu aşamadan sonra mevcut yetkinlikleri ile yapabileceği meslekleri belirlemeli, bunlar arasından ilgi duyma sırasına göre seçimini yapmalıdır. Son olarak seçeceği mesleğin çalışma koşullarının kişilik özelliklerine, yetkinliklerine ve kişisel hedeflerine uygunluğunu gözden geçirmelidir (Özden, 2004).

Bireyin sağlıklı bir meslek seçimi yapabilmesi için iki ana grup veriye ihtiyacı vardır. Birincisi bireyin kendisine ait bilgileridir. Bunlardan bazıları için (kişilik özellikleri, yetkinlikleri vb.) bireyin çeşitli testler ve uzman görüşü alması gerekebilir. Bazıları (bireysel vizyon, kişisel hedefler vb.) ise birey kendisi oluşturmalıdır.

İkinci meslek seçimi için gereken ikinci bilgi grubu ise, mesleklere ilişkin bilgilerdir. Birey her bir mesleğin genel çalışma koşulları, çalışma olanakları ve getirileri, mesleğe başlangıç için ve yükselmek için gerekli yetkinlikler, kariyer olanakları ve mesleğin geleceği ile ilgili bilgi sahibi olmalıdır. Ne yazık ki ülkemizde bu konuda bireyin başvurabileceği kapsamlı bir referans doküman bulunmamaktadır. Bu durumda birey yukarıda belirtilen bilgileri, varsa ilgili meslek kuruluşlarından elde edeceği dokümanlardan, mesleki yayınlardan ve o meslekteki deneyimli kişilerle yapacağı görüşmelerden derleyecektir (Özden, 2004).

Meslek seçiminin doğru yapılması için önerdiğimiz yöntemler, çoğu insanın gözünü korkutabilir. Ancak belirli bir meslek seçildikten sonra çalışma alanları, o meslekle ilgili olarak sınırlanmaktadır. Çalışma yaşamına başladıktan sonra meslek değiştirmek mümkün ise de, çoğu durumda kazanılan deneyim ve yetkinlikler, diğer bir meslekte işe yaramamakta, yeni meslek için “sil baştan” deneyim ve yetkinlik kazanılması gerekmektedir. Bunun ise zaman kaybı olduğu açıktır. Diğer yandan kişinin istemediği ya da kişilik özelliklerine uygun olmayan bir meslekte çalışması, iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. İş doyumunun da yaşam doyumunun önemli unsuru olduğunu daha önce belirtmiştim.

Sonuç olarak bireyler geleceklelerini ve yaşam doyumunu önemli ölçüde etkileyen meslek seçimini doğru bir şekilde yapmak zorunda dırlar. Bu seçimin çalışma yaşamına, hatta eğitime başlamadan önce yapılması önerilmektedir. Yanlış bir seçimi değiştirmek için hiçbir zaman, “geç” değildir (Özden, 2004).

Bireyin tercih ettiği yani girmek istediği meslekler arasından birini ayırması ve buna girmek için çaba göstermesi meslek seçimi olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda meslek seçimi, beğenilen mesleklerden birinde karar kılmaktır. Genel bir eğitimden sonra bir mesleğin eğitimi ne başlamak buna örnek olabilir. O halde, meslek seçimi, girilmek istene (tercih edilen) meslekler arasından, girme olasılığı en yüksek olana yönelmedir. Tercih seçiminden daha kapsamlıdır. Çünkü seçilen meslek tercih edilen bir dizi meslekten biridir. Seçimde birey fiziksel ve zihinsel yeteneklerini, ekonomik durumunu, meslek eğitimi başarıma olasılığını ve daha birçok faktörü göz önüne alarak, kısaca, erişme olasılığını hesap ederek, tercih listesinden bir meslek seçeneklerinden birine karar vermiş olmaktadır.

2.1.1 Meslek ve iş doyumunu

Çalışanlar için yaşam, iş yaşamı ve iş dışı yaşam olarak ikiye ayrılır. İş dışı yaşam da, bireyin sevdiği şeyleri yaptığı boş zaman ve diğer iş dışı zaman olmak üzere ikiye ayrılır. Birey iş yaşamı dışındaki zamanının tümünü boş zaman olarak geçiremez, çünkü yüklendiği sosyal sorumlulukları, bireyin iş dışı zamanının bir bölümünü ev işleri yapma, alışveriş, fatura yatırma, hasta ziyareti gibi işlere ayırmasını gerektirir. İşte yaşam doyumunu, bireyin iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepkidir (Dikmen, 1995).

İşimiz her zaman var oluşumuzun nedeni olmayabilir ancak istemese de çalışırken kendimizi "var" ederiz. Kişi gününün en az 8 saatini, mesleği olan işi yaparak geçiriyorsa bu, yaşamının üçte biri gibi azımsanamayacak bir zaman dilimindedir. Verilen hizmetin yeterliği ve kalitesini belirleyen unsurlar organizasyon içerisindeki esnek hiyerarşik yapı, birimlerin özerkliği, amaç sürekliliği ve eğitimidir, Tüm bunlar bir arada etkileşim içinde var olabiliyor ise o kurum, müşterisine kaliteli bir hizmet sunabilir (Altinkaya, 1996).

2.2 İş Doymu

İş doymu ile ilgili tanımlamaların temelde "bireyin işi algılarına düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon"da birleştiği görülmektedir (Mayan ve Aksayan, 1991; Kitapçioğlu, 2003; Sünter, Canbaz, Tabak ve ark., 2001; Canbaz, Sünter, Dabak ve ark., 2001). Yaşam doymunu etkileyen değişkenlerin, iş doymunu etkilediği ve iş doymunun, tüm yaşam doymunun küçük bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Kitapçioğlu, 2003). İş doymu karşımıza "doym veya doymusuzluk" olarak çıkmaktadır. İş doymu kavramının bileşenlerini incelediğimizde çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, toplum-birey ilişkileri, çalışanın algısı-beklentileri, çalışma yaşamının yapısal özellikleri, mesleki eğitim ve istihdam politikaları başlıkları altında incelendiği görülmektedir. Kısaca iş doymu çatışma, gerilim, başa çıkma ve beklentiler olarak tanımlanabilecek dört temel ayak üzerinde biçimlenmektedir (Ergör, 2003).

Çalışanın işindeki doym sağlanması, şirket açısından önemlidir. İş doymunun yüksek olması, verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi şirket tarafından arzulanan sonuçlara yol açar. Konunun önemini algılayan şirketler, çalışanların işe karşı tutumlarını iş doymu anketleri ölçerler. İş doymunun düşük olması halinde sebeplerini araştırır ve gerekli düzeltici önlemleri alırlar.

İş doymu, üç noktada önem taşımaktadır:

1. İş doymu, yaşam doymu ile yakından ilişkilidir. İş doymunun düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doym sağlansa bile, bireyin genel yaşam doymunu düşürür. Bu iş yaşamının, bireyin tüm yaşamı içinde oynadığı önemli rolün doğal bir sonucudur.

2. İş doymu, bireyin yaşam felsefesi ile de yakından ilişkilidir. Bireyin yaşama ilişkin hedefleri ve bunun bir parçası olarak kariyer hedefleri, bireyin iş yaşamı aracılığı ile karşılamayı umduğu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini de ortaya koyar. Diğer bir deyişle, birey kariyer hedefleri ile iş yaşamından beklentilerini de belirler. Bireysel

beklentilerin düzeyi de, iş doyumunun sağlanmasında önemlidir. Aynı özelliklere sahip bir işten, yüksek beklentiye sahip bir çalışan az, düşük beklentiye sahip bir diğer çalışan daha çok doyum sağlayabilir.

3. Son olarak iş doyumunu, bireysel kariyer yönetimi ile de ilişkilidir. Şirketler çalışanların iş doyumlarını artırmak için birçok teknik uygulayabilir. Ancak hiçbir teknik, sevmediği bir işi yapan ya da yaptığı işin gerektirdiğinden az ya da fazla yetkinlikleri bulunan bir çalışanın, yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlayamaz. Bireyin yetkinlik ve isteklerine uygun işlerde çalışması, şirket açısından önemli olduğu kadar, birey açısından da önemlidir. Bu yüzden bireyler, yüksek iş doyumunu sağlamak üzere bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamak zorundadırlar (Özden, 2004).

Çalışanların işlerinde gereksinimlerini doyuramamaları önemli davranışsal sonuçlar verir. Çalışanın edilgenliğini, sorumluluktan kaçmasını, düşmanca tutumlarını, direnmesini, onun doğasına yüklemek hatadır. Gerçekte bu davranış biçimleri çalışanların rahatsızlığının belirtileri, toplumsal benlik gereksinimlerinin doyurulmamasının sonuçlarıdır. Kişiler kendileri için önemli gereksinimlerini istediğince doyuramazlarsa tembellik, edilgenlik, değişime direnme, sorumluluk almama, gereksinimlerini karşılamayacak ekonomik talepler yaratacak (Kitapçioğlu, 2003), düşük iş verimi, sosyo-kültürel boşluk ve tükenmişlik sendromu gibi belirtiler gösterecektir (Canbaz, Sünter, Dönk ve ark. 2001).

İş doyumunu, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak tanımlanır ve işin niteliği, ücret, yükselmeye olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörden etkilenir (Başaran, 1982).

İş doyumunu kişinin işe karşı genel tutumuna ilişkin bir terim olup işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (John, Tobby ve Peter, 1983).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri mesleki doyumudur. Mesleki doyumun yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özellikler yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden etkilendiği belirtilmektedir (Rje, 1980; Berns, 1984). Vroom'a göre, kavramsal olarak işe karşı olumlu tutum iş doyumuna, olumsuz tutum iş doyumsuzluğuna karşılıktır (Vroom, 1964).

İş doyumunu, "işçinin işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır" (Encyclopedia of Occupational Health and Safety, 1998; McCormick ve Tiffin 1974); yani, işiyle ilgili tutumdur. Bu tutum, deneyimlerle gelişir; yani öğrenilir. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de, işi ile ilgili tutumdur.

Bir başka tanıma göre de iş doyumunu, işini gerçekleştirirken ya da işini gerçekleştirmesi sayesinde, işçinin gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir (Encyclopedia of Occupational Health and Safety, 1998; McCormick ve Tiffin, 1974).

İş doyumunu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanı Hertzberg (1969)'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramıdır. Bu kurama göre, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler: Başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bunlar, özünde işin içeriği ile ilişkilidir ve işe içselleşmiştir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum alındığını gösterdiği için, bu etmenler “güdüleyen” ya da “doyum sağlayan” etmenler olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise: İşletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetimin arası ilişkiler ve gözetim ve çalışma koşullarıdır. Bunlar özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilgilidir ve bu nedenle “hijyen” etmenleri olarak tanımlanır.

Kurama göre, güdüleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken; hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur; ancak, iş doyumunu sağlamaz. Öyleyse, işte doyumlu olmanın karşılığı, işte doyumsuz olmak değil, işte doyumlu olmamak; işte doyumsuz olmanın karşılığı da, işte doyumsuz olmamaktır.

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların, mesleğin saygınlığı, iş üzerindeki denetim, çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi, mesleki toplulukla olma üzere dört temel etmenden kaynaklandığı düşünülmüştür (McCormick ve Tiffin, 1974).

Bu etmenlerden en önemli mesleğin saygınlığıdır: Saygınlık arttıkça, iş doyumunu da artmaktadır. Çalışanın kendi işini ve diğerlerinin işini denetleme yetkisinin; yani örgüt hiyerarşisindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu artırır. Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi ise, işin çalışanları birlikte çalışmaya yönlendirme düzeyinin bir türevidir. Bütünleşme düzeyi arttıkça, iş doyumunu da artar. Mesleki topluluklar da, maden işçilerinde olduğu gibi ya aynı bir bölgedeki aynı işyerinde ya da kentsel bir sanayi bölgesinin temel üretim sektöründeki bir işletmede çalışan işçilerin iş dışında oluşturdukları mesleki kökenli topluluklardır. Bu topluluklar işçiler için değerleri belli, özgün ve küçük bir dünya yaratırken, iş doyumunu da etkiler.

İş doyumunun kişilikle ilgili değişkenlerden de etkilenebileceği ileri sürülmüş; ancak bu etkinin var olan duruma olumlu ya da olumsuz tepki göstermekle sınırlı kaldığı anlaşılmıştır (Chambers ve ark. 1996).

Endüstri psikolojisi yazını incelendiğinde, kişinin işinden aldığı genel doyum ile işinde gösterdiği performans arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sayıca çok az ve birbiri ile çelişki içinde olduğu görülmektedir. Performansın bağımlı, doyumun bağımsız değişken olarak ele alındığı çalışmaların kimilerinde iş doyumunu ve işte gösterilen

performans düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunurken, kimi çalışmalarda da bu iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olmadığı vurgulanmaktadır.

İş doyumunun, işte gösterilen performansı etkileyip etkilemediği konusunda kuramsal bir modelin kurulamamasından ötürü, araştırmacılar, işte gösterilen performans düzeyini iş doyumunu dışında bazı değişkenlerle açıklamaya çalışmışlardır, işte gösterilen performans düzeyini etkilediği düşünülen öteki değişkenler incelendiğinde, bazı çalışmacıların işte gösterilen performans düzeyini başka bir psikolojik çıktı ile, işe bağlılık ile açıkladıkları görülmektedir. Bunlardan Vroom (1962), işe bağlılık ile işte gösterilen performans düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Hail ve Lawler (1970) performansın çalışanların üstleri tarafından yapılan değerlendirmelere dayalı olarak ölçüldüğü durumlarda, performansın işe bağlılıktan etkilendiğini bulmuşlardır.

Wood (1974), iş doyumunun işe bağlılık ile işte gösterilen performans düzeyi arasında bir ara değişken olarak ele alındığı durumlarda, işe bağlılığın işte gösterilen performansı önemli bir derecede etkilediğini saptamıştır. Buna karşın; Lodahl ve Kejner (1964), Lawler ve Hail (1970), Siegel ve Ruh (1975) ve Saal (1978) işe bağlılık ile işte gösterilen performans arasında güçlü bir ilişkinin olmadığını belirtmektedirler.

Gerek iş doyumunun, gerek işe bağlılığın performansa etkileyip etkilemediğini saptamak amacıyla yapılan çalışmaların birbirine tutarsız sonuçlar vermesi şu nedenlere dayandırılabilir.

Öncelikle; gerek iş doyumunu gerek işe bağlılık ve gerekse işteki performansa ilişkin olarak araştırmacıların kullandıkları kavramlar birbirlerinden farklılık göstermektedir. Örneğin; işten genel olarak duyulan doyum, işin farklı özelliklerinden (ücret, güvenlik, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi) duyulan doyum ile karıştırılmakta ve bu nedenle iş doyumuna ilişkin olarak farklı tanımlar getirilmektedir, işe bağlılık ele alındığında, işe bağlılığın farklı araştırmacılar tarafından, iş ile olan psikolojik özdeşleşme, işte gösterilen performans düzeyi, kişinin güdü gücü, kişinin işine olan katılım derecesi ve moral gibi çok çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Kişinin işte gösterdiği performans ise genellikle kişinin işe olan katkısı biçiminde tanımlanmaktadır. Ancak katkı kavramı da çıktının miktarı, çıktının niteliği, çıktının en kısa zamanda elde edilebilmesi, çalışanların işi en düşük maliyette yapabilmesi gibi farklı şekillerde algılanmaktadır,

İkinci olarak, iş doyumunu ile işe bağlılık kavramlarının da zaman zaman eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle, işte gösterilen performansın etkenlerine ilişkin olarak yapılan çalışmalar güvenilir olmamaktadır. Ancak, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin varlığının saptanmış olmasına karşın (Newman, 1975; Saal, 1978; Schuler, 1975), işe bağlılık ve iş doyumunun farklı iki faktör olduğu da ortaya koyulmuştur (Lawler ve Hail, 1970; Cummings ve Bigelow, 1975).

Son olarak her üç değişkeni ölçmek amacıyla kullanılan ölçekler standart değildir. Örneğin; iş doyumunu ölçęi için zaman zaman İş Tanımlama Göstergesi (Nicholls, 1976), zaman zaman da Minnesota Doyum Göstergesi (Weiss v.d., 1967; Dilber, 1981; Aldemir, 1982) kullanılmaktadır. Bu farklılıklar, çalışmaların sonuçlarının genelleştirilmesini güçleştirmektedir.

İşe bağlılık, genellikle Lodahl ve Kejner'in 1964'te geliştirdikleri soru kâğıdı ya da bu soru kâğıdının farklı uyarlamaları ile ölçülmektedir. Uyarlamalarda ise, işe bağlılığın farklı tanımları ile ilişkili soruların kullanıldığı görülmektedir.

İşteki performans düzeyini ölçmek için bazı durumlarda çalışanın üstünün, üstünün ve kendisinin yaptığı değerlendirmelerden yararlanılmaktadır. Bazı durumlarda ise araştırmacı, çalışana ilişkin olarak yaptığı gözlemlere dayanarak onun performans düzeyini saptamaktadır. Ancak, her iki durumda da performans bazen yönetsel, bazen teknik açıdan ele alınmakta, standart olmayan bu ölçümler genel bir değerlendirmeye gidilmesini engellemektedir.

Bugüne kadar yapılan çalışma sayısı 6000'in üzerinde olmakla birlikte, birçok araştırmacı iş doyumunu ile ilgili olarak daha çok çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır (Landy, 1989). Bununla birlikte, kar amacı gütmeyen yiyecek-icecek işletmelerine yönelik olarak yapılan bazı araştırmalarının, yeterli ve kapsamlı olmadığı gözlemlenmektedir. İş doyumunu ile iş verimliliği arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle birçok araştırmacı, işyerinde iş doyumunu (ya da doyumunsuzluğunu) ölçerek, iş ortamında daha iyi bir iklimin yaratılmasına yardımcı olacak etmenleri belirlemeye çalışmaktadır. İş doyumunu yüksek olduğunda çalışanlar açısından da stresin azaldığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Topaloğlu ve Tuna, 1998). Bu nedendir ki, iş doyumunu üzerine yapılan araştırmaların karlılık ve/veya sosyal fayda üzerine de etkili bulunmaktadır. İş doyumunsuzluğu gizli biçimlerde ani grevlere, işi yavaşlatma eylemlerine, disiplin sorunlarının çoğalmasına ve örgütsel sorunların birikmesine neden olabilmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar genel olarak devamsızlık, işçi evrim işten ayrılma eğilimi ve performans üzerinde, iş doyumunun önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Aamodt, 2001).

Bir kurumda şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri, iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde doyumunsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Yıldırgan, 1996).

İş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Davis, 1988). İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Vroom, 1964). Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Taner, 1993). İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Bu durum, eşitlik ve temelde alışveriş kuramına (exchange theory) bağlı psikolojik anlaşma yaklaşımıyla açıklanabilir (Davis, 1988; Yetim, 1994). İş doyumu, yaşam doyumu ile doğrudan ilintilidir. Yaşam doyumuna bağlı olarak iş doyumunda değişiklikler görülebilmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmaların bir kısmı her iki doyumunu birlikte ele almaktadır (Kantarıcı, 1997). Bununla birlikte, iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmeleri gibi bir çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Gilmore ve ark., 1999; Ting, 1997; Brett vd., 1995; Igbaria ve ark., 1994; Mathieu ve ark., 1993).

İş doyumu ile ilgili olarak geliştirilen en önemli kurumlardan biri Frederick Hertzberg (1969)'e aittir. 1969 yılında ortaya konulan Hertzberg (1969) kuramına göre, iş tatmininin iki ayrı boyutu bulunmaktadır (Kantarıcı, 1997). Bu iki farklı boyut bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici (motivator) faktörler ile doyumsuzluğa neden olan koruyucu (hygiene) faktörlerdir. Hertzberg (1969)'e göre koruyucu faktörler iş doyumunu sağlamamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu önlemektedir (Syrtaç ve ark., 2000). Koruyucu faktörler yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve maaş kademeleri olarak ele alınabilir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme olarak ele alınabilir. Koruyucu faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemese de, dolaylı olarak etki etmektedir (Kantarıcı, 2001; Akoglan ve Kozak, 1995).

İş doyumunu ölçümünde genel olarak tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Bu alanda kabul görmüş en önemli ölçeklerden birisi likert tutum ölçeğidir. Likert tutum ölçeğinde yer alan sorular beş ya da yedi ölçekle yanıtlanmaktadır. Geliştirilen anketler genel olarak bu ölçekler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yapılan iş doyumunu araştırmaları sonucunda bir takım modeller geliştirilmiştir. Bu modeller kısaca şu şekilde sıralanabilir:

Porter Gereksinim ve Doyum Anketi: Porter'ın geliştirmiş olduğu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmaktadır (Porter, 1961). Maslow'un teorisi insanın öncelikle birincil gereksinimlerinin karşılanması (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), daha sonra da ikincil gereksinimlerinin (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) karşılanması gerektiği üzerine dayanmaktadır. Porter buradan hareketle işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Strawser, 2000).

Yüz Çizelgesi: Kunin'in 1955 yılında geliştirdiği bu ölçekte altı adet yüz resmi bulunmaktadır (Kunin, 1955). Bu ölçekte anketi yanıtlayan kişi iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlamaktadır.

Minnesota Doyum Anketi: Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir (Weiss vd, 1967). Bu ölçekte iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir. Koşullar; yönetim, yaratıcılık, insan ilişkileri, bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartları başlıkları altında toplanmaktadır (Fraze ve Ritz, 2000).

İş Tanımlama Endeksi: Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hull (1969) tarafından geliştirilmiştir. Bu endekste işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişiler ile iletişim, gözetim gibi alt ölçekler yer almaktadır (Barrows ve Wesson, 2000). En çok kullanılan analitik yöntemlerden birisidir.

Modeller birbirinden farklı olduğu gibi, bu modellerden bağımsız değişik modellerde kullanılmaktadır. Kısaca iş doyumunu ölçen kesin bir yöntem, teknik veya model bulunmamaktadır. Araştırmacılar, üzerinde araştırma yapılacak kitleyi göz önüne alarak kendileri için en uygun yöntemi belirlerler. Bir çalışmada seyahat acentelerinde yöneticilerin iş doyumunun ölçülmesi için Minnesota doyum anketi uygulanmıştır (Tütüncü ve Çiçek, 2000). Yeni bir formun oluşturulabilmesi için iş tanımlama endeksi kendisine karşı yine aynı grup tarafından geliştirilen genel iş değerlendirme teorileri ile daha detaylı olarak değerlendirilmelidir (Kihim ve ark., 2001).

İş tanımlama endeksi de, iş doyumun ölçülmesi amacıyla kullanılan faktörler, çalışanın önemli gördüğü spesifik iş unsurları üzerinde odaklanmaktadır. Gözetim, iş arkadaşlığı gibi faktörler bu kapsamda ele alınmaktadır. Bununla birlikte yapılan iş doyumunu analizi, çalışanın diğer faktörleri gözönüne almasını engellemektedir. Bu eksikliği doldurmak amacıyla küresel iş doyumunu olarak nitelendirilen genel bir sorudan daha yararlıdır. Bu soru iş doyumunu ölçümlenmelerinde, 'genel olarak işimden memnunum' şeklinde yer almaktadır. Bu tür bir soru yardımıyla eksik kalan diğer alanlar doldurulamakta ve karşılaştırmalı bir analiz yapılabilmektedir. Bu nedenle küresel ölçekler iş performansının değerlendirilmesi ve devamsızlık gibi örgütsel çıktıların ölçülmesinde daha iyi sonuçlar vermektedir (LaLopa, 1997; Iaffaldano ve Munchinsky, 1985; Petty vd. 1984; Scot ve Taylor, 1985; Szilagi, 1979). Bu soru ile iş tanımlama endeksi yeniden yapılandırılmış ve daha geniş açılı, küresel bir sonuca varılmıştır (Balzer vd. 1997).

2.2.1 Yeteneklerin meslek ve iş doyumunu ile ilişkisi

Her davranışın gerisinde, giderilmeye çalışılan- bir ihtiyaç vardır. Davranış ihtiyaçları gidereceği düşünülen objelere (insan, nesne, durum) yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir (Kuzgun, 2000).

Genellikle şu alanlarda bireylerin beklentileri ile mesleğin ve işin sağladığı olanakların uygun olması halinde iş veya meslek doyumunun gerçekleştiği söylenebilir.

Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması

- Meslek faaliyetlerinin birey için ilgi çekici olması
- Çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması
- Çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması
- Sağlanan kazanç düzeyi
- Ödül ve takdir
- Sağlanan güvence
- İlerleme olanağı
- Verilen yetki ve sorumluluk
- Günlük çalışma üresi
- Yarışma ve kendini gösterme olanağı
- İş bulabilme olanağı

Bu ve buna benzer diğer hususların bir iş yerinde azlığı veya çokluğu başlı başına doyum ya da doyumсузluğa yol açmaz. Doyum kişinin bu faktörlere verdiği öneme bağlıdır. Çalışma ortamının tozlu veya gürültülü olması bazı kimseler için rahatsız edici olabilirken bazıları bunu algılamayabilir veya iyi bir ücret karşılığında böyle bir ortama kolayca katlanabilir. Bir kimse mesleğin veya işin bazı yönlerinden hoşnut olduğu halde, bazı yönlerinden hoşnut olmayabilir. Örneğin insan ilişkilerinden, iş çevresinden hoşnut olan bir kimse kazancı yeterli bulmadığı için, bu konuda hoşnutsuzluk hissedebilir. Ücret, çalışma ekibi, denetim, iş koşulları gibi faktörler doyumun çeşitli yönlerini oluşturmaktadır.

Kişi işin bazı yönlerinden hoşnut olmasa da genel olarak işinden hoşnut olabilmektedir (Kuzgun, 2000).

Bir işin değişik yönlerinden hoşnut olma, işin özü ve işin sağladığı yan ürünler kavramını gündeme getirmektedir. Herzberg ve ark. (1959) işin doyumla ilgili yönlerini İki Faktör Kuramı adı verilen bir kuramla açıklamaktadırlar. Bu kurama göre, işten hoşnut olma ve olmama (doyum ve duyumsuzluk) birbirinden ayrı iki durumdur. İşin özü (job content), yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi ilerleme olanakları gibi güdüleyici faktörlerdir. Buna karşılık işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, ücret v.b faktörler iş bağlamı (job context) yani dış kaynaklı koşullar olarak adlandırılmaktadır. Birinci grup faktörler daha çok meslek ikinci grup faktörler ise iş kavramı ile ilgilidir. İkinci grup faktörlerin iş yerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilmesine karşılık birinci grup faktörler pek farklılık göstermemektedir.

Profesyonel mesleklerde bulunanlar daha çok iç kaynaklı (intrinsic) ödüllere yani işin ilgi çekici ve yetenekleri geliştirici olmasına, alt düzeylerdeki mesleklerde bulunanlar ise dış kaynaklı (extrinsic) doyumlara yani para ve takdirle daha çok önem vermektedirler. Yine psikolojinin davranışla ilgili temel ilkesine göre bir davranış insanın ihtiyacını giderecek bir doyumla sonlanırsa davranışın yapılması sıkıgı artar. Mesleki faaliyetlerini sürdüren kişinin beğenilen bir ürün elde etmesi başarı başına olması hoşnut edecek bir durumdur. Bu ürünün ayrıca işyerinde beğenilmesi, para, takdir v.b. ile ödüllendirilmesi söz konusudur. Bu da mesleki faaliyetlerin getirdiği yeteneklere sahip olmakla mümkündür. Bu mantiki çıkarsamaya dayanarak yetenek düzeyi ile iş doyumunu arasında, başarıdan kaynaklanan bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Ancak şunu da belirtmeliyiz ki, iş doyumunu işin düzeyi ile bireyin yetenek düzeyini basit bir fonksiyonu değildir. Aksine, iş doyumunu da genel doyum gibi pozitif ortam gerekleri ile kişinin yetenekleri arasındaki etkileşime bağlı bir durumdur. İşin gerektirdiğinden çok fazla yeteneğe sahip olan bir kimsenin bir süre sonra canı sıkılmaya başlayacaktır. Tersine olursa, birey bir süre sonra başarısızlık nedeni ile işinden ayrılacaktır (Kuzgun, 2000).

Burada meslekten sağlanan doyum ile işten sağlanan doyum kaynakları arasında bazı durumlarda farklar olabilir. Mesleğin gerektirdiği etkinlikler yani görevler aslında zaman ve yer açısından önemli bir fark göstermezken işin yapıldığı ortam ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre ve aynı ülkede çalışılan kurumun büyüklüğüne ve ekonomik

olanaklarına göre farklılık gösterir. Aynı durum ücret, takdir edilme, yaratıcılığı ortaya koyabilme gibi doyum kaynakları için de geçerlidir. Örneğin bir öğretmenden beklenen görevler belirlidir. Ancak bir öğretmene düşen öğrenci sayısı çok fazla ve, sağlanan araç gereç miktarı çok az ise bu koşullar onun belirli görevlerinden bazılarını yapmasını engelleyecektir (Kuzgun, 2000).

Rahat bir çalışma ortamı, çok ve düzenli kazanç, karar verici konumda olma gibi, genellikle pek çok insanın elde etmek istediği koşullar üst düzey mesleklerde çalışanlara sağlanmaktadır. Beklendiği gibi, mesleklerin sosyoekonomik düzeyleri ile o meslekte çalışanların eriştikleri doyum düzeyi arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Üst sosyo-ekonomik düzeydeki işlerde çalışanlar daha mutlu görünmektedirler. Genel yeteneğin, mesleğin düzey boyutu ile ilişkili olduğuna daha önce değinmiştik. Bu halde zihin gücü ile doyum arasında dolaylı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz (Süper ve Beilin, 1969).

2.3 Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu bir anlamda bireyin ulaşılabildiği hanelere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı için önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumunun önemli bir faktördür. İş doyumunun sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklere uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kararlar almalarıyla belirlenmesine bağlıdır (Özden, 2004). Yukarıdaki sayfalarda iş doyumundan söz edilmişti. Yaşam doyumu kavramının ortaya çıkmasında diğer önemli bir kavram olan öznel iyilik durumuna değinmek gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle öznel iyilik kavramını açıklayarak işe başlamak gerekir.

2.3.1 Öznel iyilik kavramı

Öznel iyilik kavramı çok eskiden beri bilinmesine rağmen, ancak farklı sözcüklerle dile getirilmiştir. Öznel iyilik kavramı, birçok filozof, düşünür ve sosyal bilimci tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamaları üçe ayırarak inceleyebiliriz (Köker, 1991).

Birincisinde, öznel iyilik erdemlilik ya da kutsallık olarak tanımlanmıştır. Eski Yunan felsefesinin "eudaimonistik" görüşünden temel alan bu tanım, insanın en

yüksek amacının mutluluğa ve tam bir huzura ulaşmak olduğundan söz eder. Bu görüşe göre her insanın en belirli amacı huzura ulaşmaktır (Güven, 1963).. Aristoteles, insanın en yüksek olgunluğa bilgi aracılığıyla ulaşabildiğinden ve "bilen aklın" ürünü olan erdemlere sahip olmanın tam mutluluk ve huzura ulaşmanın tek yolu olduğundan söz etmektedir. Bu erdemlere sahip olma durumu, kişinin kendini huzurlu hissettiği durumdur ki, bu da öznel iyilik olarak tanımlanmaktadır (Gökberk, 1967).

Öznel iyiliği ikinci olarak tanımlama çabası sosyal bilimcilerden gelmektedir. Bu görüşe göre yaşam doyumunu sınıflandırmak ve kararlı standartlara bağlamak, bu standartlarla kavramın tanımını yapmak gerekmektedir (Köker, 1991). Bu konuda pek çok çalışması olan Wilson(1967),öznel olarak iyi olan bireyin bütünü şöyle dile getirmektedir. Öznel iyiliğe ulaşmış kişi; "genç, sağlıklı, iyi eğitim görmüş, iyi para kazanan, iyimser, özgür, evli, yüksek benlik saygısı olan, moral açıdan iyi bir işe sahip, yüksek amaçları olan, entelektüel düzeyi yüksek kişidir" (Wilson, 1967). Bireyin yüksek standartlar ile yaşamasını öznel iyilik olarak tanımlayan bu görüş daha sonra çok eleştirilmiştir.

Öznel iyilik kavramıyla ilgili üçüncü tanım ise öznel iyiliğin kişinin duygusal durumu ile yakından ilgili olduğu varsayımına dayanır. Bu tanımda öznel iyilik coşkusal (emotional) deneyimlerin bütünü olarak belirlenmiştir (Köker, 1991). Bu grup tanımların odak noktası bireyin coşkusal ve bilişsel değerlendirmelerine dayanmasıdır (Shin ve Johnson, 1978).

Öznel iyiliğin bu tür tanımları bireyin doyum yargılarını ve duygusal (affective) durumu içermektedir. Böylece öznel iyilik kişinin yaşam alanlarına ilişkin doyumunun örgütlenmesidir (Güner, 1979).

Öznel iyilik durumuyla ilgili yayınlarda bu kavramla ilgili olarak mutluluk (happiness), yaşam doyumunu (life satisfaction), olumlu duygulanım (positive affect), olumsuz duygulanım (negative affect) gibi kavramlara da yer verilmektedir.

Birçok kaynakta, öznel iyilik, doyum ve mutluluk kavramları birbiri yerine kullanılmasına rağmen bu kavramlar arasında niceliksel farklar bulunduğunu belirten Andrews ve Withey (1976), öznel iyiliğin üç ögesi olduğunu belirtmektedir. Bunlar yaşam doyumunu yargılamaları, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanımdır. Aynı yazarlar mutluluğu da olumlu duygulanımın yoğun olarak yaşadığı zaman süreci olarak değerlendirmektedirler. Özetleyecek olursak öznel iyilik kavramı olumlu ve olumsuz duygulanım ile yaşam doyumunu kavramlarını içermektedir.

Diener ve Emmons (1985), olumlu duygulanımı, kişinin mutluluk eğlence gibi yaşantılarının düzeyi olarak tanımlarken, olumsuz duygulanımı ise herhangi bir durumla ilgili hoş olmayan duyguları içerdiğini söylemektedir.

Neugarten ve arkadaşları (1961), yaşam doyumunu şöyle tanımlamaktadır: Bir insanın beklentileri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması ile elde edilen durum ya da sonuçtur ve kişinin amaçlara erişmekteki bilişsel değerlendirmelerinin bir ürünüdür.

Bu üç kavramın birbiriyle ilişkisi ampirik bir sorundur. Bu konudaki birçok çalışma, olumlu ve olumsuz duygulanımın öznel iyilik durumu ile ilişkisi üzerinde odaklanmıştır. Ancak son on yılda öznel iyilik durumunun ölçülebilmesinde öznel iyiliğin iki ögesi olduğu ve bu kavramın ölçülmesinde bu iki ögenin açıklanması gereği üzerinde durulmuştur (Campbell, 1976).

Birinci öge; öznel iyiliğin öznel olmasıdır. Yani öznel iyilik bireysel deneyimlerden oluşmaktadır. İkinci öge; bireyin kendi yaşamının genelini değerlendirmesini yapması ile ölçülebilmesidir. Bununla birlikte doyum ya da duygulanım bireyin kendi yaşamına ilişkin bilişsel yargılarını da içermektedir. Örneğin, evlilik durumu, skalaları, depresyon ya da diğer envanterler düşük iyi olma halini ölçmektedir (Campbell, 1976).

Öznel iyiliğin ölçülmesinde bir diğer tartışma konusu bu kavramın yapısıdır. Eğer bu kavram doyum ile ilgiliyse, bu yaşamın iş, evlilik, sağlık gibi öznel alanlarının birçoğunun bileşiminden oluşmaktadır. Bu da kişinin doyum yargılarına ve şüphesiz kültüre bağlı bir yaşantıdır. Evrensel bir doyum yapısı yoktur, ancak benzer doyum yapıları bazı grup ve kültürler için geçerlidir (Cutler, 1979).

Bu konudaki yayınlar incelendiğinde, bu kavramın ölçülmesine ilişkin ampirik tartışmalardan bir diğerinin de, öznel iyiliğin öğeleri olan olumlu ve olumsuz duygulanımın birbirleriyle öznel iyilik kavramı ile ilişkisi konusunda olduğu görülmektedir (Köker, 1991).

Bradburn (1969), olumlu ve olumsuz duygulanımın birbirinden bağımsız olduğunu yaptığı araştırmalar sonucu bulmuştur. Bradburn'un bu bulgusu alandaki tartışmaları yoğunlaştırmış, aynı bulgu birçok araştırmada tekrar elde edilmiştir. Daha sonra yapılan araştırmalarda, Bradburn'un olumlu ve olumsuz duygulanımın birbirinden bağımsız olduğuna ilişkin bulgusu desteklenmemiştir (Braynt,F.B and Veroff, J 1982). Bu araştırmacılar, Bradburn'un kullandığı ölçme aracındaki sınırlılıklar nedeniyle sonuçların etkilendiğini ileri sürmüşlerdir.

Ölçekte sınırlılıklar ise şöyle özetlenmektedir; a) Olumlu duygulanım maddeleri hoşnutluk yaratmakta ve bunu güçlü olarak yansıtmaktadır. b) Ölçekte spesifik duygulanım içermeyen oldukça fazla madde bulunmaktadır. c) Ölçek, basit olarak duygulanımların ortaya çıkmasını ölçmekte, ancak sıklık derecesine ya da şiddetine ilişkin ölçüm yapmamaktadır. d) Ölçek, istenen tepkiyi gösterme eğilimi yaratmakta, bu yönden sonuçlar olumsuz olarak etkilenmektedir (Kozma and Stones, 1980, Diener ve arkadaşları,1985).

Bu konudaki çalışmalar incelendiğinde olumlu ve olumsuz duygulanımın üç türlü ilişki gösterdiği görülmektedir.

1. Olumlu ve olumsuz duygulanımın hiç korelasyon göstermediği,
2. Olumlu ve olumsuz duygulanımın ters yönde korelasyon gösterdiği,
3. Olumlu ve olumsuz duygulanımın ortalama düzeyde pozitif korelasyon gösterdiği bulgusu (Diener, 1984).

Bu çelişkili bulguları açıklamak amacıyla yapılan araştırmada, öznel iyilik durumu üç açıdan ölçülebilir. Duygulanımın türünün sıklığı, yoğunluğu ve bu iki ayrı öğeden oluşan duygulanımın ortalama düzeyi. Bu üç kavram, ölçeklerin içeriğinde; 1. Ölçek duygulanımın frekansını (sıklığı) ölçüyor ise olumlu ve olumsuz duygulanım arasında güçlü bir ters yönde korelasyon vardır. 2. Eğer kullanılan ölçek hem yoğunluk hem de frekans (sıklık) maddelerini içeriyorsa duygulanımın ortalama düzeyini ölçmeye yaklaşır ve sonuçlar olumlu ve olumsuz duygulanım arasındaki bağımsızlığı ortaya çıkarır ki, bu durumda bu iki kavram korelasyon göstermiyor demektir. 3. Son olarak eğer duygulanımın yoğunluğu, ölçülüyorsa, olumlu ve olumsuz duygulanımın pozitif yönde güçlü bir korelasyon göstereceği sonuçlarına ulaşılmıştır (Diener, 1984).

Bu ölçümlerin sonucuna ilişkin bulguların neden bu biçimde olduğunu ise Diener (1984) şöyle açıklamaktadırlar:

1. Neden: Olumlu ve olumsuz duygulanım zamanın belirli anlarında bağımsız değişimlerdir. Neden ve hangi mekanizma ile oluşluğu henüz anlaşılmamış olmasına rağmen duygulanımın bir türü diğerini engellemektedir.

2. Neden: Bu önleyici mekanizma nedeniyle duygulanımın iki türü oluşumların sıklığı açısından bağımsız değişlerdir. Yani olumlu duygulanım ne kadar çok yaşıyorsa olumsuz duygulanım o kadar az hissedilecektir.

3. Neden: Kişi uzun zaman periyotları geçtikçe olumlu ve olumsuz duygulanımın ortalama düzeyleri ölçüldüğü zaman bir korelasyon gösterirler. Çünkü ortalama düzey hem frekansın hem de yoğunluğun bir sonucudur. Böylece yoğunluk açısından kişiden kişiye pozitif ilişkileri frekans açısından ters ilişkiyi ortadan kaldırır." (Aktaran: Köker, 1991).

Eski Yunan felsefecilerinden bu yana, mutluluğu anlamak konusunda çok az ampirik çalışma yapılmıştır. (Wilson, 1967). Bu konuda kuramsal pek çok görüş olmasına karşın son yıllardaki gelişmeler hâlâ sınırlıdır. Bu konuda belli başlı artı yaklaşım söz konusudur. Bunlar Belli Bir Noktaya Erişme (Telic), Haz ve Acı (Pleasure and Pain), Etkinlik (Activity), Yukarıdan Aşağıya- Aşağıdan Yukarıya (Top-Down versus Bottom-up), İlişkilendirme (Associational), Yargı (Judgement) kuramları olarak sıralanabilir.

2.3.2 Belli bir noktaya erişme kuramı

Bu kuram, 1960'lı yıllarda Wilson tarafından önerilmiştir ve kuramsal çerçevesinde "ihtiyaçların doyurulması, mutluluğa ve doyuma neden olur, bunun karşılığı durumlar ise mutluluk yaratır" görüşü vardır. Bir başka deyişle, iyi olmanın ve mutluluğun amaç veya gereksinime bağlı olduğu ve ancak bu gerçekleştiğinde mümkün olabilir, çeli söylenmektedir (Wilson, 1967).

Bu kurama karşı, hangi isteklerin ve amaçların daha önemli olduğu ve isteklerin birbirleri ile ilişkisinin ne türde olduğu sorusu en önemli eleştiridir. Ayrıca mutluluğun isteklerin doyurulmasıyla mı, yoksa istenilen objeye ulaşma ile mi ilgili olduğu bu kuramda önemli bir sorundur. Scitovsky (1976), kişinin bu amaçlarına erişme yolunda olmasının daha doyurucu olduğunu ifade etmektedir.

Gereksinim kuramlarında iki görüş tartışılmaktadır. Birincisi birey farkında olsun olmasın, bir takım ihtiyaçların doyurulması mutluluğa yol açar görüşüdür. İkincisi ise, birey ancak farkında olduğu bir takım amaç, istek ve ihtiyaçların doyurulmasında mutluluğa erişebilir görüşüdür. Birey çeşitli amaçlar için savaşım

verir ve ancak buna eriştiğinde mutluluğu elde eder. Bireyin belli amaçları için çeşitli değer yargıları rol oynarken, ihtiyaçlar evrensel olabilir. Örneğin Maslow'un öne sürdüğü gibi (Michalos, 1980). Maslow ihtiyaçların bütün bireylerde evrensel bir sıra izlediğini belirtmektedir. Bireyler belli bir düzeyde doyuma ulaştıklarında öznel iyilik durumu oluşur, fakat daha üst düzeydeki ihtiyaçlar duyurulduğunda mutluluk da daha üst düzeyde olacaktır (Diener, 1984).

Bu görüşlere üç temel eleştiri yöneltilmektedir. İhtiyaçlar evrensel ise bunların doyurulması ile ortaya çıkan mutluluk bütün kültürlerde aynı olmalıdır. Ya da mutluluk bütün kültürlerde farklı bir sistematik eklemektir. İkincisi, bireylerin amaçları ve istekleri farklı olabilir, böylece doyum aşımında aynı yollar izlenmeyebilir. Üçüncüsü, herhangi bir amacı veya hedefi olmayan bireylerin mutluluğa ulaşması mümkün görünmemektedir (Diener, 1984).

Yaşam planı amacı önemli bir amaç olarak bu kuramın içeriğindedir. Bu konu ile ilişkili olarak yapılan bir çalışmada, bireylerin kendilerine özgü plan ve projelerinin olduğu ve bunların bütün proje sistemi içinde olduğu varsayımını ileri sürülmüştür. Bu projeler ölçülmüş ve doyumsuz hedefleri uzun süre içinde ödüllendirilebilecek amaçları olduğu, kısa süreli hedeflerden ve eğlencelerden hoşlanmadıkları bulunmuştur. Doyumu daha yüksek olan bireylerin daha eğlenceli, zorluğu daha az ve o zaman için daha önemli projeler yapmakta oldukları saptanmıştır.(Köker, 1991).

Bu yaklaşıma göre, öznel iyiliği etkileyen pek çok değişken vardır. Birincisi, bireylerin kısa sürede kendilerini mutlu edecek amaçları olmalıdır. Uzun süreli amaçlar mutluluğu azaltan bir unsurdur. Mutluluğa gösterilen sosyal destek, bunun varolan bir ilişki ile bağlantılı olduğunu göstermektedir (Campbell, 1976). Scitovsky (1976), uygun düzeyde uyaranların olumlu duygulanımı yükselttiğini belirtmektedir.

Amaçlar ve istekler gereksinimlerden daha bilinçlidir ve pek çok birey kendileri için önem taşıyan bir amacı gerçekleştirdiklerinde mutluluk duyarlar. Bazı kuramcılar mutluluğun gerçekleşmesinde bazı amaçların diğerleri ile çeliştiğini belirtmektedir. Bireylerin daha mutlu olabilmesi için amaçlarının düzenli bir biçimde bütünleştirilmesi ve bu amaçların doyurulması üzerinde dururlar (Diener, 1984).

2.3.3 Haz ve acı kuramı

Wilson(1967)'un ortaya koyduğu gereksinim kuramından temel almaktadır. Eğer bireyin ihtiyaç ve amaçları tam anlamı ile doyurulursa en büyük mutluluğa ulaşacağı düşünülebilir. Ayrıca Wilson (1967), ihtiyaçların doğada dairesel bir döngü biçiminde olduğunu ve belirli bir sırayı izlediğini söylemektedir. Bu dairesel döngü içinde, ihtiyaçların doyurulmasının en önemli mutluluğu oluşturduğunu belirtmektedir (Köker, 1991).

Tatarkiwicz," bireyin haz ve acıya ilişkin önemli kaynakları vardır" demektedir. Hoşlanım kaynakları arttıkça acının kaynakları da artacaktır. Bu kaynaklara ulaşmanın mutluluğu yaratmayacağı, ancak kaybında ise mutluluğun olacağı belirtilmektedir (Diener, 1984). Bu yaklaşım belirli bir anlamlılığı temel almaktadır. Birey haz ve acı veren objelere alıştıkça hazzın ve acının da düzeyi düşmektedir. Bireyin uyum sağladığı durumların varlığının doyumla değişiklik yaratmayacağı belirtilmektedir. Örneğin uzun süreli zenginlikler ya da fakirlikler doyumda değişiklik yaratmamaktadır (Costa ve McCrae 1980).

Haz ve acı kuramı daha sonraki araştırmalarca desteklenmemiştir. Bu kuram öznel iyilik üzerinde süregiden durumlardaki ufak değişiklikleri açıklamak için kullanılabilir. Ancak kuram doyumun bireysel farklılıklarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Costa ve McCrae 1980).

2.3.4 etkinlik kuramı

Etkinlik kuramı, mutluluğun bireyin kendi etkinliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır. Aristoteles bu kuramının ilk ve en önemli temsilcisidir. Ona göre mutluluk, bireyin erdemli etkinliklerinden beklenir. Modern anlayışa göre etkinlikler, hobiler, sosyal ilişkiler ve egzersizler gibi bütüncül terimlerle ifade edilir. Etkinlik kuramında en son tema bireyin kendini anlamasının mutluluğu azalttığı biçimindedir. Sürekli olarak mutluluğu elde etme üzerinde durma fikri yıkıcıdır. Bu yaklaşıma göre eğer bir birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir (Diener, 1984).

Csikszentmihalyi (1982), etkinlik ile öznel iyiliğin ilişkisini gösteren bir formülasyon yapmaya çalışmıştır. Etkinlikler bireyin beceri düzeyiyle doğru orantılı olduğunda hoşlanım daha fazla olmaktadır. Etkinlik çok zorsa kaygı ortaya çıkabilir.

Birey yoğunlaşma gerektiren bir etkinlik içinde ise ve bireyin becerisi bunu gerçekleştirebilecek düzeyde ise bireyin mutluluğu bu deneyim sonunda var olacaktır. Dağa tırmanma bu tür bir etkinliğe örnek olabilir (Diener, 1984).

2.3.5 Yukarıdan aşağıya - aşağıdan yukarı kuramı

Bu yaklaşım modern psikolojide yer alan popüler görüşlerden biridir. Bazı kuramcılar, mutluluğun küçük hoşlanımların bir araya gelmesinden doğduğunu belirtmektedirler (Aşağıdan Yukarıya). Bu görüşe göre, birey yaşamındaki mutluluğa bakarken kendisi için mutlu olan ve olmayan dönemlerin değerlendirmesini yapmaktadır. Bu görüşe göre, mutlu bir yaşam mutlu dakikaların bir araya gelmesinden oluşmaktadır (Kozma and Stones. 1980).

Campbell, Converse ve Rodgers (1976) kişinin yaşamına ilişkin önemli on alan belirlemiş (aile, evlilik, iş, vb.) ve bu alanlarda kişinin kullandığı bilişsel stratejilerin bir fonksiyonu olarak öznel iyiliğin oluştuğunu vurgulamışlardır.

Yukarıdan Aşağıya (bottom up) yaklaşımına göre ise, olumluluğu görmek için bir potansiyel güç vardır. Birey mutlu olduğu için yaşamından doyumludur. Bunun tersi geçerli değildir. Birey kişiliğinin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Örneğin, olaylara iyimser bir bakış açısı ile bakan bireyin dayanma gücü yüksektir.

Adrews ve Withey (1976), yaşam doyumunu yordarken, temel doyumların öneminin olmadığını ileri sürer. Önemli olan bireyin bu temel doyumları neden ve nasıl seçtiğidir. Mutlulukta bireylerin kişilik özelliklerinin ve bilişsel süreçlerin anlaşılması önemlidir.

Levinson ve arkadaşları (1974) bir başka çalışmasında her iki açıklamanın da kısmen doğru olduğunu belirtmektedirler. Önemli olan bunların etkileşimlerinde neler olduğudur. Çünkü bireyler olaylara öznel açıdan yaklaşır. Burada bazı aşağıdan yukarıya (bottom-up) süreçlerin etkili olduğunu belirtilmişlerdir. Bunun yanısıra bazı olaylar her bireyde aynı mutluluğu doğurur, bu durumlarda da yukarıdan-aşağıya (top-down) yaklaşımları etkilidir. Chekola (1974), bunu "mutluluğun bütünleştirilmesi" kavramı ile ifade etmektedirler (Köker, 1991).

2.3.6 İlişkilendirici kuram

Bireylerde neden bazı özelliklerin mutluluğa yol açtığı konusunda pek çok model çalışılmaktadır. Bu kuramların birçoğu hatırlama, şartlama veya bilişsel ilkeler üzerinde durmaktadır (Diener, 1984). Bu tür yaklaşımlara göre olaylara bireylerin verdikleri anlamlar önemlidir. Birey için olumlu olaylar birey tarafından içsel etmenlere bağlanıyorsa bu en büyük mutluluk kaynağı olmaktadır (Schwarz and Clore, 1983).

Bilişsel yaklaşımlarda hatırlamayı temel alan Brown, bireylerin geçmiş yaşantıları ile ilişkiler kurup "bu anı" değerlendirdiklerini ve bunun da içinde buldukları duygusal durumu etkilediğini belirtmektedir (Diener, 1984).

Hatırlamaya ilişkin çalışmalara bakıldığında, bireylerin kendileri için olumlu yaşantıları daha kolay hatırladıkları, olumsuz yaşantıları ise daha sınırlı hatırladıkları bulunmuştur. Geçmişte bu tür olumlu olayları çok sık yaşayan bireylerin bu anı daha olumlu değerlendirdikleri ve daha çok mutlu oldukları belirtilmektedir (Diener, 1984).

Zajonc (1980), duygusal tepkilerin olumsuz biçimde ortaya çıktığı ve hemen sonra bilişsel gelişimin olduğunu, bunun da mutluluğa koşullandırılmış yaklaşımı ortaya çıkardığını ifade etmektedir. Snyderce (1977) bireyin olumsuz düşünceleri atmak için gösterdiği bilinçli çabaların mutluluğu artırdığını belirtmiştir (Köker, 1991). Bu kurama yönelik en önemli eleştiri dış olayların kişisel çabaları ile ilişkisinin bütünleştirilmesi olmasıdır. Pollyannacı kişiliklerin başarısız dış uyaranları olumlu olarak anlamlandırmaya mı, yoksa olumlu olan yaratmadaki becerilerine mi bağlı olduğu açık değildir (Diener, 198–1).

2.3.7 Yargı kuramı

Pek çok kuram mutluluğun bazı standartların ve gerçek durumlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıktığı üzerinde durmaktadır. Eğer gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa mutluluk ortaya çıkar. Doyum durumunda bilinçlidir. Duygu durumu söz konusu olduğunda ise standartlarla bilinçdışı karşılaştırma yapılmaktadır (Diener, 1984).

Yargılama kuramlarında bireyin kullandığı standartlar önemlidir. Bu karşılaştırmalarda birey kendisini karşılaştırma yaptığı bireyden ne hissederse doyum oluşur. Bu tür sosyal karşılaştırmalar ruh sağlığını etkilemektedir (Köker, 1991). Wills

(1981), bireyin kendisinden daha az şanslı insanların yaptığı kıyaslamaların bireyin öznel iyilik durumunu artırdığını belirtmektedir. Kearyl (1981), diğer insanların kötü şartlar altında yaşadığını düşünen bireylerin yaşam doyumlarının daha fazla olduğunu ve maddi olanaklar sağlanmasının ancak toplumdaki diğer insanlar ile karşılaştırmalar yapılmasında ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Buna karşılık, Dianer (1984) doyumun bilişsel yargılamaların bir ürünü olduğunu, önemli olanın kişinin algılamaları ve değerlendirmeleri olduğunu belirtmektedir. Örneğin sağlık, refah, gelir düzeyi doyum için önemli değişkenlerdir ancak kişiler bunla farklı değerler atfedebilir, dolayısıyla önemli olan algılanmış sağlık, algılanmış refah, algılanmış gelir düzeyidir (Köker, 1991). Diener (1984), yargılama kuramlarında "algılanmış yaşam düzeyinin" önemli bir kavram olduğunu belirtmektedir. Buna göre bireyin yaşamındaki şartlarla bu şartların birey tarafından değerlendirilmesi arasındaki fark önemlidir. Michalos (1980), mutluluğun bireyin bütün istekleri ile doyulan istekleri arasındaki orana dayandığını belirtmektedir. Birey karşılaştırmalarını sosyal, uyumsal açıdan ve şartlar açısından yapmaktadır.

Bu kurama getirilen eleştiri, hangi tür karşılaştırmaların, ne zaman ve ne şekilde, hangi mekanizma ile yapıldığına ilişkin bilgilerin yetersiz olmasıdır (Diener, 1984).

2.3.8 Yaşam doyumu ile ilgili araştırmalar

Kaynaklar incelendiğinde yaşam doyumu konusunda yurt dışında pek çok araştırma yapılmışına rağmen, ülkemizde çoğunlukla sağlık alanında araştırmalara rastlanmıştır. Sosyal bilim alanında ise, Köker'in (1991) çalışması hariç kapsamlı araştırmalar rastlanılmamıştır. Yurt dışındaki araştırmaların daha çok yaşlı kişiler üzerine gerçekleştirildiği dikkati çekmektedir. Genellikle yaşam doyumu ile demografik özelliklerden en çok yaş, cinsiyet, ırk, iş durumu, eğitim düzeyi din ve medeni durum inceleme konusu yapılmıştır.

2.3.9 Yaşam doyumu ile yaş ilişkisi

Yaşam doyumunun, demografik özelliklerle ilgisi oldukça fazla araştırmaya konu olmuştur. Bu özelliklerde en çok araştırılan ise yaş ve yaş gruplarının yaşam doyumu açısından karşılaştırılmasıdır.

Yaşam doyumu ile yaş ilişkisi araştıran çalışmalarda en genel bulgu yaş artıkça yaşam doyumunun azaldığı şeklindedir (Robinson, 1973).

Yaşlılığın temel alındığı tanımlamalar, bireyin emekliliğe ayrılması sağlık hizmetlerinden yararlanmanın artması, fiziksel ve bilişsel olarak düşüşte olması söylenebilir. Hastalık ve toplumsal sorunlar olmadığı sürece yaşlılarda da üretkenlik ve etkinlik görülebilir. Yaşlı kişiler tıpkı gençler kadar depresyon ve paranoid durumlar yaşayabilirler. Yaşlılık görece bir barış ve huzur çağıdır. Dış koşullarla daha etkin biçimde baş edebilen yaşlıların yaşam doyumu düzeyinin daha yüksek olacağı düşünülebilir (Güneş, 2000).

Cameron ve arkadaşları (1973), yaşları 59 ve üzerinde olan 72 denek ile yaşları 18-20 arasında değişen 75 deneği yaşam doyumu açısından karşılaştırılmıştır. Yaşlı grup ruh sağlığı bozuk, beden sağlığı bozuk, ruh ve beden sağlığı yerinde olmak üzere üç gruba ayrılarak belirlenmiştir. Sonuçta, yaşam doyumu açısından en önemli farkın ruh sağlığı bozuk yaşlı grubun genç gruba oranla anlamlı derecede doyumsuz olması olduğu bulunmuştur (Köker, 1991).

Campbell ve arkadaşları (1973), yaşla genel iyi olma durumu arasındaki korelasyonun pozitif olduğunu fakat çok mutlu olmanın yaşla azaldığını vurgulamaktadır. Ayrıca gençlerin olumlu ve olumsuz duygulanımları daha yoğun yaşadıklarını, ancak yaşlı insanların gençlere göre yaşamlarını daha olumlu değerlendirdiklerini belirtmektedir (Robinson, 1973).

Spreitzer ve arkadaşları (1974), yaşları 65 ve üzerinde olan 100 kadın ve 100 erkeği denek olarak aldıkları çalışmalarında, bu yaş grubunun genç yaş grubuna göre daha doyumsuz olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, yaşlı insanların mali durumlarının ve fiziksel sağlıklarının olumlu olarak algılanıyor olmasının yaşam doyumlarında önemli bir belirleyici olduğu saptanmıştır (Köker, 1991).

Hunsberger (1985), 85 (33 erkek, 52 kadın) denek üzerinde dinsel inançların yaşam doyumuna etkisini yaş ve cinsiyet açısından ele aldığı çalışmada, genç gruptaki dinsel tutumları (dinsel inanç ve tutumlar Ortodoks Hristiyanlık Skalası ölçülmüş) yaşlı gruba göre anlamlı derecede düşük bulmuştur.

Yaşam doyumunun yaşla azaldığı şeklindeki genel bulgulara karşın, yapılan bazı çalışmalar bu bulguyu desteklememektedir. Bu bağlamda, Clemente ve Sauer (1976), 1347 yetişkin üzerinde sosyal katılım, algılanmış sağlık, yaş ve ırkın yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yaş dışındaki diğer bağımsız değişkenlerin daha önceki bulgularla paralellik gösterdiğini, ancak örneklemedeki yaşlı grubun gençlere göre daha doyumlu olduğunu bulmuştur. Bu bulgu "yaşlanma ile birlikte belli bir doyuma ulaşma daha yerleşik hale gelmektedir" şeklinde değerlendirilmiştir.

Kyriakos (1979), yaşları ortalama 60 olan 141 kadın ve erkek denekten oluşan çalışmada genç gruptan farklı olarak yaşlılarda yaşam doyumunun en önemli belirleyicisinin sağlık ve etkinlik düzeyi olduğunu bulmuştur (Köker, 1991).

Cutler (1979), 2552 denekten oluşan çalışmada 7 yaş grubunu (18-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65-74) yaşam doyumu ile ilgili 12 yaşam alanı açısından karşılaştırmıştır. Buna göre, tüm yaş gruplarında bir sisteme ait olma yaşam doyumunun en önemli belirleyicisi olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca diğer yaşam alanlarının yaşam doyumu açısından yaş grupları ile karşılaştırılmasında şu sonuçlar elde edilmiştir: 65-74 yaş grubunda en önemli ikinci doyum alanı refah, 55-64 yaş grubunda ulusun güvenliği, 45-54 yaş grubunda refah, 35-44 yaş grubunda iş ve mali durum, 25-34 yaş grubunda aile arkadaşlık ve iş, 18-24 yaş grubunda arkadaşlık, aile ve hobilerin gerçeğe eşitliliği olmaktadır (Köker, 1991).

Diener (1984), yaşam doyumu ve yaş ilişkisinin çok yaşlı ve çok gençlerde farklı olmadığını en önemli farklılığın her iki gruba göre 45 yaş dolaylarında olduğu, bu yaş grubundaki her iki cinsten insanların çok yaşlı ve çok genç gruba göre daha doyumsuz olduğunu belirtmektedir.

2.3.10 Yaşam doyumu ile cinsiyet ilişkisi

Mutluluk ya da yaşam doyumu konusunda cinsler arasında önemli farklılıklar yoktur. Cinsiyet tek başına yaşam doyumunda etkili olmazken, diğer demografik değişkenlerle birlikte ele alındığında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

211 kadın ve erkekten oluşan bir çalışmada fiziksel çekiciliğin, mutluluğa olan etkisi araştırılmıştır. Buna göre kendilerini fiziksel olarak çekici bulan kadınlar, erkeklere oranla kendilerini daha doyumlu olarak algılamaktadırlar (Köker, 1991).

Tait ve arkadaşları (1989), çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında (çalışma yetişkin denekler üzerindedir), çalışan kadınlar erkeklere göre daha doyumlu olduğunu belirtmektedir.

Haavio (1971), yalnız ya da boşanmış kadınların, yalnız ya da boşanmış erkeklere göre, ayrıca işveren konumunda olan kadınların aynı konumda bulunan erkeklere göre daha doyumlu olduğunu bildirmektedir.

Mc Rae (1989), emosyonel stresin kadın ve erkeklerde yaşam doyumu düzeyleri açısından fark yaratıp yaratmadığını araştırdığı çalışmada aynı emosyonel stres altında kadınların erkeklere göre daha doyumlu olduğunu bulmuştur.

Crohan ve arkadaşları (1989), etnik, ırk ve cinsiyet farklarının yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisine baktığı çalışmada, beyaz kadınların siyah kadın ve erkeklere göre daha doyumlu olduğunu belirtmektedir.

Verkuyten (1986) tek çocuğun çok kardeşli çocuklara göre psikolojik iyi olma durumlarını araştırmıştır. Araştırmacı, cinsler arasında tek çocuk olma ile ilgili bir fark bulamadığını bildirmektedir.

Verkuyten (1986), Hollanda'da yaşayan, yaşları 13 ile 16 arasında değişen 104 Hollandalı 157 Türk gençleri üzerinde yaptığı çalışmada etnik farkların mutluluk üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmacı, mutluluk konusunda her iki grupta da cinsler arasında farklılık olmadığını belirtmektedir.

Verkuyten (1986), 957 ergen ve ailesi üzerinde yaptığı çalışmada aile desteğinin psikolojik iyi olma durumuna etkisini araştırmaktadır. Bu açıdan cinsler arasında bir farklılık bulunamadığını rapor etmektedir.

Mechanic ve arkadaşları(1987), boşanmanın, aile anlaşmazlıklarının ergenlerin psikolojik olarak iyi olma durumu üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada cinsler arasında bir farklılık olmadığını bildirmektedirler.

Armsden ve Greenberg (1987), yaşları 16 ile 20 arasında değişen 179 lise öğrencisini benlik saygısı, yaşam doyumu ve başarının kalitesinin algılanmasında

aile ve akran grubundaki bağıllık açısından karşılaştırılmışlar ve cinsler arasında bir farklılık olmadığını bulmuşlardır.

2.3.11 Yaşam doyumu ile ırk ve din ilişkisi

Diener (1984), bu bulgunun evrensel olmadığına değinirken, siyahlarla beyazlar arasında eğitim, yaş, gelir, medeni durum, şehirde yaşama gibi önemli kontrol edici etkenler arasında farklar olduğuna dikkati çekmektedir. İki ırk grubunu karşılaştırırken farklı doyum yordayıcıları olabileceğini belirtmektedir (Köker, 1991).

Amerika'da genellikle siyahların beyazlara göre daha düşük doyuma sahip oldukları görüşü, birçok çalışmada desteklenmiştir (Robinson, 1973, Diener 1984, Alston ve arkadaşları 1973, Andrews, F.M and Withey, S.F. 1976).

Robinson (1973), öznel iyilik durumunda siyahların aleyhine olan düşüklüğün, tüm faktörleri ile siyahların kariyerini belirlemekte olduğunu, bununla birlikte Campbell ve arkadaşlarının (1976) boylamsal çalışmalarında yüksek örnekleme yaşlı siyahların yaşlı beyazlara göre daha mutlu olduğunu bildirmektedir (Köker, 1991).

Gibbs, 1946-1966 yılları arasında seçkin bir siyah grup üzerinde yaptığı çalışmada (yüksek eğitilmiş, yüksek geliri, yüksek statüde) benzer özelliklere sahip beyazlara göre daha doyumlu olduklarını bulmuş ve bu durumu "elit siyah grubun politik konularda aydınlanmış olması, ırk üzerindeki olumsuzlukları fark etmesine yol açmakta, bu da duyulmuşluk yaratmaktadır" şeklinde değerlendirmiştir (Diener, 1984).

Coleman (1988), yaşları 40 ile 64 arasında değişen 186 beyaz kadın ve 202 beyaz erkek, 254 siyah kadın ve 169 siyah erkek üzerinde iş doyumu, rol stresi, mesleki statü ve kişisel gelirden algı kontrolünün yaşam doyumu ve mutluluk üzerindeki etkisini araştırmıştır. İş doyumu, siyah erkekler ve beyaz kadınlar için yaşam doyumu açısından diğer iki gruba göre daha güçlü pozitif ilişki göstermiştir. Ayrıca beyaz erkek ve siyah kadınlar için kişisel gelirden algı kontrolü yaşam doyumu ile olumlu ilişkiler göstermiştir. Kontrol değişkenlerinden evli olma bütün gruplarda, yaşam doyumu ile olumlu korelasyon göstermiştir (Köker, 1991).

Verkuyten (1986), Hollandalı ergenlerle Türk ergenlerinin etnik köken farklılığının onların yaşam doyumu üzerinde bir değişiklik yaratmadığını belirtmektedir.

Diener (1984) öznel iyilik durumu ile dinsel inanç arasında genellikle pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Robinson (1973), Campbell ve arkadaşlarının (1976) boylamsal çalışmalarında, kişilerin hayatında dinsel inancın potansiyel bir güç olarak yaşam doyumunu etkilediğini, 65 yaş ve altında ise yaşam doyumunda dinsel inancın etkisinin anlamlı farklılıklar gösterdiğini bildirmektedir. Dinsel inancın sosyal ilişki ve yaşam doyumuna etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, dinsel inancın sosyal ilişkide farklılık yaratmadığı ancak tanrıya bir dereceye kadar kendine yakın hissedilen yetişkinlerin tanrıya inancı olmayanlara göre yaşamlarının daha doyumlulu olduğu rapor edilmiştir.(Köker, 1991).

Hunsberger (1985), 52 kadın, 33 erkekten oluşan toplam 85 denek üzerinde yaptığı çalışmada, dinsel inançların yaşam doyumuna etkisini yaş ve cinsiyet açısından araştırmıştır. Dinsel inanç ve tutumları Orlowks Hıristiyanlık Skalası ile yaşam doyumunu ise kendi geliştirdiği 10 maddelik bir ölçek ile ölçmeye çalışmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, daha yüksek gruptaki dinsel tutum puanları diğer gruba göre anlamlı bir düşüş göstermiştir. Dinsel tutum puanları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki pozitif bulunmuştur.

2.3.12 Yaşam doyumunu ile iş ve gelir düzeyi ilişkisi

Robinson (1973), Campbell ve arkadaşlarının (1976) yaptıkları çalışmada, gelir ve iş yaşam doyumunda kontrol edici olduğunda, mutsuz grubun çalışmayan insanlar olduğunu bulmuştur. Yaşam doyumunda işsizliğin olumsuz etkilerinin mali güçlüğünden kaynaklandığı belirtilmektedir. Catalano, Dooley ve Brownell (1986), bölgesel işsizliğin oranının yaşam doyumunun önemli bir yordacısı olduğunu göstermiştir (Köker, 1991).

Wright (1978), öznel iyilik durumunda her iki cins için işsizliğin etkili olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte evde çalışanların maaşlı işlerde çalışanlara göre daha mutsuz olduğuna işaret etmektedir.

Schmitt (1985), yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu bildirmektedir. Ayrıca yaşam doyumunun iş doyumunda önemli bir yordacı faktör olduğu da belirtilmektedir (Köker, 1991).

Iris ve Barrett (1972), iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki düzeyini araştırdığı çalışmada, bu ilişkinin orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Bu ilişki, bireylerin işine verdiği önem ve değer oranında daha da güçlenmektedir.

Korman (1978), iş doyumunda işle ilgili bireysel, çevresel ve da örgütsel etkenlerin önemli rol oynadığı belirtirken, normal dışı uyumsuz insanların daha az arkadaşça davrandığını. Duygusal açıdan daha dengeli bireylerin işten aldıkları doyum da düşmektedir.

Shaffer (1987), çalışan ve çalışmayan 390 erkek ve 398 kadın lise mezunu denek üzerinde, doyum örüntülerini araştırdığı çalışmada, çalışmayanların çalışanlara göre daha doyumsuz olduğunu bulmuştur. Ancak her iki grupta da farklı doyum profillerinin olduğu belirtilmektedir.

Coleman (1988) iş doyumu rol stresi, mesleki statü ve kişisel gelirden algı kontrolü ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye baktığı çalışmada, yukarıda sözü edilen beş değişken ile yaşam doyumu düzeyi arasında orta derecede olumlu bir ilişkinin olduğunu bulmuştur (Köker, 1991).

Larson (1975), ülkelerin kendi içindeki gelir düzeyi ile öznel iyi olma durumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Gelirle öznel iyilik durumundaki bu olumlu ilişkinin daha iyi eğitim, daha iyi yaşama, daha iyi sağlık olanakları gibi etkilere dayanarak kaynaklandığını belirtilmektedir.

Eastarlin (1974), gelir düzeyinin yaşam doyumuna etkisini araştırdığı çalışmada, bir ülke içinde daha varlıklı kişilerin daha fakir olanlara göre daha mutlu olduğunu göstermektedir (Köker, 1991).

2.3.13 Yaşam doyumu ile eğitim düzeyi ilişkisi

Robinson (1973), Campbell ve arkadaşlarının 1957'den 1978'e kadar yaptığı boylamsal çalışmada, eğitimin gelir iş doyumu, mesleki statü gibi değişkenlerle

birlikte ele alınması durumunda yaşam doyumunda bir farklılık yarattığını vurgulamaktadır.

Birçok çalışma diğer faktörler kontrol edildiğinde eğitimin yaşam doyumu düzeyi üzerinde güçlü bir etkisi olmadığına işaret etmektedir (Diener, 1984).

Yapılan bir çalışma, okul doyumunda en önemli etkinin okuldaki yaşam olayları ve sosyal destek olduğunu göstermektedir. Okulla sıkı ilişkisi olan ve olmayan 400 denekli çalışmada, okulla sıkı ilişkileri olan öğrencilerin diğer gruba göre daha doyumlu olduğu saptanmıştır (Köker, 1991).

2.3.14 Yaşam doyumu ile evlilik ve aile yaşamı ilişkisi

Diener (1984), yaptığı tarama çalışmasında öznel iyilik ile evlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçların olduğunu belirtmektedir. Evli kişilerin evli olmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Köker, 1991).

Glenn ve Weaver (1981), evliliğin ilk başına değil de evlilik içindeki ögelere bakıldığında evlilik ve aile hayatının en önemli yordayıcısı olduğuna belirtirken, aynı çalışmanın bir diğer bulgusu evlilikte çocuk sayısının arttıkça ana-babaların yaşam doyumu düzeylerinin düştüğüdür.

Glenn ve Weaver (1979), evliliğin eğitim, gelir, meslek kontrol edildiğinde, öznel iyiliğin en güçlü yordayıcısı olduğunu ileri sürmektedir.

Gottman ve Krokoff (1989), evliliği üç yılın üzerinde olanlar ile olmayanları yaşam doyumu yordayıcıları açısından karşılaştırdığı çalışmada, doyum yordayıcılarının farklılaştığını belirtmektedir. Evliliği üç yılın altında olan çiftlerin daha çok anlaşılığa önem verdiği söylenmektedir. Her iki grupta da evlilikteki doyuma ciddi bir biçimde zarar verdiği belirtilen üç ilişki biçimi sırasıyla şöyledir: "İnatçılık", "sızlanma", "içe çekilmişlik" (Köker, 1991).

Cristemen (1989), aile desteği yüksek olan 54 hemodiyaliz hastası üzerinde yaptığı çalışmada, aile desteği düşük olanlara göre bu deneklerin daha doyumlu olduğunu belirtmektedir.

Mechanic ve arkadaşları (1987), yaptığı boylamsal çalışmada, ergenlerin yaşam doyumunda aile içi çatışmaların ve boşanmaların etkilerini araştırmıştır. Aile içi çatışmaların yüksekliği ergenlerin depresif bir duygu durumunda olmalarını, anksiyeteli olmaların ve fiziksel semptomlar göstermelerini artırmaktadır. Geç boşanmalar, erken boşanmalara göre ergenlerin yaşamdan aldıkları doyumunu düşürmektedir. Ayrıca, boşanmanın olmadığı, ama yoğun aile içi çatışmaların olduğu aile ortamında bulunan ergenlerin, boşanmanın ve daha az çatışmaların olduğu aile ortamında bulunan ergenlere göre daha düşük yaşam doyumuna sahip olduğu belirtilmektedir (Köker, 1991).

Armsden, G.C. & Greenberg, M.T (1987), 179 ergen üzerinde yaptığı çalışmada aile ve akran grubu bağlılığı olan ergenlerin olmayan gruba göre benlik saygısının daha yüksek, daha doyumlu olduğunu ve başarılarını daha kaliteli algıladıklarını belirtmektedir.

2.3.15 Yaşam doyumunu ile toplumsal yaşam ilişkisi

Sosyal ilişki ve sosyal desteğin, öğrenmiş yaşam doyumunu düzeyinde önemli bir belirleyici olduğu çeşitli araştırmaların ortak bulgusu olarak kaynaklarda yer almaktadır (Armsden, G.C. & Greenberg, M.T 1987, Emmons ve Diener 1986).

Diener (1984), sosyal ilişkinin tek başına öznel iyilik durumunu daha iyi hale getirmeyeceğini belirtmektedir. Bull ve Aucoin (1975), kişinin eğitiminin öznel iyilik üzerinde etkili olduğunu, bunun da sosyal katılımı etkilediğini bulmuştur. Ancak bu bağlının sınırlı bir bağlılık olduğunu vurgulamaktadır.

2.3.16 Yaşam doyumunu ile kişilik özellikleri ilişkisi

Robinson (1973), Campbell ve arkadaşlarının yaptığı boylamsal çalışmada benlik saygısı ile yaşam doyumunu arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir.

Diener (1984), bu konuda yapılan birçok çalışmayı taradığı yazısında, benlik saygısının öznel iyiliğin ve doyumun önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir.

Armsden, G.C. & Greenberg, M.T (1987), yaptığı çalışmada yüksek benlik saygısı olan ergenlerin daha doyumlu olduğunu belirtmektedir.

Costa ve McCrae (1980), dışa dönüklük ve içe dönüklük özelliklerinden daha çok, bireylerin yaşam doyumu ile duygulanımları arasında ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Dışa dönüklüğün olumlu duygulanım, içe dönüklüğün ise olumsuz duygulanım ile ilişkili olduğuna işaret ederken, içe dönük bireylerin daha çok olumsuz duygulanımları olduğu, bu nedenle dışa dönük bireylere göre daha mutsuz olduğunu dikkati çekmektedir (Köker, 1991).

Cameron ve arkadaşları (1973), zihinsel geriliği olan 40 çocuk ile yaptığı çalışmada, bu çocukların normal çocuklara göre daha düşük yaşam doyumu düzeyi olduğuna işaret etmektedir.

Diener (1984), ZB testleri ile ölçülen zekanın mutlulukla bağlantılı olmadığını belirtirken, yüksek sosyal zekanın alternatifleri görmeye başarı güdüsü kazanmaya ve başarılı olmaya yol açtığı için mutluluğa etkisi olduğunu belirtmektedir (Köker, 1991).

2.3.17 Yaşam doyumu ile biyolojik etkenlerin ilişkisi

Diener (1984) birçok çalışmada sağlığını değerlendirilmesi ile öznel iyilik arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Sağlık ve öznel iyilik arasında sürekli orta derecede korelasyon olduğu bir çok çalışmada desteklenmiştir. Kadınlarda bu ilişkinin daha güçlü olduğu dikkati çekmektedir (Köker, 1991).

Spreitzer ve arkadaşları (1974), yaşlı grup üzerinde yaptıkları çalışmada, fiziksel sağlığı olumlu olarak algılanmasının yaşam doyumu ile olumlu yüksek bir ilişki gösterdiği belirtilmektedir.

Cameron ve arkadaşları (1973), zihinsel geriliği olan 40 çocuk ile yaptığı çalışmada, bu çocukların normal çocuklara göre daha düşük yaşam doyumu düzeyi olduğuna işaret etmektedir (Köker, 1991).

Diener (1984), ZB testleri ile ölçülen zekanın mutlulukla bağlantılı olmadığını belirtirken, yüksek sosyal zekanın alternatifleri görmeye başarı güdüsü kazanmaya ve başarılı olmaya yol açtığı için mutluluğa etkisi olduğunu belirtmektedir (Köker, 1991).

Reich ve Zautra (1983), kadın ve erkek 141 ergen üzerinde yaptığı çalışmada, psikiyatrik olarak anksiyetesi olan grubun olmayanlara göre yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Diener (1984), uyku, fiziksel egzersizler ve mevsimsel değişmelerin yaşam doyumunu etkilediğini ancak bu mekanizmaların nasıl ve ne şekilde etkili olduğu konusunda araştırmaların yeterli olmadığını ifade etmektedir (Köker, 1991).

Görüldüğü gibi, yaşam doyumu kavramı birçok kavramla ilişkilendirilmektedir. Yaşam doyumu konusunda yaşlılar üzerinde çok fazla çalışmanın yapılması da dikkati çekmektedir. Ayrıca genç yaş grubu kendi içinde pek karşılaştırılmamıştır. Bu konudaki araştırmalarda genç grubun daha çok bir kontrol grubu olarak kullanıldığı dikkati çekmektedir. Konu cinsiyet açısından ele alındığında, genellikle bulguların cinsler arasında bir fark olmadığını göstermesine karşın, birçok çalışmada kadınların daha doyumlu olduğu belirtilmektedir (Köker, 1991).

Köker (1991) yılında yapmış olduğu çalışmada belirttiği sorunların halen devam ettiği ve yaşam doyumu konusundaki çalışma sayısı açısından herhangi bir değişim olmamıştır. Köker'in de belirttiği gibi, kavramın ruh sağlığı ile ilişkisi konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamış ve kavramın daha çok sosyal psikoloji alanında işlendiği klinik psikoloji alanında yeterince işlenmediği izlenimi elde edilmektedir.

2.3.18 Hastalarda yaşam doyumu

Yaşam doyumu ile hasta memnuniyeti arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönde bulunmuştur (Weiss, 1988).

2.3.19 Konuyla ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalar

Burada konumuzla ilgili ülkemizde yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmamızın temel değişkeni olan tükenmişlikle ilgili çalışmaların ağırlık noktasını sağlık alanında yapılan araştırmalar oluşturmaktadır. Ancak literatürde çalışmamızla paralellik gösteren ve aynı değişkenler kullanılarak yapılan bir araştırma, Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2000) tarafından hekimlik mesleği üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada sadece önemli bir meslek grubu olan hekimlerde, tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleriyle ilişkisi betimsel bir açıdan ele

alınmıştır. Bu çalışmada Malatya ili merkezinde çalışan hekimlerde tükenmişlik, iş doyumu düzeylerinin ve bazı sosyodemografik değişkenlerin, yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma 384 hekim üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya katılanlara Sosyodemografik Veri Toplama Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Deneklere uygulanan ölçüm araçlarından elde edilen bulgulara bakıldığında, yaşam doyumu puanları kadınlarda erkeklere göre, hekimlikle ilgili ek işi olanların olmayanlara göre, evlilerin bekârlara göre daha yüksek bulunmuştur. İş doyumuna gelince, yaşam doyumu üzerinde en fazla etkili bir değişken olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın ilginç sonuçlarından biri, iş doyumu, tükenme ve yaşam doyumu gibi değişkenlerin karşılıklı etkileşim içinde bir görünüm sergilemeleridir. Bireyin yaşam doyumunu arttıracak ve tükenmişliği azaltacak girişimlerinin yaşam doyumuna ve mutluluğuna katkı sağlayacağı öne sürülmüştür. Sonuç olarak bu çalışmada istatistiksel olarak, çalışmamızla da paralellik gösteren, mesleğe çalışma sürelerine göre oluşturulan gruplar arasında yaşam doyumu puanları açısından anlamlı düzeyde farklar olduğu görülmüştür.(F:9.41;p<0.0001)Yine çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme puanlarıyla negatif yönde (p<0.001),tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı ile iş doyumu ölçeği puanları ile ise pozitif yönde anlamlı korelasyon ortaya koyduğu görülmüştür(p<0.001).

Sosyal bilim alanında ilk çalışmayı yapanlardan biri Köker (1991) olup, çalışmasında 15–21 yaş arasındaki normal, sorunlu ve nörotik ergenlerin yaşam düzeylerini karşılaştırmıştır. Yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. Normallerin yaşam doyumununun, sorunlu ve nörotik gruba göre daha yüksek bulunmuştur. Normal ve sorunlu gruptaki kızların yaşam doyumu, aynı gruplarındaki erkeklerden daha yüksek bulunmuştur.

Keser (2003) “Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Uygulama” isimli doktora çalışması yapmıştır.

Toros ve Yetim (2000) “Elit ve Elit Olmayan Basketbolcularda Hedef Yönelimi Gündüsel İklim ve Yaşam Doyumu” bildirilerini XI. Ulusal Psikoloji Kongresi’nde sunmuşlardır.

Katrinli, ve Timurcanday (1994) "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde İş Yapısı Özellikleri, İş Doyumu ve Sorunlar", 1. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumunda, Katrinli, Ataol ve Özmen (1991) "Otel İşletmelerinde İşin ve Kişinin Özelliklerine göre İş Doyumu", II. Ulusal Turizm Kongresinde ve Ergenç (1982) "İş Doyumu Ölçütleri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri", II. Ulusal Yönetim Psikolojisi Sempozyumunda bildirilerinde çalışmışlardır.

Tütüncü (2000), "Kâr amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi" adlı çalışmasında, çalışanlar işlerinden memnun olmakla birlikte, aldıkları ücretleri yeterli bulmadıklarını belirtmekle birlikte, aldıkları ücret konusuna ilk ifade kadar kuvvetli bir yanıt vermemişlerdir. Özellikle ücretlerin yetersizliği vurgulanmıştır. Çalışanların daha iyi bir iş buldukları takdirde, işten ayrılma eğilimi içinde olacaklarını, 'başka ek iş yapıyor musunuz?' şeklindeki bir soruya %30'unun ek iş yaptığını, çalışanların iş doyumunda en önemli faktörlerden biri olarak iletişim ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma eğilimi ile ilgili olarak çalışanların sırasıyla önem attıkları faktörler iş yükü ile iş içeriği olmuştur. İşten ayrılma eğilimlerini en çok iş yükü etkilemektedir. Daha sonra iş içeriği gelmektedir. Buradan yapılan işin ağır olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.4 Tükenmişlik (Burnout)

Mesleki tükenmişlik sendromu (burnout), kişinin kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak, yorulduğunu ve enerjisinin tükenmişliğini hissetmesi olarak açıklanabilir.

İlk kez Freudenberger (1974) tarafından ortaya konulan, daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tarafından açıklanan tükenmişlik kavramı ile ilgili çok fazla sayıda tanımla karşılaşlanmaktadır.

Tükenmişlik terimi orjinal olarak fazla çalışma ile ortaya çıkan bir aşırı duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş sorumluluklarını yerine getirememe durumudur (Orley ve Kuyken,1993; Bowling, 1993; Dünya Sağlık Raporu 1998).

Dolan (1987, s.3) tükenmişliği, kişisel kaynakların sona erdiği, normal günlük olaylar karşısında süregelen bir ümitsizlik ve negativizmin bulunduğu, enerji tükenmesi şeklinde tanımlarken diğer araştırmacılar bir stres süreci olarak tanımlanmaktadır

(Bailey, 1985, s.28; Cronin - Rooks, 1985, s.31; Iveson, 1983, s.43; McCarty, 1985, s.305).

Tükenmişlik, aşırı derecede bitkinlik veya yorgunluk anlamında da kullanılmaktadır (Clark, 1980).

Storlie (1979) ise mesleki bir otizm olarak tanımlamaktadır (Gökçakan ve Özer, 1999).

Bireylerin işleri gereği ilişkide buldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik daha çok "insan-ışi" yapılan mesleklerde görülen bir olgudur (Ergin, 1992).

Hayatının büyük bölümünü işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler "tükenme" duygusuyla karşı karşıya kalırlar (Tümekaya, 1994).

Freudenberger (1974) tükenmişliği enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak" olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974, s. 159).

Kurum içindeki stresin göz ardı edilmemelidir. Çalışanların sıkıntıyla başa çıkma kaynakları yeterli olmadığı zaman tükenmişliğin yer alması kaçınılmazdır. Cherniss'e göre (1980) tükenmişlik; sonuç olarak işe bağlı tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren fiziksel ve duygusal yorgunluk ve anksiyete ile karakterizedir. Tükenmişliğin belirtileri; ciddi somatik sinyaller olabileceği gibi, baş ağrıları, yorgunluk, ülser, evliliğe ait çatışmalar, alkolizm ve depresyonu da kapsar. Tükenmişlik, bulaşıcı bir hastalık gibi diğerlerini de etkiler. Herhangi bir kurumda hoşnut olmayan ve depresif kişiler baş gösterdiği zaman diğer çalışanlar da hoşnutsuz ve anksiyeteli olmaktadır (Coyne, 1976).

Cherniss (1980)'ın tükenmişliğe bakışı aynı zamanda; iş stresine bir yanıt olarak, motivasyonel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri sağlayan tüm bunların bileşkesine eş değer bir baskıdan söz eder. Cherniss, tükenmişliğin geçici yorgunluk ve zorlanma ile toplumsallaşma ve işi bırakmaya neden olan tutumsal değişikliklerden farklı olduğunu belirtmiştir (Firth, 1986, s.633).

2.4.1 Belirtileri

Tükenmişlik sendromunun belirtileri duygusal, fiziksel ve zihinsel belirtiler olmak üzere 3 grupta toplanabilir.

Duygusal tükenmişlik belirtileri; depresif duygulanım, desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygularda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygularda azalma olarak sıralanabilir.

Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı ve krampoları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yüklenmeleri içerir. Zihinsel tükenmişlik bulguları doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar içerebilir. Sonuçta işi bırakma, savsaklama gibi davranışlar görülebilir.

1986 yılında Maslach ve Jackson tükenme kavramının alt boyutlarını ortaya koymuşlardır. Bunlar:

2.4.2 Duygusal tükenme

Çalışanların yorgunluk ve duygusal zindan kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır (Ergin, 1993). Kişinin yaptığı iş ve mesleği nedeniyle aşırı yüklenmiş ve tüketilmiş olma duygularını yansıtan kavramdır ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir (Özer, Ekinci, Bağ ve Kırpınar, 1997). Aynı zamanda işe devamsızlık, işten soğuma, performans azalması ve madde bağımlılığı ile de ilişkilidir (Dünya Sağlık Raporu 1998; Velicangil ve Velicangil, 1987; Akbulut, 1996; Hayran, 1991).

2.4.3 Duyarsızlaşma

Başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumları ifade eder (Ergin, 1993). Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduk-dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. Kişi; değişik, tuhaf, gerçek dışı duygular hisseder, duygusal tepki kaybolur, hiçbir şeyden hoşlanmaz, mutsuzluk vardır, bu nedenle kaygı daha da artar (Akbulut, 1996; Hayran, 1991).

2.4.4 Kişisel başarıda düşme

Bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde görülür. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma meydana gelir. İsinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar.

2.4.5 Nedenleri

Tükenmişlik, şaşırtıcı bir şekilde, işine yeni başladığında çok daha heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Bu uzmanlar tarafından bu kişilerin ilk heyecanlarıyla çok fazla enerji harcayarak kısa zamanda tükendiklerine bağlanmaktadır. Bu tip çalışanlar genellikle kısa zamanda çok büyük başarılar kazanacaklarına inanır fakat saman geçtikçe amaçlarına ulaşamadıklarında heyecanları söner. Sonuç olarak gerçeği kabullenmek ve hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığına sürüklenirler.

Tükenmişliğin nedenlerini, bireysel ve çevresel nedenler olarak ayırmak mümkündür.

2.4.6 Bireysel nedenler

Yaş eğitim, iş aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon ve dayanıklılık gibi nedenler yer alır (Aralar, İnal, Arslan, Gürkan ve Alparlan, 1996; Gözüm, 1996, Çam, 1992).

Tükenmişlik sendromunun oluşmasında oldukça etkili 3 durum dikkatleri çekmektedir:

2.4.6.1 Rol çatışması

Birbiriyle çakışan sorumluluklar taşıyan insan, öncelikler koyarak sorumluluklarını sıralamak yerine, her şeyi aynı düzeyde iyi yapmaya çalışabilir. Bu durumda yorgun düşer ve sonuç tükenmişlik olabilir.

2.4.6.2 Rol belirsizliği

Çalışan kendisinden iyi bir kariyer portresi çizmesinin beklediğini bilir ama kendisine rehberlik ya da model alacağı biri olmadığından bunu nasıl

başaracağından emin olamaz. Dolayısıyla faydalı olacak hiçbir şeyi başaramadığı kanısına kapılabilir.

2.4.6.3 Aşırı yüklenme

Hiç kimseye hayır diyemeyerek altından kalkabileceğinden çok daha fazla sorumluluk yüklenen kişi sonuç olarak tükenme noktasına dayanabilir.

Bunların dışında çalışma ortamıyla ilgili bazı problemler de strese ve kişinin kendisini yaptığı işte mutsuz hissetmesine sebep olabilir. Bu problemlerden başlıcaları:

1. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması,
2. Müşterilerin gereksinimlerinin finanssal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması,
3. Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi,
4. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,
5. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkilenme uygulamasının yoksun olma,
6. Çalışanlar arasında destek ve sorunların çözümlenmemesi,
7. Aşırı zor ve yoğun iş ortamı, olumsuz sıralar olması.

2.4.7 Tükenmenin ortaya çıktığı sonuçlar

2.4.7.1 Fiziksel

Yorgunluk, bitkinlik, uyku bozuklukları, baş ağrısı, uyuşukluk, gastro-intestinal bozukluklar, sorunların güçlüğü, cefale, şikâyetleri vb.

2.4.7.2 Ruhhsal

Duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, negativizm, apati, alkol yada madde kullanımı, izolasyon, içe kapanma ve alay etme gibi.

2.4.7.3 Örgütsel

Hizmetin kalitesinde düşme, işe gelmeme isteği, işten ayrılma, çalma ve hırsızlıklar ve iş kazalarında artış gibi (Dünya Sağlık Raporu 1998; Ergör, 2003; Akbulut, 1996; Canbaz, Sünter, Dabak, ve ark, 2001).

Çeşitli araştırma sonuçları tükenmişliğin sağlığı önemli bir şekilde tehdit ettiğini göstermiştir (Belcastro, 1982).

2.4.8 Tükendiğinizi hissettiğinizde ne yapmalısınız?

Tükenmişlik ile baş etmek başlangıçta kişinin kendi çabalarıyla mümkün olabileceken, daha ciddi durumlarda problemi halletmek için bir takım yöntemler uygulanmaktadır. Bu yöntemlere deyinmeden önce kendi kendine bu problemle nasıl başa çıkılabileceğine göz atalım.

Birçok uzman, tükendiğini hisseden kişinin, kendisine bir takım sorular sorması gerektiği düşüncesinde hem fikirdir. Yorgunluk hissinizin ne zaman başladığını hatırlamaya çalışın. Bu yorgunluk hissi ne zaman hayatınızda önemli bir yer tutmaya başladı? İş arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizde hangi noktadan sonra kişisel hoşgörünüzü kaybettiniz? Bulduğunuz projelerde sorumluluğunuzun ne olduğunu tam olarak biliyor musunuz? Bu sorulara verilecek cevaplar kendinizi daha iyi hissetmenize, değerlerinizi ve önceliklerinizi yeniden yapılandırmanıza yardımcı olacaktır. İkinci adım hayatınızda bazı değişiklikler yapmak olabilir. İşiniz sizin için cazibesini kaybettiğinde işinizi yada en azından sorumluluklarınızı değiştirmek faydalı olacaktır. Kim bilir belki de ara verme zamanı gelmiştir.

Bu tarz kişisel önlemler dışında daha ciddi yöntemler bulunduğundan bahsetmiştik. Bu yöntemlerin uygulanma alanları bireysel olarak çalışanlar, çalışma grupları ve işverenler olmak üzere üçe ayrılmıştır. Tükenmişlik sendromu ile baş edebilmek için strateji belirleme, planlama ve uygulama daha çok işveren ya da çalışma koşullarını belirleyenlerin kararlarına bağlıdır.

Tükenmişlik sendromu ile baş edebilme yöntemleri oluşturmak ve bunları yaşama geçirebilmek için bireysel kontrol olanakları çok önemlidir. İş ortamlarını kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde bireysel baş etme yöntemleri öncelik kazanmaktadır. Tükenmişlik sendromunu önlemek ya da iyileştirmek için takım çalışması oluşturmak bir başka yararlı yöntemdir. İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak ve toplantılar düzenlemek benzer koşullar altında çalışanların iş ortamlarının zorlukları ve stresle baş etme yöntemleri hakkında karşılıklı fikir alıp vermelerini sağlamak için uygun bir ortam olabilir. Eğitim içerikli uygulamalar bireysel baş etme yöntemlerini geliştirmek amacı ile oluşturulmuş teknikler içermektedir. Stresi ve tükenmişliği kanalize etmek sıklıkla kas gevşetici egzersizler ile olanaklıdır.

2.4.9 Organizasyon teknikleri

Organizasyon tekniklerini savunanlar, stres etmenlerin kişisel kontrol mekanizmalarından daha öte unsurlar içerdiğini ve yalnızca bireysel kontrol teknikleri ile sorunun aşılamayacağını öne sürmektedirler. Organizasyon teknikleri üç temel öğeden oluşur:

2.4.9.1 İşin modifikasyonu

Aşırı yüklenme, boş oturma, belirsizlik ya da çatışmadan kaynaklanan stresin azaltılmasında en basit ve en etkili yöntemdir. Aynı zamanda iş ve çalışan arasında uyumun sağlanmasına yardımcı olur. Bireysel iş stresini azaltmak için işin yeniden yapılanmasına yönelik yöntemler:

- Zor işleri eşit olarak dağıtarak yükün aynı kişiler üzerinde birikmesini engellemek,
- Zor işlerin dönüşümlü olarak yapılmasını sağlamak
- Gün içerisinde iş harici aktiviteler için zaman ayarlamak (örn.:okumak),
- Yarım gün çalışmayı desteklemek bu yöntemle insan kaynakları ve esneklik artar,
- Çalışanlara yeni programlar oluşturması için olanak tanımak.

2.4.9.2 Danışmanlık yöntemleri

Bu yöntem ile danışmanların öneri ve eleştirilere daha açık olması sağlanırken, çalışanların fikirlerine de önem verilmiş olur. Düzenli aralıklarla geri bildirim almak için anket düzenlemek yararlıdır.

2.4.9.3 Organizasyon olarak sorun çözme

Kalite gelişim programlarının bir amacı da iş ortamının doğru değerlendirilmesini ve sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınmasını sağlayacak kalıcı bir mekanizmanın oluşturulmasını sağlamaktır. Çalışanlarla sorun çözmeye yönelik toplantıların düzenlenmesi kimlik belirsizliğini ve iletişimsizlikten kaynaklanan çatışmaları engelleyebilir (www.cvtr.net/makale/is_trend/brnout_sendromu.htm).

Tükenmişlik, gerek yurt dışında gerekse ülkemizde çok sayıda araştırmalarla özellikle eğitim, sağlık ve yönetim alanlarında ayrıntılı olarak incelenmiştir (Cherniss, 1980; Saunders ve Watkins, 1980; Constable ve Russel, 1986; Dolan, 1987; Clark, 1980; Freudenberger; Greenglass ve Burke, 1988; Capel, 1991; Seidman ve Zager, 1991; Ergin, 1992; Çam, 1992; Kitapçioğlu, 2003; Altıntaş, 1987; Sünter, Canbaz, Dabak ve ark, 2001; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2000; Baysal, 1995; Gözüm, 1996; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2000).

Schwab (1996) rol çatışmasının tükenmişlikle yüksek ilişkili olduğunu belirtmiştir. Farber ve Heifetz (1981) fazla çalışmanın insanları rahatsız ettiğini bunun da tükenmişlikle yüksek ilişkili olduğunu belirtmiştir (Zunker, 1990, s.74).

Pines ve Aronson (1988) mesleki tükenmişliği belirlemek için dört adını önermişlerdir. Bunlar:

1. Tükenmişlik semptomlarını tanımlamak,
2. Tükenmişliğe neden olan faktörleri çözümlemek için bir plan oluşturulması,
3. Değişebilecek ve değişmeyecek faktörleri ayırt etmek,
4. Yeni gelişen yetenek ve ilişkileri ayırmaktır.

Pines ve Aronson işle ilgili birçok faktör içinde tükenmişlik nedenini saptamanın zor olduğunu ve etkili olan faktörlerin dikkatlice değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişler ve bu konuda önerilerini W: başlıkta ifade etmişlerdir (Zunker, 1990, s.74-75).

Çam (1989 s.9-11) literatürde belirtilmiş olan tükenmişlik belirtilerini, fiziksel ve duygusal-davranışsal belirtiler olarak iki grupta toplamıştır.

A- Fiziksel Belirtiler

1. Yorgunluk ve bitkinlik
2. Kolay geçmeyen soğuk algınlığı ve gripler
3. Sık ortaya çıkan baş ağrıları
4. Gastro-intestinal bozukluklar
5. Solunum güçlüğü
6. Deride çeşitli kızarıklıklar

7. Genel ağrı ve sızılar
8. Yüksek kolesterol
9. Kalp rahatsızlıkları
10. Kilo kaybı
11. Uykusuzluk
12. Uyuşukluk

B- Duygusal ve Davranışsal Belirtiler

1. Çabuk öfkelenme, ani irritasyon ve engellenme belirtileri, apati, negativizm
2. İşten nefret etme
3. Şüphe ve endişe
4. Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
5. İş duyumsuzluğu, işe geç gelme, gelmemesi
6. İlaç, alkol, sigara alımı ya da alımında artış
7. Özgüven ve özsaygıda azalma
8. Evlilik, aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
9. İzolasyon, içe kapanma, sıkıntı
10. Suçluluk
13. Yansıtma, entelektüalle etme
14. Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
15. Örgütlenme ve yetersizlik
16. Rol çatışması, görev ve kurallara yönelik karışıklık
17. Görevlere fazla güvenmeme, onlardan kaçınma
18. Duruma yönelik ilgi kaybı
19. Bazı işleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
20. Başarısızlık duygusu
21. Çalışmaya direnç
22. Diğer insanlara, hizmet verdiği insanlara tek tip davranma, küçümseme, alay etme, katı düşünme, değişime direnç
23. Hizmet verdiklerine karşı olumlu duyguların kaybı
24. Hizmet verdikleri kişilerle ilişkiyi erteleme, onlarla yüz yüze

gelmeye, telefonla görüşmeye direnç gösterme

25. Arkadaşları ile iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma

26. Sık sık işi bırakmayı düşünme

27. Yöneticilerin onları desteklemediklerini, onların iş performanslarını anlamadıklarını düşünme, iş çevresine, arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı kızgınlık, Duygusal durumdaki dalgalanmalar ve bunların sonucu olarak benlik imajının olumsuz yönde değişmeye başlamasıdır.

Tükenmişlik süreci bir ya da iki travmatik olayın sonucu oluşmamakta, ancak sinsi gelişen süreçte sayısız olay ya da yaşantıların birikimi olarak ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırmacı tükenmişliğin evreleri üzerinde çalışmıştır. Fakat insan davranışlarını tanımlama ve gruplandırmadaki güçlüklerden ve kişilerin stres tolerans düzeylerindeki farklılıklardan dolayı tükenmişlik evreleri ile ilgili olarak geliştirilen modeller de farklı olmuştur.

Tanner, tükenmişlik sürecini beş düzeyde incelemiştir (Beemsterboer ve Baum, 1984, s.97). Bu düzeyler;

1. Çok az bir rahatsızlık bulunmasına karşın fiziksel olarak iyilik içinde olmama, 2. Uyku, yeme ve içme düzensizlikleri ile belirginleşen belirtiler,
3. Zihinsel sıkıntı ve konsantrasyonlarında daralma,
4. Yaşamlarında değişiklikler,
5. Güç ve yetenekler.

Maslach ise tükenmişlik sürecini üç düzeyde incelenmiştir (Beemsterboer ve Baum, 1984, s.98). Bu düzeyler;

1. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik duygusu,
2. İstenen ve hizmet verilen kişilerden soğuma ve uzaklaşma şeklinde psikolojik yorgunluk,
3. Kendinden şüphelenmeyi içeren spiritual yorgunluktur.

Edelwich, tükenmişlik sendromunun aşama aşama geliştiğini ve dört aşamada ortaya çıktığını belirtmiştir (Çam, 1989, s.20–22). Bu aşamalar;

1. İdealistik coşku ve hayal kırıklığı
2. Durgunlaşma

3. Engellenme
4. Apati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme) dir.

1. İdealistik Coşku: Kişide enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu dönemdir. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimini sürdürmeye ilişkin ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre çoğunlukla çalışmaya başlandıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar.

2. Durgunluk: Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Artık idealizmin, ilkelerin, amaçların ilk aşamadaki gibi peşine düşünülmez. Görev ile ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşanmaya başlanır. Bu devam ettiğinde kişinin iş doyumunu *azalır*. İş dışındaki ilgiler (arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi, evi) daha önemli duruma gelir.

Engellenme: Kişi zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarının başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Amaçları edinmiş ve gerçekleştirememiştir. Engelleme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. İlki, kişinin diğerlerine yardımcı olamayarak engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak için kendi ihtiyaçlarını duyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu süreç devam ettiği zaman tükenmişliğin son aşamasına girilir.

Apati: Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görülür.

Yarılan iş de mekanik bir şekilde yapılır. Genel iş duyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridirler.

Maslach ve Jackson (1986) tükenmişlik kavramının işe vuruk tanımını yaparlarken "duygusal tükenme" (EE, emotional exhaustion), "duyarsızlaşma" (DP, dcpersonalization), ve "kişisel başarı" (PA, personal accomplishment) eksikliğine ilişkin duygulan sınıfladıkları üç ayrı kategori ortaya koymuşlardır.

Duygusal tükenme, çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma ya da depersonalizasyon, kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasını tanımlar. Bu davranış insancıl olmayan, katı, uzaklaşmış bir biçimdedir. Uzaklaşmanın sınırı duygunun geçemeyeceği kadar fazla olduğunda duyarsızlaşma ortaya çıkmaktadır. Kişi diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü davranabilir. Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlilik ve basan duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirildiğini gösterir.

Tükenmişlik kavramının, iş doyumsuzluğu ve mesleki depresyonda, ayrı bir kavram olduğu belirtilmiştir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik arasındaki ayırıcı özellikleri belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada çalışanlara Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ve İş Doyumsuzluğu Ölçeği (IDS) uygulanmıştır. Sonuçlar, iş doyumsuzluğu puanları ile tükenmişlik envanterinin alt ölçeklerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasındaki korelasyonun orta düzeyde, kişisel başarı alt ölçek puanları arasındaki korelasyonun ise düşük olduğunu göstermiştir (Einsentat - Firth, 1984, s.411). Yapılan diğer bir ayırım amaçlı çalışmada da çalışanlara Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Mesleki Depresyon Envanteri uygulanmıştır. Sonuçta mesleki depresyon maddeleri ile tükenmişlik envanterinin duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki korelasyonun yüksek olmasına karşın, duyarsızlaşma ve kişisel basan alt ölçek puanları arasındaki korelasyonların çok düşük oldukları bulunmuştur. Bu sonuçlar, mesleki depresyon ve tükenmişlik kavramlarının benzer görüntülere sahip olmalarına karşın nedenleri ve gelişimsel sıraları açısından farklı olduklarını göstermektedir (Firth ve diğerleri, 1986, s.633).

III. BÖLÜM

3.YÖNTEM VE TEKNİKLER

Araştırmanın bu bölümünde, evren, örneklem, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistik analizlerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Evren

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları içinde kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan çalışanlar oluşturmuştur.

3.2 Örneklem

Araştırmanın örneklemini kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan toplam 1206 kişidir.

Bu kişilerin çalıştıkları kurumlar, İstanbul il sınırları içindeki kamu kuruluşu olarak; Ümraniye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okulları, Ümraniye Devlet Hastanesi, Ümraniye Belediyesi, Alemdar Belediyesi, Taşdelen Belediyesi, Ümraniye ve Sultanbeyli Vergi ve Nisus dairelerinde ve özel kuruluşlar olarak; Sarıgazi Özel Dünya Hastanesi, İstikbal İlköğretim okulu ve Eyüpoğlu İlköğretim okul, Oyakbank ve İş Bankası Ümraniye Şubesi, Taşdelen Beldesi Oba Tekstil ve Alemdar Beldesi, Fatto Giyim, Taksim Ritz Carlton Otel, Çekmeköy Peugeot ve Opel servisidir. Örneklemle ilgili ayrıntılı bilgi Tablo 1'de verilmiştir.

Araştırmanın örneklemini kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan 1550 çalışan oluşturmuş fakat ölçekleri cevaplarırken eksik ya da hatalı işaretlemelerin yanı sıra örneğin polislerin ölçekleri cevaplamadan iade ettikleri saptanmıştır. Böylece, değerlendirilmeye alınmayan ölçek sayısı 344'tür.Sonuçta örneklem grubu 1206 kişiden oluşmuştur.

Tablo 3.1 Örneklemle İlgili Bilgiler

Kurumun Durumu	Çalışılan Kurum		CINSİYET		Toplam
			Kadın	Erkek	
KAMU KURUMU	Vergi ve Nüfus Daireleri	n	45	38	83
		%	54,2	45,8	100,0
		Toplam	3,7	3,2	6,9
	Milli Eğitim	n	179	160	339
		%	52,8	47,2	100,0
		Toplam	14,8	13,3	28,1
	Devlet Hastahanesi	n	41	43	84
		%	48,8	51,2	100,0
		Toplam	3,4	3,6	7,0
	Belediye	n	48	57	105
		%	45,7	54,3	100,0
		Toplam	4,0	4,7	8,7
ÖZEL KURUM	Özel Eğitim Kurumları	n	197	76	273
		%	72,2	27,8	100,0
		Toplam	16,3	6,3	22,6
	Bankalar	n	4	12	36
		%	66,7	33,3	100,0
		Toplam	2,0	1,0	3,0
	Tekstil iş kolu	n	33	63	98
		%	35,7	64,3	100,0
		Toplam	2,9	5,2	8,1
	Turizm ve otel	n	25	59	84
		%	29,8	70,2	100,0
		Toplam	2,1	4,9	7,0
	Otomotiv iş kolu	n	20	34	54
		%	37,0	63,0	100,0
		Toplam	1,7	2,8	4,5
Özel hastane	n	40	10	50	
	%	80,0	20,0	100,0	
	Toplam	3,3	0,8	4,1	
GENEL TOPLAM		N	654	552	1206
		%	54,2	45,8	100,0

Tablo 1'de örneklemin; % 50.7'sinin (611 kişi) kamu kurum ve kuruluşlarında,% 49.3'ünün (595 kişi) ise özel kurum ve kuruluşlarda çalıştığı görülmektedir. Öte yandan, deneklerin % 54.2'sinin (654kişi) kadınlardan ve % 45.8'inin (552) erkeklerden oluştuğu yine aynı tabloda belirtilmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında üç farklı ölçek ve bir bilgi formu kullanılmıştır. Bu araçlarla ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1 İş doyum ölçeği

Araştırmada örnekleme oluşturan bireylerin iş doyum durumlarının belirlenmesi amacıyla Tezer (1991) tarafından geliştirilen “İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. “İş Doyum Ölçeği”, kişilerin işlerinden sağladıkları genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş 10 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçekte yer alan sorulara verilen yanıtlar doyumsuzluk-doyum yönünde 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 40’tır. Yüksek puan kişinin işinden sağladığı doyum düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Örneğin ölçekteki maddelerden “işinizi ne derece seviyorsunuz?” şeklindeki bu soruya denek, işini sevip sevmeme derecesini dört şıklı bir seçenekten birini işaretlemekle belirtmektedir.

“Çok az”	“Az”	“Çok”	“Çok çok”
Seviyorum	seviyorum	seviyorum	seviyorum

İş doyumunu, en genel anlamda, bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu çeşitli yönleriyle incelemeyi amaçlayan araştırmalar iş doyumunu ölçme çalışmaları da hız kazandırmaktadır. İş doyumunu ölçmeye yönelik çabaların nedenleri birey ve örgütsel işlevler açısından iki yönden ele almakta ve insani yaklaşımın her iki yönde de ağırlık kazandığına dikkati çekerek, bireylerin ruh sağlığını yalnız bireyin kendilerinin değil örgütlerinde koruma ve kollamak yükümlü olduklarına dikkati çekmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu ölçmeye yönelik çabalar, hem çalışan bireylerin mutluluğunu sağlamakla yükümlü kuruluşların hem de bu bireylerin davranışlarını araştıran disiplinlerin ilgi odağı olmayı sürdürmektedir.

İş doyumunu ölçme geliştirmeye yönelik çalışmalarda, bireylerin genel olarak işlerinden veya işlerinin farklı yönlerinden ne derece hoşlandıklarına veya hoşlanmadıklarına ilişkin değerlendirmeleri, onların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumsuzluğun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizdeki çok boyutlu iş doyumunu ölçeklerinden biri, yurt dışında yaygın olarak kullanılan ve Ergin(1997) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş Betimlemesi

Ölçeğidir (Job Descriptive Index). Yurt dışında kullanılan ve Türkçe'ye adapte edilerek geliştirilen bir diğer çok boyutlu ölçek ise, Minnesota İş Doymu Ölçeğidir (Çoşkuner, 1994). Ayrıca, ülkemize özgü çok boyutlu iş doymu ölçeği geliştirme çalışmaları da bulunmaktadır. Bunlardan biri, Şahin ve Durak(1994) tarafından geliştirilen İş Doymu Ölçeğidir. Bir diğer örnek ise, iş doymu iki boyutlu ölçmeyi amaçlayan Mesleki Doym Ölçeğidir (Kuzgun, Aydemir ve Hamamcı, 1999)

İşin farklı yönlerinden sağlanan doymun ölçülmesine yönelik bu çalışmaların yanı sıra yurtdışında da örnekleri olan ve genel iş doymunu ölçmeyi amaçlayan ölçek geliştirme çalışmaları bulunmaktadır (Spector, 1997). Bu tür ölçekler, genelde, işin farklı yönlerinden çok genel iş doymunu değerlendirmeyi amaçlayan çalışmalar için gereklidir. Diğer bir deyişle, çok boyutlu veya geniş doymunu ölçmeye yönelik ölçme araçlarının kullanımına ilişkin tercihler büyük ölçüde yürütülecek araştırmanın amacına uygunluğunu ile belirlenmektedir. Bu anlamda birinin diğerinden daha üstün oluşu değil kullanım amacı öncelik taşımaktadır.

Ülkemizde, genel iş doymunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeklerden biri de İş Doymu Ölçeğidir (Tezer, 1991). İş Doymu Ölçeği, yayımlanmadan önce de bazı araştırmalarda kullanılmıştır. Örneğin Ünal (1997) yaptığı bir araştırmada İş Doymu Ölçeğini, kendi geliştirdiği İşe İstikrar Tutum Ölçeğinin geçerliğine bir kanıt olarak göstermiştir. Ayrıca, Arçene (1990) araştırmasında İş Doymu Ölçeği ile Lider Davranışlarını Betimleme Ölçeğinin yapıyı kurma boyutu arasında 0.62 ($p<.001$), ilişki boyutu açısından da 0.91 ($p<.001$) ve toplam puanda 0.87 ($p<.001$) korelasyon bulunduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmada kullanılan "İş Doymu Ölçeğinin" güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin yeni kanıtlar elde edilmiştir. İş Doymu Ölçeğinin iç tutarlık katsayısı 0.81'dir. Bu ölçek üzerinde yürütülen faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ölçeğin, kişilerin işlerinden sağladıkları genel doym düzeyini ölçtüğüne bir kanıt oluşturmaktadır.

3.3.2 Yaşam doymu ölçeği

Araştırmada örnekleme oluşturan kişilerin yaşam doymu durumlarının belirlenmesi amacıyla Diener (1985) tarafından geliştirilmiş "Yaşam Doymu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Deneklerden bunları 1'den

7'ye kadar derecelendirmesi istenmektedir. Derecelendirilmiş 7 seçenek puana dönüştüğünde "hiç uygun değil" 1, "uygun değil" 2, "biraz uygun değil" 3, "ne uygun ne uygun değil" 4, "biraz uygun" 5, "uygun" 6, "çok uygun" 7 olmak üzere değer alır.

Maddelerin Türkçeye çevirileri ve ölçeğin "yüzeysel geçerlik" tekniğiyle geçerlik çalışmasının yapılması için, psikoloji alanında uzman beş kişiden yardım istenmiştir. Uzmanlardan ölçeğin Türkçeye çevrilmesi istenmiş, beş uzmanın ortak olarak ifade ettikleri cümleler birleştirilerek ölçek oluşturulmuştur.

Geliştirilen ölçek formları, küçük bir gruba uygulanarak anlaşılabilirliğinin olup olmadığı araştırılmış, bunun sonucunda yönergelerin ve maddelerin anlatımında önemli bir değişikliğin yapılmasına gerek olmadığı görülmüştür. Bu düzenlemeler yapıldıktan sonra araç, "test-tekrar test" yöntemiyle güvenilirlik çalışması için daha önce saptanan güvenilirlik çalışması için daha önce saptanan 75'i kız 75'i erkek olmak üzere toplam 150 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Daha sonra saptanan üç haftalık süre sonunda ölçek yeniden ancak bu kez çözümlü güçlüklerden dolayı 150 kişilik denek grubundan ulaşılabilen 36'sı kız 3'u erkek olmak üzere toplam 70 deneye uygulanmıştır. Bu sürenin üç hafta kadar belirlenmesinde, sürenin deneklerin ilk uygulamada verdikleri yanıtları hatırlanmayacak kadar kısa olmaması, ayrıca yaşam doyumunun zamanla değişebilir olması nedeniyle, doyum düzeyini etkileyecek kadar uzun olmaması dikkate alınmıştır. Veriler IBM PS 2/30 bilgisayara yüklenerek Mikrostat İstatistik Programı ile değerlendirilmiştir. İlk ve ikinci uygulamalarda, deneklerin ölçek formu üzerinde yazdıkları numaralarla iki uygulamaya ait ölçek formları karşılaştırılmış ve iki uygulama arasındaki korelasyonun Ek.3'te görüldüğü gibi, 85 olduğu ($P < .05$), yani ölçeğin iki uygulama arasında yüksek bir korelasyon gösterdiği ortaya konulmuştur. Böylelikle aracın güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

3.3.2.1 Madde analizi çalışması

Yaşam Doyumu ölçeğinin ne derece iyi işlediğini, diğer bir deyişle, ölçeğin amaca ne derece hizmet ettiğini anlamak amacıyla madde analizi çalışması yapılmıştır. Bu amaçla uygulamaya alınan 75'i kız 75'i erkek, toplam 150 deneye ait veriler üzerinde çalışılmıştır. Veriler IBM PS/2-30 bilgisayar "Mikrostat İstatistik programı'nda "pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı" tekniği ile araştırılmıştır.

Madde puanları ile test puanları (ölçeğin tümünden alınan toplam puanlar) arasındaki korelasyon katsayıları "Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı" ile istatistiksel olarak, en az 05 düzeyinde anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması amaçlanarak yapılmıştır.

Madde test puanları arasındaki korelasyon 150 denek için hesaplanmıştır. Bu tür analizlerde madde test korelasyon katsayısının en az 30 olması beklenmektedir (Öner, 1987). Ek.4 görüldüğü gibi ölçeğin her bir maddesinden elde edilen toplam puanlarla korelasyon yeterli bulunmuştur. Buna göre toplam puan ile madde 1, .73 madde 2, .71 madde 3,.76, madde 4, .75, madde 5,.80 düzeyinde ilişki bulunmuştur.

3.3.3 Tükenmişlik ölçeği

Farklı mesleklerde çalışan kişilerin iş ve yaşam durumlarının tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesinde Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

İlk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmış olan tükenmişlik kavramıyla ilgili olarak, 20 yılı aşkın bir süre için farklı iş alanlarında, birçok araştırma yapılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanmayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu olarak tanımlanmıştır.

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, başarısızlık ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır.

Bu araştırmada kullanılan Tükenmişlik Envanteri, Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş olup, Çam(1989) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmış ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory-MBI) 22 maddeden oluşmaktadır. Bu envanter, Duygusal Tükenme(emotional exhaustion-EE, 9 madde), Duyarsızlaşma(depersionalization, DP, 5 madde) ve Kişisel Başarı(Personal accomplishment-PA, 8 madde) olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu ölçekte üçüncü boyut olarak yer alan 'kişisel başarı' boyutu bazı ölçeklerde 'kişisel başarısızlık veya 'kişisel başarıda düşme', bazı ölçeklerde ise

'kişisel başarı' şeklinde geçmektedir. Nitekim bu ölçekte vurgulanan söz konusu bu boyut 'kişisel başarı' olarak ifade edilmiştir. Kullanılan ölçekteki tükenmişliğin üçüncü alt boyutu 'kişisel başarı' şeklinde ifade edildiğinden, bu araştırmada 'kişisel başarı' ifadesi kullanımı bundan kaynaklanmaktadır.

Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma, duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranışlarını tanımlar. Kişisel başarı alt ölçeği ise, işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar.

Maslach (1981) Tükenmişlik Envanteri her madde de belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre 0'dan 6'ya kadar işaretlemeye olanak veren likert tipi ölçektir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği gösterir. Her bir alt ölçekteki orta düzeyde ise orta derecede tükenmişlik anlamını verir.

Maslach (1981)Tükenmişlik Ölçeğinin (Maslach Burnout Inventory) oluşturan üç alt ölçeğin kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

1. Duygusal tükenme "emotional exhaustion- EE" alt ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır (1,2,3,6,8,13,14,16,20).
2. Duyarsızlaşma "depersonalization-DP" alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır (5,10,11,15,22).
3. Kişisel başarı "personal accomplishment-PA" alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır (4,7,9,12,17,18,19,21).

Maslach Tükenmişlik Envanterinin 3 alt boyutuna ilişkin maddelerden örnekler:

1. Duygusal Tükenme Boyutu: Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.
2. Duyarsızlaşma Boyutu: Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştım.
3. Kişisel Başarı Boyutu: İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.

3.3.3.1 Maslach tükenmişlik envanterinin geçerliliği

3.3.3.1.1 Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması

Bu ölçek Çam tarafından 1992'de Türkçe'ye uyarlanmış geçerlik ve güvenilirlik çalışması İzmir'de farklı üç hastanede çalışan toplam 276 hemşire üzerinde yapılmış sonuçları şöyle bulunmuştur.

Çam ölçeğinin geçerlik çalışmasını birlikte geçerlik tekniği (convergent validity) kullanarak yapmıştır. Bu amaçla, hemşirelerin kendi değerlendirmeleri ile arkadaşlarının değerlendirmeleri arasındaki fark incelenmiş olup istatistik bir fark bulunamamıştır.

EE için $t=0.46$, $p>0.01$,

DP için $t=0.79$, $p>0.01$,

PA için $t=0.85$, $p>0.01$,

3.3.1.1.2 Maslach tükenmişlik envanterinin güvenirligi

Çam, Türkçe'ye uyarlanmış Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirlik çalışmasında, MBI formunu verilen yanıtlara dayanılarak; Kuder-Richardson 20 formülüne göre ve yarıya bölme tekniğine göre güvenilirlik katsayıları:

EE-Emotional Exhaustion alt ölçeği için :0.89

DP-Depersonalization alt ölçeği için :0.71

PA-Personal Accomplishment alt ölçeği için :0.72

MBI alt ölçeklerinin yarıya bölme tekniği ile saptana korelasyon katsayılarının Spearman-Brown düzeltmesi yapıldıktan sonra elde edilen güvenilirlik katsayıları:

EE alt ölçeği için 0.84

DP alt ölçeği için 0.78

PA alt ölçeği için 0.72 şeklinde bulunmuştur(Çam, 1992, s.157).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve "tükenmişlik" sendromu ölçmek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

3.3.3.2 Maslach tükenmişlik envanterinin puanlanması

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan; Duygusal tükenmişlik (Emotional exhaustion-EE), Duyarsızlaşma (Depersonalization-DP), Kişisel Başarı (Personal accomplishment-PA) alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine;

Duygusal Tükenmişlik için (1,2,3,6,8,13,14,16,20),

Duyarsızlaşma için (5,10,11,15,22),

Kişisel Başarı için (4,7,9,12,17,18,19,21),

0-6 yaş arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ve ayrı ayrı her birey için toplanarak, o kişinin ilgili alt ölçekten aldığı puanlar belirlenir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek, kişisel başarı alt ölçeğinden düşük puanlar tükenmişliği göstermektedir.

Bunun yanı sıra, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki maddeler aynı şekilde, kişisel başarı alt ölçeğindeki maddeler ise ters puanlanarak (0=her gün, 6=hiçbir zaman) toplam puan elde edilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri, hiçbir zaman, yılda birkaç kez ya da az, ayda birkaç kez ya da daha az, ayda birkaç kez, haftada bir kez, haftada birkaç kez, her gün şeklindeki 7 basamaklı likert tipi bir puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Alt ölçek puanları 0:hiçbir zaman, 6:her gün şeklinde değerlendirilerek elde edilmektedir.

	Tükenmişlik		
	<u>Yüksek</u>	<u>Normal</u>	<u>Düşük</u>
Duygusal tükenmişlik-EE	27 ve üzeri	17-26	0-16
Kişisel başarısızlık -PA	31'e kadar	32-38	39 ve üzeri
Duyarsızlaşma -DP	13 ve üzeri	7-12	0-6

Duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik yüksek puanları, kişisel başarısızlık düşük puanlarını gösterir.

Duygusal tükenme alt ölçeğinde 27 ve üzeri olan puanlar tükenmişlik puanları olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 17-26 arasında değişiyor ise normal, 0-16 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Kişisel başarı alt ölçeğinde, 31'e kadar olan puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, 32-38 arasında değişen puanlar normal, 39 ve üzeri puanlar ise düşük düzeyde puanları göstermektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise, 13 ve üzeri puanlar tükenmişlik puanlarının yüksekliğini, 7 ile 12 arası puanlar normal, 0-6 arasında puanlar ise düşük düzeyde değerleri göstermektedir.

Ayrıca alt ölçeklerden alınan en yüksek puanlar değerlendirilerek ve alınabilecek en yüksek puanlarla orantılanarak alt ölçeklerin düzeyi belirlenebilir.

3.3.4 Bilgi formu

Araştırmada örnekleme oluşturulan bireylerin demografik özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ve cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, medeni durum v.b. soruları içeren "Bilgi Formu" kullanılmıştır (EK- 4).

3.4 Veri Toplama İşlemi

Veriler, çalışmada çalışılanlara gidilerek, araştırmacının amacı ve veri araçlarını nasıl dolduracakları açıklanmış ve veri toplama araçları dağıtılmıştır. Doldurulan veri toplama araçları sonra geri toplanmıştır.

3.5 Verilerin İstatistiksel Analizleri

Araştırmada toplanan verilerin analizinde 5 farklı istatistiksel analiz kullanılmıştır. Bu analizler şunlardır:

1. % değerleri
2. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi
3. "t" Testi

4. Varyans analizi (F)
5. Scheffe Post Hoc Testi

Bu analizler bilgisayarda SPSS for Windows Release 10.00 versiyonu istatistik paket programı ile yapılmıştır.

Bu analizlerden ilk dördü yaygın olarak bilindiğinden dolayı, aşağıda Scheffe Post Hoc Testi hakkında bilgi verilmiştir.

3.5.1 Scheffe post hoc testi

F testi sonrası çoklu karşılaştırmalarda kullanılan en güçlü test Scheffe'nin testidir. Bu test, karmaşık karşılaştırmalarda çok güçlü olmakla birlikte iki karşılaştırmalarda HSD kadar güçlü değildir. Bu yüzden, Kirk'e (1982) göre Scheffe testi, ikili karşılaştırmalardan ziyade karmaşık karşılaştırmalar için önerilmektedir.

Scheffe testi, F dağılımına dayalı bir testtir. Oklamalar arası farkların mutlak değerini karşılaştırmak için kullanılan S değeri şöyle hesaplanmaktadır.

$$S = \sqrt{(p-1) F_{\alpha, p-1, v_2} \sqrt{OKH \sum_{i=1}^C \frac{1}{n_i}}}$$

Scheffe testi karmaşık ve eşit olmayan örneklem gruplarının karşılaştırılmasında kullanılan bir testtir (Hovardaoğlu, 1994, s.127-136).

IV. BÖLÜM

4.BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonrası elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumuna yer verilmiştir. Bulgular ve yorumları araştırmanın problem ve alt problemine göre sırayla ele alınmıştır.

4.1 Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular ve Yorum

Yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığını saptamak için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

	Yaşam Doyumu	İş Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Yaşam Doyumu	-	-	-	-	-
İş Doyumu	0,445*	-	-	-	-
Duygusal Tükenme	-0,285*	-0,560*	-	-	-
Duyarsızlaşma	-0,258*	-0,113*	0,013*	-	-
Kişisel Başarı	0,240*	0,396*	-0,280*	-0,373*	-

(*) $p < 0.01$

Tablo 1’de görüldüğü gibi, iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığını saptamak için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki korelasyon değeri 0.445 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu yaşam doyumu ile iş doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumu arttıkça iş doyumu da artmakta veya tam tersi yaşam doyumu azaldıkça iş doyumu da azalmaktadır. İş doyumu ve yaşam doyumu, ihtiyaçları ve beklentileri karşıladığı için ikisi arasında bir paralellik görülmektedir. Nitekim yukarıdaki bulgu da bu sonucu desteklemektedir.

Yaşam doyumu ile duygusal tükenme arasındaki korelasyon değeri - 0.285 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu yaşam doyumu ile duygusal tükenme arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumu artıkça duygusal tükenme azalmakta veya tam tersi yaşam doyumu azaldıkça duygusal tükenme artmaktadır.

Yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasındaki korelasyon değeri - 0.258 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumu artıkça duyarsızlaşma azalmakta veya tam tersi yaşam doyumu azaldıkça duyarsızlaşma artmaktadır.

Yaşam doyumu ile kişisel başarı arasındaki korelasyon değeri 0.249 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu yaşam doyumu ile kişisel başarı arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumu artıkça kişisel başarı da artmakta veya tam tersi yaşam doyumu azaldıkça kişisel başarı da azalmaktadır. İnsanların işi, yaşamlarını sürdürmeleri için ihtiyaçlarını karşılamak üzere yönelik olarak beklentileri karşıladığı zaman kişisel başarı duygusunun da artışına katkıda bulunuyor demektir. Bu bulgu bu sonucu desteklemektedir.

İş doyumu ile duygusal tükenme arasındaki korelasyon değeri - 0.560 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu iş doyumu ile duygusal tükenme arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş doyumu artıkça duygusal tükenme azalmakta veya tam tersi iş doyumu azaldıkça duygusal tükenme artmaktadır.

İş doyumu ile duyarsızlaşma arasındaki korelasyon değeri - 0.413 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu iş doyumu ile duyarsızlaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş doyumu artıkça duyarsızlaşma azalmakta veya tam tersi iş doyumu azaldıkça duyarsızlaşma artmaktadır.

İş doyumu ile kişisel başarı arasındaki korelasyon değeri 0.396 olarak $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu iş doyumu ile kişisel başarı arasında

istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş doyumunu artıkaçça kişisel başarı da artmakta veya tam tersi iş doyumunu azaldıkça kişisel başarı da azalmaktadır.

Örnekleme grubunun tümünün, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 4.2 Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{X}	S.S
Yaşam Doyumu	1206	21,73	6,55
İş Doyumu	1206	29,21	5,36
Duygusal Tükenme	1206	20,03	10,61
Duyarsızlaşma	1206	5,76	5,97
Kişisel Başarı	1206	35,68	8,53

Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde, yaşam doyumunun ortalaması 21.73 olarak bulunmuş, çeşitli araştırmalarda 18.27 olarak bulunmuştur (Köker, 1991). İş doyumunun ortalaması ise 29.21 olarak saptanmış, çeşitli araştırmalarda 29,5, 29,2 olarak bulunmuştur (Odacı, 2003). Duygusal tükenme ortalaması 26.81, 20.03, 19.8 olarak bulunmuş, çeşitli araştırmalarda 15.97 olarak bulunmuştur. Duyarsızlaşma ortalaması 5.76 olarak bulunmuş, çeşitli araştırmalarda 6.95, 3.56, 3.55 olarak bulunmuştur. Kişisel başarı ortalaması 35.68 olarak bulunmuş, çeşitli araştırmalarda 35.32, 30.91, 29.92 olarak bulunmuştur (Çam, 1993; Murat, 2003; Gençdoğan ve Uzun, 2003)

4.2 Kamu ve Özel Kurumda Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum

Kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 4.3 Kamu Kurumunda Çalışanlar İle Özel Kurumda Çalışanların, Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili t Testi Sonuçları

	Kurum	N	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyi
Yaşam Doyumu	Kamu	611	20,85	6,7452	4,743	p<0,001
	Özel	595	22,62	6,2154		
İş Doyumu	Kamu	611	28,36	5,3774	5,613	p<0,001
	Özel	595	30,07	5,2021		
Duygusal Tükenme	Kamu	611	20,63	11,1298	1,997	p<0,001
	Özel	595	19,40	10,2000		
Duyarsızlaşma	Kamu	611	5,55	5,8984	1,272	p>0.05
	Özel	595	5,97	6,0387		
Kişisel Başarı	Kamu	611	35,56	8,2681	0,472	p>0.05
	Özel	595	35,79	8,8009		

S.D.=1204

Tablo 3'e bakıldığında, kamu ve özel kurumda çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır.

Kamu kurumunda ve özel kurumda çalışanların yaşam doyumunu puan ortalamaları arasındaki farkla ilgili t değeri 4.174 olup p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde, kamu kurumunda çalışanların yaşam doyumunu puan ortalaması 20.85 olup özel kurumda çalışanların yaşam doyumunu puan ortalaması olan 22.62'den küçük olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, özel kurumda çalışanların yaşam doyumlarının kamu kurumunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani özel kurumda çalışanlar kamuya göre yaşam ortamlarının beklentilerine uygun yaşadıkları söylenebilir.

Kamu kurumunda ve özel kurumda çalışanların iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki farkla ilgili t değeri 5.613 olup p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde, kamu kurumunda çalışanların yaşam doyumunu puan ortalaması 28.36 olup özel kurumda çalışanların yaşam doyumunu puan ortalaması olan 30.07'den küçük olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, özel kurumda çalışanların iş doyumlarının kamu kurumunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani özel kurumda çalışanlar kamuya göre iş ortamlarının beklentilerine cevap verdiğini göstermektedir.

Kamu kurumunda ve özel kurumda çalışanların duygusal tükenme puan ortalamaları arasındaki farkla ilgili t değeri 1.997 olup p<0.001 önem düzeyinde

anlamli bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde, kamu kurumunda çalışanların duygusal tükenme puan ortalamasının 20.63 olduğu ve özel kurumda çalışanların yaşam doyumu puan ortalaması olan 19.40'dan büyük olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, kamu kurumunda çalışanların duygusal tükenmelerinin özel kurumda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani kamu kurumlarında çalışanlar özel kurumda çalışanlara göre duygusal olarak daha fazla tükenmekte oldukları söylenebilir.

Kamu kurumunda ve özel kurumda çalışanların duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farkla ilgili t değeri 1.212 olup $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

Bu bulgu, kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların duyarsızlaşmaları arasında fark olmadığını göstermektedir.

Kamu kurumunda ve özel kurumda çalışanların kişisel başarı puan ortalamaları arasındaki farkla ilgili t değeri 0.472 olup $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

Bu bulgu, kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların kişisel başarı algılamaları arasında fark olmadığını göstermektedir.

4.3 Farklı Kurumlarda Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum

Farklı kurumlarda çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4.4 Farklı Kurumlarda Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig.
Yaşam Doymu	Gruplar arası	3975,188	9	441,688	11,081	p<0,001
	Gruplar içi	47672,229	1196	39,860		
	Toplam	51647,417	1205			
İş Doymu	Gruplar arası	4473,949	9	497,105	19,738	p<0,001

	Gruplar içi	30122,227	1196	25,186		
	Toplam	34596,176	1205			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	9629,044	9	1069,894	9,982	p<0,001
	Gruplar içi	128187,053	1196	107,180		
	Toplam	137816,097	1205			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	3030,895	9	336,766	10,093	p<0,001
	Gruplar içi	39904,754	1196	33,365		
	Toplam	42935,649	1205			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	7119,686	9	791,076	11,732	p<0,001
	Gruplar içi	80647,841	1196	67,401		
	Toplam	87767,527	1205			

Tablo 4 incelendiğinde, farklı kurumlarda çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmış ve görülmektedir.

Yaşam doyumunu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=11.081$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, iş doyumunu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=19.739$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F=9.982$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F=10.093$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarı ile ilgili varyans analizi sonucu $F=11.732$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular farklı kurumlarda çalışanların, yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Hangi kurumlarda çalışanlar aralarında fark olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı kurumlarda çalışanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5’de ve ortalamalar arasındaki farklılardan istatistiksel olarak önemli olanlara ilişkin Scheffe Post Hoc testi sonuçları da Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 4.5 Farklı Kurumlarda Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	\bar{X}	S.S.
Yaşam Doyumu	Vergi ve Nüfus Daireleri	83	18,4217	6,4205
	Milli Eğitim	339	22,2419	6,3386
	Devlet Hastahanesi	84	19,4405	6,4740
	Özel Eğitim Kurumları	273	24,1575	6,4244
	Bankalar	36	22,1944	5,9561
	Tekstil iş kolu	98	20,0408	5,7255
	Turizm otel	84	22,5833	6,0145
	Otomotiv iş kolu	54	21,0556	4,7443
	Özel hastane	50	21,4400	7,9674
	Belediye	105	19,4581	7,4926
	Toplam	1206	21,7603	6,5468
	İş Doyumu	Vergi ve Nüfus Daireleri	83	25,2410
Milli Eğitim		339	30,0295	4,3506
Devlet Hastahanesi		84	25,9881	5,6961
Özel Eğitim Kurumları		273	31,0733	5,4058
Bankalar		36	27,9167	5,2065
Tekstil iş kolu		98	29,4082	4,8986
Turizm otel		84	31,2857	4,4737
Otomotiv iş kolu		54	26,7407	3,9006
Özel hastane		50	29,0400	4,7850
Belediye		105	27,3524	5,6449
Toplam		1206	29,2073	5,3582
Tükenmişlik		Vergi ve Nüfus Daireleri	83	23,4699
	Milli Eğitim	339	19,1445	9,9985
	Devlet Hastahanesi	84	26,5952	13,8600
	Özel Eğitim Kurumları	273	18,5055	10,3711
	Bankalar	36	23,1944	11,2956
	Tekstil iş kolu	98	17,8571	10,2706
	Turizm otel	84	16,4405	8,5480
	Otomotiv iş kolu	54	24,9630	8,0633
	Özel hastane	50	23,6000	9,1205
	Belediye	105	18,4286	10,0994
	Toplam	1206	20,0274	10,6944

Tablo 4.5 (Devamı)

		N	\bar{X}	S.S.	
Duyarsızlaşma	Vergi ve Nüfus Daireleri	83	7,0000	6,5686	
	Milli Eğitim	339	4,6490	5,1519	
	Devlet Hastahanesi	84	8,2143	7,8388	
	Özel Eğitim Kurumları	273	5,6264	6,3280	
	Bankalar	36	5,2500	5,1067	
	Tekstil iş kolu	98	6,4694	5,8401	
	Turizm otel	84	4,4286	4,6731	
	Otomotiv iş kolu	54	11,2593	6,2077	
	Özel hastane	50	4,3200	3,3264	
	Belediye	105	5,2286	4,2950	
	Toplam	1206	5,7637	6,0692	
	Kişisel Başarı	Vergi ve Nüfus Daireleri	83	14,6148	8,9478
		Milli Eğitim	339	16,3805	8,1429
Devlet Hastahanesi		84	33,9881	7,3509	
Özel Eğitim Kurumları		273	37,1319	8,4704	
Bankalar		36	37,3889	6,6086	
Tekstil iş kolu		98	32,6531	9,0270	
Turizm otel		84	37,1429	8,2420	
Otomotiv iş kolu		54	27,5556	8,1719	
Özel hastane		50	40,1400	5,7428	
Belediye		105	33,5333	8,4604	
Toplam		1206	35,6774	8,5344	

Tablo 4.6 Ortalamalar Arasındaki Farklardan İstatistiksel Olarak Önemli Olanlara İlişkin Scheffe Post Hoc Testi Sonuçları

	(I) KURUM	(J) KURUM	Ortalamalar arası Fark (I-J)	Önem düzeyi
Yaşam Doyumu	Vergi ve Nüfus Daireleri	Milli Eğitim	-3,8202	,004
		Özel Eğitim Kurumları	-5,7358	,000
		Turizm otel	-4,1616	,035
	Milli Eğitim	Vergi ve Nüfus Daireleri	3,8202	,004
	Devlet Hastahanesi	Özel Eğitim Kurumları	-4,7170	,000
	Özel Eğitim Kurumları	Vergi ve Nüfus Daireleri	5,7358	,000
		Devlet Hastahanesi	4,7170	,000
		Tekstil iş kolu	4,1167	,000
		Belediye	4,7194	,000
	Tekstil iş kolu	Özel Eğitim Kurumları	-4,1167	,000
	Turizm otel	Vergi ve Nüfus Daireleri	4,1616	,035
	Belediye	Özel Eğitim Kurumları	-4,7194	,000
İş Doyumu	Vergi ve Nüfus Daireleri	Milli Eğitim	-4,7885	,000
		Özel Eğitim Kurumları	-5,8323	,000
		Tekstil iş kolu	-4,1672	,000
		Turizm otel	-6,0448	,000
		Özel hastane	-3,7990	,038
	Milli Eğitim	Vergi ve Nüfus Daireleri	4,7885	,000
		Devlet Hastahanesi	4,0414	,000
		Otomotiv iş kolu	3,2888	,019
		Belediye	2,6771	,007
	Devlet Hastahanesi	Milli Eğitim	-4,0414	,000
		Özel Eğitim Kurumları	-5,0852	,000
		Tekstil iş kolu	-3,4201	,013
		Turizm otel	-5,2976	,000
	Özel Eğitim Kurumları	Vergi ve Nüfus Daireleri	5,8323	,000
		Devlet Hastahanesi	5,0852	,000
		Otomotiv iş kolu	4,3325	,000
Belediye		3,7209	,000	
Tekstil iş kolu	Vergi ve Nüfus Daireleri	4,1672	,000	

		Devlet Hastahanesi	3,4201	,013
	Turizm otel	Vergi ve Nüfus Daireleri	6,0448	,000
		Devlet Hastahanesi	5,2976	,000
		Otomotiv iş kolu	4,5450	,002
		Belediye	3,9333	,001
		Otomotiv iş kolu	Milli Eğitim	-3,2888
	Özel Eğitim Kurumları		-4,3325	,000
	Turizm otel		-4,5450	,002
	Özel hastane	Vergi ve Nüfus Daireleri	3,7990	,038
	Belediye	Milli Eğitim	-2,6701	,007
		Özel Eğitim Kurumları	-3,7209	,000
		Turizm otel	-3,9333	,001

Tablo 4.6 (Devamı)

	(I) KURUM	(J) KURUM	Ortalamalar arası Fark (I-J)	Önem düzeyi	
Duyarsızla Tüketme	Vergi ve Nüfus Daireleri	Turizm otel	7,0294	,024	
	Devlet Hastahanesi	Devlet Hastahanesi	-7,4507	,000	
		Milli Eğitim	7,4507	,000	
		Özel Eğitim Kurumları	8,0897	,000	
		Tekstil iş kolu	8,7381	,000	
		Turizm otel	10,1548	,000	
		Belediye	8,1667	,001	
		Özel Eğitim Kurumları	Devlet Hastahanesi	-8,0897	,000
		Otomotiv iş kolu	-6,4575	,042	
		Tekstil iş kolu	Devlet Hastahanesi	-8,7381	,000
		Turizm otel	Vergi ve Nüfus Daireleri	-7,0294	,024
			Devlet Hastahanesi	-10,1548	,000
			Otomotiv iş kolu	-8,5225	,008
		Otomotiv iş kolu	Özel Eğitim Kurumları	6,4575	,042
	Turizm otel		8,5225	,008	
	Belediye	Devlet Hastahanesi	-8,1667	,001	
Duyarsızla Şma	Vergi ve Nüfus Daireleri	Otomotiv iş kolu	-4,2593	,039	
	Milli Eğitim	Devlet Hastahanesi	-3,5653	,003	
		Otomotiv iş kolu	-6,6103	,000	
	Devlet Hastahanesi	Milli Eğitim	3,5653	,003	

		Turizm otel	3,7857	,036
	Özel Eğitim Kurumları	Otomotiv iş kolu	-5,6329	,000
	Bankalar	Otomotiv iş kolu	-6,0093	,006
	Tekstil iş kolu	Otomotiv iş kolu	-4,7899	,005
	Turizm otel	Devlet Hastahanesi	-3,7857	,036
		Otomotiv iş kolu	-6,8307	,000
	Otomotiv iş kolu	Vergi ve Nüfus Daireleri	4,2593	,039
		Milli Eğitim	6,6103	,000
		Özel Eğitim Kurumları	5,6329	,000
		Bankalar	6,0093	,006
		Tekstil iş kolu	4,7899	,005
		Turizm otel	6,8307	,000
		Özel hastane	6,9393	,000
		Belediye	,0307	,000
	Özel hastane	Otomotiv iş kolu	-6,9393	,000
	Belediye	Otomotiv iş kolu	-6,0307	,000

Tablo 4.6 (Devamı)

	(I) KURUM	(J) KURUM	Ortalamalar arası Fark (I- J)	Önem düzeyi	
Kişisel Başarı	Vergi ve Nüfus Daireleri	Otomotiv iş kolu	6,8059	,008	
	Milli Eğitim	Otomotiv iş kolu	8,8250	,000	
	Devlet Hastahanesi	Otomotiv iş kolu	8,4325	,000	
	Özel Eğitim Kurumları	Tekstil iş kolu	4,4788	,011	
	Bankalar	Otomotiv iş kolu	9,5763	,000	
	Tekstil iş kolu	Özel Eğitim Kurumları	-4,4788	,011	
		Özel hastane	-7,4869	,001	
	Turizm otel	Otomotiv iş kolu	9,5873	,000	
	Otomotiv iş kolu	Vergi ve Nüfus Daireleri	-6,8059	,008	
		Milli Eğitim	-8,8250	,000	
		Devlet Hastanesi	-8,4325	,000	
		Özel Eğitim Kurumları	-9,5763	,000	
		Bankalar	-9,8333	,000	
		Turizm otel	-9,5873	,000	
		Özel hastane	-12,5844	,000	
		Belediye	-5,9778	,027	
		Özel hastane	Tekstil iş kolu	7,4869	,001

		Otomotiv iş kolu	12,5844	,000
		Belediye	6,6067	,010
	Belediye	Otomotiv iş kolu	5,9778	,027
		Özel hastane	-6,6067	,010

Tablo 6'ya bakıldığında, farklı kurumlarda çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında fark bulunduğundan, hangi kurumlarda çalışanlar arasında fark olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe Post Hoc Testi sonuçları görülmektedir.

Yaşam Doyumu Açısından: Vergi ve Nüfus Dairelerinde çalışanların yaşam doyumları, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında ve Turizm otel işinde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Devlet Hastanesinde çalışanların yaşam doyumları, Özel Eğitim Kurumlarında çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Özel Eğitim Kurumlarında çalışanların yaşam doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Devlet hastanesinde, Tekstil iş kolunda ve Belediyelerde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

İş Doyumu Açısından: Vergi ve Nüfus Dairelerinde çalışanların iş doyumları, Milli Eğitim Müdürlüğü, Özel Eğitim Kurumlarında, Tekstil iş kolunda, Turizm otel ve Özel hastanelerde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışanların iş doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Devlet Hastanesinde, Otomotiv iş kolunda ve Belediyelerde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Devlet Hastanesinde çalışanların iş doyumları, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında, Tekstil iş kolunda ve Turizm otel işlerinde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Özel Eğitim Kurumlarında çalışanların iş doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Devlet hastanesinde, Otomotiv iş kolunda ve Belediyede çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Tekstil iş kolunda çalışanların iş doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde ve Devlet hastanesinde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Turizm otel işlerinde çalışanların iş doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Devlet hastanesinde, Otomotiv iş kolunda ve Belediyede çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Otomotiv iş kolunda çalışanların iş doyumları, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında ve Turizm otel işlerinde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Özel hastanede çalışanların iş doyumları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Belediyede, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında ve Turizm otel işlerinde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Duygusal Tükenmişlik Açısından: Vergi ve Nüfus Dairelerinde çalışanların duygusal tükenmişlikleri, Turizm otel işlerinde çalışanlardan yüksek, Devlet Hastanesinde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Devlet Hastanesinde çalışanların duygusal tükenmişlikleri, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında, Tekstil iş kolunda, Turizm otel işlerinde ve Belediyelerde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Özel Eğitim Kurumlarında çalışanların duygusal tükenmişlikleri, Devlet Hastanesinde ve Otomotiv iş kolunda çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Tekstil iş kolunda çalışanların duygusal tükenmişlikleri, Devlet Hastanesinde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Turizm otel işlerinde çalışanların duygusal tükenmişlikleri, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Devlet Hastanesinde ve Otomotiv iş kolunda çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Kamu kurumları (Devlet Hastanesi, Vergi ve Nüfus Daireleri) çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeyinin yüksek olması, özel kurum çalışanları lehine bir sonuç ortaya koymaktadır. Nitekim Leiter ve Maslach (1998)'a göre öncelikle aşırı iş yükünün bireyin duygusal kaynaklarını bitirmesiyle duygusal tükenme ortaya çıkmaktadır. Özel kurumlar içerisinde özellikle en düşük duygusal tükenme puanı tekstil iş kolunda turizm otelcilik işletmelerinde görülmektedir.

Duyarsızlaşma Açısından: Vergi ve Nüfus Dairelerinde çalışanların duyarsızlaşmaları, Otomotiv iş kolunda çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışanların duyarsızlaşmaları, Devlet Hastanesinde ve Otomotiv iş kolunda çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Devlet Hastanesinde çalışanların duyarsızlaşmaları, Milli Eğitim Müdürlüğünde ve Turizm otel işlerinde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Otomotiv iş kolunda çalışanların duyarsızlaşmaları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Özel Eğitim Kurumlarında, Bankalarda,

Tekstil iş kolunda, turizm otel işlerinde, özel hastanelerde ve belediyelerde çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Yukarıdaki karşılaştırmada, otomotiv iş kolunda ve devlet hastanelerinde çalışanların duyarsızlaşma düzeyleri hem vergi ve nüfus dairelerinde hem de özel hastane, turizm otelcilik işletmeleri ve bankalarda çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Kişisel Başarı Açısından: Tekstil iş kolunda çalışanların kişisel başarıları, Özel Eğitim Kurumlarında ve Özel hastanelerde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Otomotiv iş kolunda çalışanların kişisel başarıları, Vergi ve Nüfus Dairelerinde, Milli Eğitim Müdürlüğünde, Devlet Hastanesinde, Özel Eğitim Kurumlarında, Bankalarda, Turizm otel işlerinde, Özel hastanelerde ve Belediyelerde çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Özel hastanelerde çalışanların kişisel başarıları, Tekstil iş kolunda, Otomotiv iş kolunda ve Belediyelerde çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı açısından yapılan karşılaştırmada özellikle otomotiv ve tekstil iş kolunda çalışanlarda bu düzeyin düşük olduğu, buna karşılık özel eğitim kurumları ve özel hastane çalışanlarında ise yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel başarıda düşme duygusu, bireyin kendisinin başarı ve yetenek duygularının azaldığını hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü bu durumda düşen bireyler çalıştıkları kuruma katkılarının önemli düzeyde kısıtlandığını düşünmektedirler. (Cordes ve Dougherty, 1993).

4.4 Kadın ve Erkeklerin Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklarla İlgili Bulgular ve Yorum

Kadın ve erkeklerin yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 4.7 Kadın ve Erkeklerin Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyii
Yaşam doymu	Kadın	654	22,69	6,31	5,635	p<0.001
	Erkek	552	20,58	6,63		
İş doymu	Kadın	654	29,41	5,50	1,451	p>0.05
	Erkek	552	28,96	5,17		
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	654	20,53	10,45	1,780	p>0.05
	Erkek	552	19,43	10,95		
Duyarsızlaşma	Kadın	654	5,33	5,90	2,703	p<0.001
	Erkek	552	6,26	6,00		
Kişisel Başarı	Kadın	654	35,94	8,58	1,191	p>0.05
	Erkek	552	35,35	8,47		

S.D.= 1204

Tablo 7 incelendiğinde kadın ve erkeklerin yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doymu ile ilgili t değeri 5.635 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kadınların yaşam doymu ortalaması 22.69 olup erkeklerin yaşam doymu ortalaması olan 20.58'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kadınlar ile erkeklerin yaşam doymuları arasında kadınların lehine fark olduğunu göstermektedir.

İş doymu ile ilgili t değeri 1.451 olarak p>0.05 önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu kadınlar ile erkeklerin iş doymuları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Duygusal tükenmişlik ile ilgili t değeri 1.780 olarak p>0.05 önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu kadınlar ile erkeklerin duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 2.703 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kadınların duyarsızlaşma ortalaması 5.33 olup erkeklerin yaşam doymu ortalaması olan 6.26'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kadınlar ile erkeklerin duyarsızlaşmaları arasında kadınların lehine fark olduğunu göstermektedir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 1.192 olarak $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu kadınlar ile erkeklerin kişisel başarıları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

4.5 Yaş Gruplarına Göre, İş Doymu, Yaşam Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Farklı yaş gruplarındaki çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 4.8 Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farklılığı Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	S.D	Ortalama Kare	F	Önem düzeyi
Yaşam Doymu	Gruplar arası	560,805	3	186,935	4,398	$p<0,001$
	Gruplar içi	51086,612	1202	42,501		
	Toplam	51647,417	1205			
İş Doymu	Gruplar arası	1320,215	3	443,428	16,022	$p<0,001$
	Gruplar içi	33265,691	1202	27,675		
	Toplam	34585,906	1205			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	4474,035	3	1491,644	13,446	$p<0,001$
	Gruplar içi	133341,164	1202	110,933		
	Toplam	137815,200	1205			
Farklılaşma	Gruplar arası	680,548	3	226,849	6,453	$p<0,001$
	Gruplar içi	42255,101	1202	35,154		
	Toplam	42935,649	1205			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	2671,765	3	890,588	12,580	$p<0,001$
	Gruplar içi	85095,762	1202	70,795		
	Toplam	87767,527	1205			

Tablo 8 incelendiğinde, farklı yaş gruplarındaki çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulandığı görülmektedir.

Yaşam doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=4.398$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, iş doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=16.022$ olarak

$p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı, duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F = 13.446$ olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F = 6.453$ olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarı ile ilgili varyans analizi sonucu $F = 12.580$ olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular farklı yaş gruplarındaki çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Hangi yaş grubundaki çalışanlar arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı yaş grubundaki çalışanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9'da ve ortalamalar arasındaki farklardan istatistiksel olarak önemli olanları ilişkin Scheffe Post Hoc testi sonuçları da Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 4.9 Farklı Yaş Grubundaki Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş Grupları	n	\bar{X}	S.S.
Yaşam Doymu	20 - 30 yaş	503	21,9310	6,2291
	31 - 40 yaş	421	20,9406	6,6253
	41 - 50 yaş	217	22,6221	6,7010
	51 - 60 yaş	65	23,0923	7,3670
İş Doymu	20 - 30 yaş	503	29,2107	4,9471
	31 - 40 yaş	421	28,1140	5,7707
	41 - 50 yaş	217	30,5392	5,2537
	51 - 60 yaş	65	31,8154	4,0152
Duygusal Tükenmişlik	20 - 30 yaş	503	20,7038	10,0160
	31 - 40 yaş	421	21,2518	11,1583
	41 - 50 yaş	217	18,0323	10,9161
	51 - 60 yaş	65	13,5231	8,7929
Duyarsızlaşma	20 - 30 yaş	503	6,0060	5,8835
	31 - 40 yaş	421	6,3254	6,3655
	41 - 50 yaş	217	4,7512	5,5187
	51 - 60 yaş	65	3,6308	4,4741
Kişisel Başarı	20 - 30 yaş	503	35,0736	8,2165
	31 - 40 yaş	421	34,7126	8,8721
	41 - 50 yaş	217	37,6221	8,5356
	51 - 60 yaş	65	40,1077	6,1342

Tablo 4.10 Ortalamalar Arasındaki Farklardan İstatistiksel Olarak Önemli Olanlara İlişkin Scheffe Post Hoc Testi Sonuçları

	(I) YAŞ	(J) YAŞ	Ortalamalara arası fark (I-J)	Önem düzeyi
Yaşam Doymumu	31 - 40 yaş	41 – 50 yaş	-1,6815	,023
İş Doymumu	20 - 30 yaş	31 - 40 yaş	1,0967	,019
		41 – 50 yaş	-1,3284	,022
		51 – 60 yaş	-2,6046	,003
	31 - 40 yaş	20 - 30 yaş	-1,0967	,019
		41 – 50 yaş	-2,4252	,000
		51 – 60 yaş	-3,7014	,000
Duygusal Tükenmişlik	41 – 50 yaş	20 - 30 yaş	-2,6715	,031
		31 - 40 yaş	-3,2195	,004
		51 – 60 yaş	4,5095	,028
	51 – 60 yaş	20 - 30 yaş	-7,1801	,000
		31 - 40 yaş	-7,2287	,000
		41 – 50 yaş	-4,5032	,028
Duyarsızlaşma	20 - 30 yaş	51 – 60 yaş	2,3752	,027
	31 - 40 yaş	41 – 50 yaş	1,5743	,018
		51 – 60 yaş	2,6346	,009
Kişisel Başarı	20 - 30 yaş	41 – 50 yaş	3,5486	,003
		51 – 60 yaş	3,0341	,000
	31 - 40 yaş	41 – 50 yaş	-2,9095	,001
		51 – 60 yaş	-5,3951	,000

Tablo 10 incelendiğinde, farklı yaş gruplarındaki çalışanların, iş doymumu, yaşam doymumu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında fark bulunduğundan hangi yaş gruplarındaki çalışanlar arasında fark olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe Post Hoc Testi sonuçları görülmektedir.

Yaşam Doymumu Açısından: 31-40 yaş grubundaki çalışanların yaşam doymumları, 41–50 yaş grubundaki çalışanlardan düşük bulunmuştur.

İş Doymumu Açısından: 20-30 yaş grubundaki çalışanların iş doymumları, 31-40 yaş grubundaki çalışanlardan yüksek, 41–50 yaş ve 51–60 yaş grubundakilerden ise düşük bulunmuştur.

31-40 yaş grubundaki çalışanların iş doymumları, 20-30 yaş, 41–50 yaş ve 51–60 yaş grubundakilerden düşük bulunmuştur.

31-40 yaş grubundaki çalışanların iş doymumları, 41–50 yaş grubundaki çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Duygusal Tükenmişlik Açısından: 41-50 yaş grubundaki çalışanların duygusal tükenmişlikleri, 20-30 yaş, 31-40 yaş grubundaki çalışanlardan düşük, 51-60 yaş grubundakilerden ise yüksek bulunmuştur.

51-60 yaş grubundaki çalışanların duygusal tükenmişlikleri, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundakilerden düşük bulunmuştur.

Duyarsızlaşma Açısından: 20-30 yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşmaları, 51-60 yaş grubundakilerden yüksek bulunmuştur.

31-40 yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşmaları, 41-50 ve 51-60 yaş grubundakilerden yüksek bulunmuştur.

Kişisel Başarı Açısından: 20-30 yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşmaları, 41-50 yaş grubundakilerden düşük bulunmuştur.

4.6 Aylık Gelir Düzeyine Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Aylık gelir düzeyi farklı olan çalışanların, iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 4.11 Aylık Gelir Düzeyine Göre Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig.
Yaşam Doymu	Gruplar arası	3663,272	4	915,818	22,922	p<0,001
	Gruplar içi	47984,145	1201	39,953		
	Toplam	51647,417	1205			
İş Doymu	Gruplar arası	1609,255	4	402,314	14,648	p<0,001
	Gruplar içi	32986,921	1201	27,466		
	Toplam	34596,176	1205			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1753,869	4	438,467	3,870	p<0,001
	Gruplar içi	136062,228	1201	113,29		
	Toplam	137816,097	1205			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	731,540	4	182,895	5,204	p<0,001
	Gruplar içi	42204,199	1201	35,141		
	Toplam	42935,740	1205			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	300,093	4	75,423	10,662	p<0,001
	Gruplar içi	154757,834	1201	70,573		
	Toplam	155057,927	1205			

Tablo 11 incelendiğinde, aylık gelir düzeyi farklı olan çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi uygulandığı görülmektedir.

Yaşam doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=22.922$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, iş doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=14.648$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F=3.870$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F=5.204$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarı ile ilgili varyans analizi sonucu $F=10.662$ olarak $p<0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular gelir düzeyi farklı olan çalışanların, yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Hangi gelir düzeyindeki çalışanlar arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı gelir

düzeyindeki çalışanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de ve ortalamalar arasındaki farklardan istatistiksel olarak önemli olanlara ilişkin Scheffe Post Hoc testi sonuçları da Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 4.12 Farklı Gelir Düzeyindeki Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gelir düzeyi	N	\bar{X}	S.S.
Yaşam Doyumu	100 milyon – 500 milyon	255	19,3098	6,5178
	501 milyon – 1 milyar	689	21,5532	6,0087
	1 milyar – 1.5 milyar	144	24,0003	5,7548
	1.5 milyar – 2 milyar	76	24,9474	5,4034
	2 milyarın üstü	42	25,0810	4,8285
İş Doyumu	100 milyon – 500 milyon	255	27,8118	5,6940
	501 milyon – 1 milyar	689	28,9666	5,1791
	1 milyar – 1.5 milyar	144	30,9167	4,7973
	1.5 milyar – 2 milyar	76	31,3421	5,4834
	2 milyarın üstü	42	31,9048	4,2816
Duygusal Tükenme	100 milyon – 500 milyon	255	21,6196	11,0827
	501 milyon – 1 milyar	689	20,1001	10,5578
	1 milyar – 1.5 milyar	144	18,2222	10,0901
	1.5 milyar – 2 milyar	76	19,5658	11,3376
	2 milyarın üstü	42	16,1905	9,8457
Yaşam Doyumu	100 milyon – 500 milyon	255	7,1176	6,5154
	501 milyon – 1 milyar	689	5,5298	5,7425
	1 milyar – 1.5 milyar	144	4,9236	5,5710
	1.5 milyar – 2 milyar	76	5,8816	6,7783
	2 milyarın üstü	42	4,0476	4,5530
Kişisel Başarı	100 milyon – 500 milyon	255	33,1686	9,2799
	501 milyon – 1 milyar	689	35,7591	8,3010
	1 milyar – 1.5 milyar	144	37,3958	7,5310
	1.5 milyar – 2 milyar	76	38,2368	7,9396
	2 milyarın üstü	42	39,0476	8,0212

Tablo 4.13 Ortalamalar Arasındaki Farklardan İstatistiksel Olarak Önemli Olanlara İlişkin Scheffe Post Hoc Testi Sonuçları

	(I) GELİR	(J) GELİR	Ortalamalar arası fark (I-J)	Önem düzeyi
Yaşam doyumu	100 milyon – 500 milyon	501 milyon – 1 milyar	-2,25	,000
		1 milyar – 1.5 milyar	-4,78	,000
		1.5 milyar – 2 milyar	-5,64	,000
	501 milyon – 1 milyar	2 milyarın üstü	-6,07	,000
		1 milyar – 1.5 milyar	-2,53	,001
		1.5 milyar – 2 milyar	-3,53	,001
İş doyumu	100 milyon – 500 milyon	2 milyarın üstü	-1,83	,006
		1 milyar – 1.5 milyar	-3,11	,000
		1.5 milyar – 2 milyar	-3,53	,000
	501 milyon – 1 milyar	2 milyarın üstü	-4,09	,000
		1 milyar – 1.5 milyar	-1,95	,003
		1.5 milyar – 2 milyar	-2,38	,007
Duygusal Tükenme	100 milyon – 500 milyon	2 milyarın üstü	-2,94	,015
		1 milyar – 1.5 milyar	3,39	,002
		1.5 milyar – 2 milyar	5,43	,002
	501 milyon – 1 milyar	2 milyarın üstü	3,91	,021
		1 milyar – 1.5 milyar	1,59	,010
		1.5 milyar – 2 milyar	2,19	,014
Duyarsızlaşma	100 milyon – 500 milyon	2 milyarın üstü	3,07	,047
		501 milyon – 1 milyar	-2,59	,001
		1 milyar – 1.5 milyar	-4,23	,000
Kişisel Başarı	100 milyon – 500 milyon	1.5 milyar – 2 milyar	-5,03	,000
		2 milyarın üstü	-5,88	,002

Tablo 13'e bakıldığında, farklı gelir düzeyindeki çalışanların, iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında fark bulunduğundan, hangi gelir düzeyindeki çalışanların arasında fark olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe Post Hoc Testi sonuçları görülmektedir.

Yaşam Doymu Açısından: Aylık gelir düzeyi, 100 milyon – 500 milyon arasında olanların, aylık gelir düzeyi 501 milyon – 1 milyar, 1 milyar – 1.5 milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan yaşam doymaları düşük bulunmuştur. Aylık gelir düzeyi, 501 milyon – 1 milyar arasında olanların, aylık gelir düzeyi 1 milyar – 1.5

milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan yaşam doyumları düşük bulunmuştur.

İş Doyumu Açısından: Aylık gelir düzeyi, 100 milyon – 500 milyon arasında olanların, aylık gelir düzeyi 1 milyar – 1.5 milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan iş doyumları düşük bulunmuştur. Aylık gelir düzeyi, 501 milyon – 1 milyar arasında olanların, aylık gelir düzeyi 1 milyar – 1.5 milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan iş doyumları düşük bulunmuştur.

Duygusal Tükenme Açısından: Aylık gelir düzeyi, 100 milyon – 500 milyon arasında olanların, aylık gelir düzeyi 1 milyar – 1.5 milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan duygusal tükenmeleri yüksek bulunmuştur. Aylık gelir düzeyi, 501 milyon – 1 milyar arasında olanların, aylık gelir düzeyi 2 milyarın üstünde olanlardan duygusal tükenmeleri yüksek bulunmuştur.

Duyarsızlaşma Açısından: Aylık gelir düzeyi, 100 milyon – 500 milyon arasında olanların, aylık gelir düzeyi 501 milyon – 1 milyar, 1 milyar – 1.5 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan yaşam duyarsızlaşmaları yüksek bulunmuştur.

Kişisel Başarı Açısından: Aylık gelir düzeyi, 100 milyon – 500 milyon arasında olanların, aylık gelir düzeyi 501 milyon – 1 milyar, 1 milyar – 1.5 milyar, 1.5 milyar – 2 milyar ve 2 milyarın üstünde olanlardan kişisel başarıları düşük bulunmuştur.

4.7 Çalışanların Medeni Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Medeni durumları farklı olan çalışanların, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 4.14 Medeni Durumlarına Göre Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig.
Yaşam Doymu	Gruplar arası	322,952	2	161,476	3,785	p<0,05
	Gruplar içi	51324,465	1203	42,664		
	Toplam	51647,417	1205			
İş Doymu	Gruplar arası	43,208	2	21,604	0,752	p>0,05
	Gruplar içi	34552,968	1203	28,722		
	Toplam	34596,176	1205			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	940,924	2	470,462	4,135	p<0,05
	Gruplar içi	136875,173	1203	113,878		
	Toplam	137816,097	1205			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	587,768	2	293,884	8,349	p<0,05
	Gruplar içi	42347,631	1203	35,202		
	Toplam	42935,399	1205			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	75,227	2	279,110	3,850	p<0,05
	Gruplar içi	57209,303	1203	72,493		
	Toplam	57767,527	1205			

Tablo 14 incelendiğinde, medeni durumları farklı olan çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi uygulandığı görülmektedir.

Yaşam doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=3.785$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı, iş doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=0.752$ olarak $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız, duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F=4.135$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F=8.349$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarı ile ilgili varyans analizi sonucu $F=3.850$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular medeni durumu farklı olan çalışanların, yaşam doymu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu, iş doymu açısından ise anlamlı bir farkın olmadığını

göstermektedir. Hangi medeni durumundakiler arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı medeni durumdaki çalışanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15'de ve ortalamalar arasındaki farklardan istatistiksel olarak önemli olanlara ilişkin Scheffe Post Hoc testi sonuçları da Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 4.15 Farklı Medeni Durumdaki Çalışanların Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S.S.
Yaşam Doyumu	Evli	789	22,11	6,65
	Bekar	373	21,71	6,76
	Boşanmış	44	21,41	6,78
Duygusal Tükenme	Evli	789	19,73	10,83
	Bekar	373	21,05	10,32
	Boşanmış	44	16,73	10,54
Duyarsızlaşma	Evli	789	5,34	5,75
	Bekar	373	6,09	6,34
	Boşanmış	44	4,68	5,54
Kişisel Başarı	Evli	789	36,15	8,55
	Bekar	373	34,66	8,42
	Boşanmış	44	35,82	9,08

Tablo 4.16 Ortalamalar Arasındaki Farklardan İstatistiksel Olarak Önemli Olanlara İlişkin Scheffe Post Hoc Testi Sonuçları

	(I) MEDENİ	(J) MEDENİ	Ortalamalar arası fark (I-J)	Önem düzeyi.
Yaşam Doyumu	Evli	Bekar	1,0984	,028
Duygusal Tükenme	Bekar	Boşanmış	4,3237	,040
Duyarsızlaşma	Bekar	Evli	1,4525	,001
		Boşanmış	2,1091	,084
Kişisel Başarı	Evli	Bekar	1,4834	,022

Tablo 16'ya bakıldığında, medeni durumu farklı olan çalışanların, yaşam doyumu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında fark bulunduğu,

hangi medeni durumundaki çalışanların arasında fark olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe Post Hoc Testi sonuçları görülmektedir.

Yaşam Doyumu Açısından: Evli olanların yaşam doyumları, bekâr olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Duygusal Tükenme Açısından: Bekâr olanların duygusal tükenmeleri, boşanmış olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Duyarsızlaşma Açısından: Bekâr olanların duyarsızlaşmaları, evli ve boşanmış olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Kişisel Başarı Açısından: Evli olanların kişisel başarıları, bekâr olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

4.8 Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Eğitim durumları farklı olan çalışanların, iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik puanları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 4.17 Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig.
Yaşam Doymu	Gruplar arası	3367,064	4	841,766	20,939	p<0,05
	Gruplar içi	48280,353	1201	40,200		
	Toplam	51647,417	1205			
İş Doymu	Gruplar arası	718,004	4	179,501	6,363	p<0,05
	Gruplar içi	33878,172	1201	28,208		
	Toplam	34596,176	1205			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	2531,633	4	632,908	5,619	P<0,05
	Gruplar içi	135284,464	1201	112,643		
	Toplam	137816,097	1205			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	724,707	4	181,177	5,155	P<0,05
	Gruplar içi	42210,942	1201	35,146		
	Toplam	42935,649	1205			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	7377,074	4	1844,268	8,261	P<0,05
	Gruplar içi	35417,453	1201	29,473		
	Toplam	42794,527	1205			

Tablo 17 incelendiğinde, eğitim durumları farklı olan çalışanların, iş doymu, yaşam doymu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi uygulandığı görülmektedir.

Yaşam doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=20.939$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı, iş doymu ile ilgili varyans analizi sonucu $F=6.363$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı, duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F=5.619$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F=5.155$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarı ile ilgili varyans analizi sonucu $F=8.261$ olarak $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular eğitim durumu farklı olan çalışanların, yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Hangi eğitim durumundakiler arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı eğitim

durumdaki çalışanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 18'de ve ortalamalar arasındaki farklardan istatistiksel olarak önemli olanlara ilişkin Scheffe Post Hoc testi sonuçları da Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 4.18 Farklı Eğitim Durumundaki Çalışanların Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Eğitim Durum	N	\bar{X}	S.S.
Yaşam Doyumu	İlkokul	61	19,21	6,17
	Orta	64	18,79	5,44
	Lise	259	19,46	5,52
	Üniversite	754	22,79	6,33
	Yüksek Lisans / Doktora	68	23,56	6,86
İş Doyumu	İlkokul	61	28,71	6,18
	Orta	64	28,47	4,64
	Lise	259	27,95	5,69
	Üniversite	754	29,78	5,15
	Yüksek Lisans / Doktora	68	28,75	5,36
Duygusal Tükenme	İlkokul	61	16,84	10,22
	Orta	64	20,09	10,13
	Lise	259	21,89	11,20
	Üniversite	754	19,36	10,38
	Yüksek Lisans / Doktora	68	23,18	11,58
Duyarsızlaşma	İlkokul	61	5,19	5,39
	Orta	64	7,91	6,27
	Lise	259	6,54	6,25
	Üniversite	754	5,23	5,84
	Yüksek Lisans / Doktora	68	6,79	5,79
Kişisel Başarı	İlkokul	61	33,15	10,11
	Orta	64	31,50	9,74
	Lise	259	34,76	8,72
	Üniversite	754	36,58	8,18
	Yüksek Lisans / Doktora	68	35,34	7,06

Tablo 4.19 Ortalamalar Arasındaki Farklardan İstatistiksel Olarak Önemli Olanlara İlişkin Scheffe Post Hoc Testi Sonuçları

	(I) EĞİTİM	(J) EĞİTİM	Ortalamalar arası fark (I-J)	Önem düzeyi.
Yaşam Doyumu	Üniversite	İlkokul	3,5866	,000
		Ortaokul	4,0029	,000
		Lise	3,3441	,000
	YL/Doktora	İlkokul	4,3457	,000
		Ortaokul	4,7619	,000
		Lise	4,1032	,000
İş Doyumu	Üniversite	Lise	1,8326	,000
Duygusal Tükenme	Lise	İlkokul	5,0720	,001
		Üniversite	2,5513	,001
	YL/Doktora	İlkokul	6,3404	,001
		Üniversite	3,8197	,005
Duyarsızlaşma	Ortaokul	İlkokul	2,7095	,011
		Üniversite	2,6370	,001
	YL/Doktora	Lise	1,2074	,003
		Üniversite	1,5149	,042
Kişisel Başarı	Lise	Ortaokul	3,2606	,006
		İlkokul	3,4347	,002
	Üniversite	Ortaokul	5,0822	,000
		Lise	1,8216	,003
		YL/Doktora	Ortaokul	3,8382

Tablo 19'a bakıldığında, eğitim durumu farklı olan çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik puan ortalamaları açısından aralarında fark bulunduğu ve hangi eğitim durumundaki çalışanların arasında fark olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe Post Hoc Testi sonuçları görülmektedir.

Yaşam Doyumu Açısından: Üniversite ve Yüksek Lisans/Doktora mezunu olanların yaşam doyumları, ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Açısından: Üniversite mezunu olanların iş doyumları lise mezunu olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Duygusal Tükenme Açısından: Lise ve Yüksek Lisans/Doktora mezunu olanların duygusal tükenmeleri, ilkokul ve üniversite mezunu olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Duyarsızlaşma Açısından: Ortaokul ve lise ve Yüksek Lisans/Doktora mezunu olanların duyarsızlaşmaları, ilkokul ve üniversite mezunu olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Kişisel Başarı Açısından: Kişisel başarılar ise lise mezunlarının ortaokul mezunu olanlardan, Üniversite mezunlarının ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olanlardan ve Yüksek Lisans/Doktora mezunu olanların, ortaokul mezunu olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

4.9 Eşin Çalışıp Çalışmamasına Göre, İş Doyumunu, Yaşam Doyumunu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Eşin çalışanlarla çalışmayanların yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 4.20 Eşi Çalışanlar ile Çalışmayanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Eşin çalışma durumu	n	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyii
Yaşam doyumunu	Evet	494	23,05	6,44	5,299	P<0.001
	Hayır	294	20,54	6,42		
İş doyumunu	Evet	494	29,35	5,61	0,405	p>0.05
	Hayır	294	29,19	5,25		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	494	20,59	10,90	3,010	P<0.001
	Hayır	294	18,21	10,54		
Duyarsızlaşma	Evet	494	5,31	5,83	0,110	p>0.05
	Hayır	294	5,36	5,62		
Kişisel Başarı	Evet	494	36,30	8,28	0,629	p>0.05
	Hayır	294	35,90	8,93		

S.D. = 786

Tablo 20'de, eşi çalışanlar ile çalışmayanların yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doyumunu ile ilgili t değeri 5.635 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu tablo ile ilgili değerler, eşi çalışanların yaşam doyumunu ortalamasının 23.05, eşi çalışmayanların yaşam doyumunu ortalamasının ise 20.54'den büyük

olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu eşi çalışanlar ile eşi çalışmayanların yaşam doyumları arasında eşi çalışanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Eşin çalışması aile bütçesine ek bir maddi kaynak işlevini yerine getirdiği için ailenin yaşam standardı yükseleceğinden dolayı yaşam doyumları da artacaktır.

İş doyumunu ile ilgili t değeri 0.405 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu eşi çalışanlar ile eşi çalışmayanların iş doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Eşin çalışmasının bireylerin iş durumları ile ilgili olmadığı için bu sonuçların çıkması akla yatkındır.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 3.010 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tabloda verilen t testi sonuçları incelendiğinde eşi çalışanların duygusal tükenme ortalaması 20.59, eşi çalışmayanların duygusal tükenme ortalamasının 18.21'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu eşi çalışanlar ile eşi çalışmayanların duygusal tükenmeleri arasında eşi çalışanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir. Eşin çalışması aile bütçesine ek bir maddi kaynak işlevini yerine getirmenin yanında, özellikle kadınlar açısından bakıldığında ailedeki çocukların ve evle ilgili diğer sorumlulukları yerine getirilmesini aksatacaktır. Ayrıca her iki eşin çalışma hayatında olumsuz ve çalışma ortamının stres ve olumsuz durumlarının eve yansımaları olacağını düşünülürken bu bulgu anlamlıdır.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 0.410 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu eşi çalışanlar ile eşi çalışmayanların duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma iş yaşamı ile ilgili olduğu için eşin çalışıp çalışmamasının bu boyut üzerinde etkili olmaması doğal bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 0.629 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu eşi çalışanlar ile eşi çalışmayanların kişisel başarıları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Eşin çalışmasının, işle ilgili algılanan kişisel başarı üzerinde etkili olmaması mantıklıdır.

4.10 Ek İş Yapma Durumlarına Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile çalışmayanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 4.21 Ek İş Yapma Durumuna Göre Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Ek iş yapma Durumu	N	\bar{X}	S.S.	T	Önem düzeyii
Yaşam doyumu	Evet	119	19,77	6,26	3,451	p<0.001
	Hayır	1087	21,94	6,54		
İş doyumu	Evet	119	27,64	5,06	3,360	p<0.001
	Hayır	1087	29,37	5,36		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	119	22,82	12,16	3,014	p<0.003
	Hayır	1087	19,72	10,48		
Duyarsızlaşma	Evet	119	7,53	5,54	3,430	p<0.001
	Hayır	1087	5,56	5,87		
Kişisel Başarı	Evet	119	21,26	8,53	1,910	p>0.05
	Hayır	1087	25,13	6,51		

S.D.= 1204

Tablo 21’de, mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile çalışmayanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doyumu ile ilgili t değeri 3.451 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo 21’deki değerler, mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların yaşam doyumu ortalamasının 19.77, mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların yaşam doyumu ortalamasının 21.94’den küçük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların yaşam doyumları arasında mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir.

İş doyumu ile ilgili t değeri 3.360 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların iş doyumu ortalaması 27.64 iken, mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların iş doyumu ortalamasının 29.37’den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile mesai saatleri dışında ek işlerde

çalışmayanların iş doyumları arasında mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir.

Duygusal tükenmişlik ile ilgili t değeri 3.014 olarak $p < 0.003$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelendiği zaman mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların duygusal tükenmişlik ortalaması 22.82 olup, mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların duygusal tükenmişlik ortalamasının ise 19.72'den büyük olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların duygusal tükenmişlik arasında mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 3.430 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar duyarsızlaşma ortalaması 7.53 olup mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların duyarsızlaşma ortalaması olan 5.56'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların duyarsızlaşmaları arasında mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 1.210 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu mesai saatleri dışında ek işlerde çalışanlar ile mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmayanların kişisel başarıları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

4.11 İşinde Ceza Alıp Almamaya Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Çalışma hayatında işinde ceza alanlarla almayanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 4.22 İşinde Ceza Alanlarla Almayanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Ceza alma Durumu	N	\bar{X}	S.S.	T	Önem düzeyii
Yaşam doymu	Evet	45	18,31	5,59	3,589	p<0.001
	Hayır	1161	21,86	6,54		
İş doymu	Evet	45	26,71	4,86	3,197	p<0.001
	Hayır	1161	29,30	5,35		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	45	24,15	11,72	2,646	p<0.001
	Hayır	1161	19,86	10,62		
Duyarsızlaşma	Evet	45	7,15	6,37	1,595	p>0.05
	Hayır	1161	5,70	5,94		
Kişisel Başarı	Evet	45	34,00	8,11	1,344	p>0.05
	Hayır	1161	35,74	8,54		

S.D.= 1204

Tablo 22’de, işinde ceza alanlar ile almayanların yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doymu ile ilgili t değeri 3.589 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ceza alanların yaşam doymu ortalaması 18.31 olup işinde ceza almayanların yaşam doymu ortalaması olan 21.86’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ceza alanlar ile işinde ceza almayanların yaşam doymuları arasında işinde ceza almayanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İş yerinde ceza alınması, maaşa zam alma durumunu tehlikeye sokacaktır. Bu ise bireyin ekonomik durumunun gelişmesini geciktireceğinden, bireylerin yaşam standardının düşmesine yol açacaktır. Sonuçta yaşam doyumlarının azalması da kaçınılmaz olacaktır.

İş doymu ile ilgili t değeri 3.197 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ceza alanların iş doymu ortalaması 26.71 olup işinde ceza almayanların yaşam doymu ortalaması olan 29.30’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ceza alanlar ile işinde ceza almayanların iş doymuları arasında işinde ceza almayanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İş yerinde ceza alınması, bireyin işine karşı soğumasını artıracığından iş doyumlarının azalması da olası bir sonuçtur.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 2.646 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ceza alanların duygusal tükenme ortalaması 24.15 olup işinde ceza almayanların duygusal tükenme ortalaması olan 19.86'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ceza alanlar ile işinde ceza almayanların duygusal tükenmeleri arasında işinde ceza alanların aleyhine fark olduğunu göstermektedir. İşinde ceza alanlar bu olumsuz durumdan dolayı gerginleşmeleri sonucunda, çalışma ortamının stres ve olumsuz durumlarının daha fazla gözlerine batmalarına yola açacağı düşünüldüğünde bu bulgu anlamlıdır.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 1.595 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu işinde ceza alanların ile işinde ceza almayanların duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 1.344 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu işinde ceza alanların ile işinde ceza almayanların kişisel başarıları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

4.12 İşinde Ödül Alıp Almamaya Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Tartışma

Çalışma hayatında işinde diğer alanlarla almayanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 4.23 İşinde Ödül Alanlarla Almayanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Ödül alma durumu	N	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyii
Yaşam Doyumu	Evet	416	23,55	6,20	7,160	$p < 0.001$
	Hayır	790	20,77	6,52		
İş Doyumu	Evet	416	30,79	5,00	7,659	$p < 0.001$
	Hayır	790	28,36	5,34		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	416	17,81	10,67	5,277	$p < 0.001$
	Hayır	790	21,19	10,52		
Duyarsızlaşma	Evet	416	4,36	5,58	5,988	$p < 0.001$
	Hayır	790	6,50	6,03		
Kişisel Başarı	Evet	416	38,27	7,76	7,873	$p < 0.001$
	Hayır	790	34,30	8,60		

S.D.= 1204

Tablo 23’de, işinde ödül alanlar ile almayanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doyumu ile ilgili t değeri 7.160 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ödül alanların yaşam doyumu ortalaması 23.55 olup işinde ödül almayanların yaşam doyumu ortalaması olan 20.77’den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ödül alanlar ile işinde ödül almayanların yaşam doyumu arasında işinde ödül alanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İş yerinde ödül alınmasının, maaşa yansımaları da olacaktır. Bu olmasa bile, işinde başarılı olduğu duygusu olacaktır. Bu anlamda birincisinde bireyin ekonomik durumunun gelişeceğinden, yaşam kalitesi de artacak ve sonuçta yaşam doyumunda da artmaya yol açacaktır.

İş doyumu ile ilgili t değeri 7.659 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ödül alanların iş doyumu ortalaması 30.79 olup işinde ödül almayanların yaşam doyumu ortalaması olan 28.36’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ödül alanlar ile işinde ödül almayanların iş doyumu arasında işinde ödül alanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İş yerinde ödül alınması, bireyin işini daha fazla sevmesini ve memnuniyetini artıracakları iş doyumlarının da artması olası bir sonuçtur.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 5.277 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ödül alanların duygusal tükenme ortalaması 17.81 olup işinde ödül almayanların duygusal tükenme ortalaması olan 21.19’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ödül alanlar ile işinde ödül almayanların duygusal tükenmeleri arasında işinde ödül alanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İşinde ödül alanlar, çalışmalarının olumlu yönde değerlendirilmesinden dolayı kendilerini işe yarar ve verimli biri olarak düşünecekleri ile bu bulgu açıklanabilir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 5.988 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ödül alanların duyarsızlaşma ortalaması 4.36 olup işinde ödül almayanların duyarsızlaşma ortalaması olan 6.50’den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ödül alanlar ile işinde ödül almayanların duyarsızlaşmaları arasında işinde ödül alanların lehine fark

olduğunu göstermektedir. İşinde ödül alanlar, işlerinde daha duyarlı olmaya çalışacaklardır, çünkü bir ödüle daha kavuşma olasılığı olabilir. Hem de ödül almalarını sağlayan bu duyarlılıkları da olabilir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 7.873 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işinde ödül alanların kişisel başarı ortalaması 38.27 olup işinde ödül almayanların duygusal tükenme ortalaması olan 34.30'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işinde ödül alanlar ile işinde ödül almayanların kişisel başarıları arasında işinde ödül alanların lehine fark olduğunu göstermektedir. İşinde ödül alanların sonuçta kendilerini başarılı hissetmeleri beklenen bir durumdur.

4.13 Kendilerine Ait Evlerinin Olup Olmamasına Göre, İş Doymu, Yaşam Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Kendilerine ait evi olanlarla olmayanların yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 4.24 Kendilerine Ait Evleri Olanlarla Olmayanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Kendine ait evi	N	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyii
Yaşam doymu	Var	659	22,68	6,51	5,605	$p < 0.001$
	Yok	547	20,58	6,40		
İş doymu	Var	659	29,59	5,34	2,743	$p < 0.001$
	Yok	547	28,74	5,34		
Duygusal Tükenmişlik	Var	659	19,06	10,79	3,428	$p < 0.001$
	Yok	547	21,18	10,47		
Duyarsızlaşım	Var	659	5,15	5,76	3,921	$p < 0.001$
	Yok	547	6,49	6,13		
Kişisel Başarı	Var	659	36,40	8,54	3,256	$p < 0.001$
	Yok	547	34,80	8,44		

S.D.= 1204

Tablo 24'de, kendine ait evi olanlar ile olmayanların yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doymu ile ilgili t değeri 5.605 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait evi olanların yaşam

doyumunu ortalaması 22.68 olup kendine ait evi olmayanların yaşam doyumu ortalaması olan 20.58'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait evi olanlar ile kendine ait evi olmayanların yaşam doyumları arasında kendine ait evi olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Ülkemizdeki ev kiraların yüksekliği düşünüldüğünde, bireyin kendine ait evinin olması yaşamı oldukça kolaylaştıran bir unsurdur. Sonuçta yaşam doyumunun artmasına yol açacaktır.

İş doyumu ile ilgili t değeri 2.743 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait evi olanların iş doyumu ortalaması 29.59 olup kendine ait evi olmayanların yaşam doyumu ortalaması olan 28.74'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait evi olanlar ile kendine ait evi olmayanların iş doyumları arasında kendine ait evi olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Ülkemizde sosyal güvence açısından evin önemi tartışma götürmez bir konumdur. Bu bağlamda bireyin, çalışması sonucunda ev alması, bireyin işini daha fazla sevmesi ve memnuniyetini artıracığından iş doyumlarının da artması olası bir sonuçtur.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 2.428 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait evi olanların duygusal tükenme ortalaması 19.06 olup kendine ait evi olmayanların duygusal tükenme ortalaması olan 21.13'den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait evi olanlar ile kendine ait evi olmayanların duygusal tükenmeleri arasında kendine ait evi olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Ev sahibi olabilme bireylerin duygusal anlamda yıpranmalarını da azaltmaktadır şeklinde bu bulgu açıklanabilir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 3.921 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait evi olanların duyarsızlaşma ortalaması 5.15 olup kendine ait evi olmayanların duyarsızlaşma ortalaması olan 6.49'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait evi olanlar ile kendine ait evi olmayanların duyarsızlaşmaları arasında kendine ait evi olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Kendine ait evi olanların, işlerinde daha duyarlı olmaya çalışacaklardır, çünkü bu evi işleri sayesinde olmuştur.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 3.256 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait evi olanların kişisel başarı ortalaması 36.40 olup kendine ait evi olmayanların duygusal tükenme

ortalaması olan 34.80'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait evi olanlar ile kendine ait evi olmayanların kişisel başarıları arasında kendine ait evi olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Kendine ait evi olanların sonuçta çalışmalarının karşılığını aldıklarını göstermekte olup kendilerini başarılı hissetmeleri beklenen bir durumdur.

4.14 Kendilerine Ait Otomobilin Olup Olmamasına Göre, İş Doymu, Yaşam Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Kendilerine ait otomobili olanlarla olmayanların yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi yapılmış ve bulgular Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 4.25 Kendilerine Ait Otomobili Olanlarla Olmayanların Yaşam Doymu, İş Doymu ve Tükenmişlik Puanlarının İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	Kendine ait otomobil	N	\bar{X}	S.D.	t	Önem düzeyii
Yaşam doymu	Var	523	23,52	5,99	8,552	p<0.001
	Yok	683	20,36	6,62		
İş doymu	Var	523	20,82	5,18	3,548	p<0.001
	Yok	683	20,73	5,44		
Duygusal Tükenmişlik	Var	523	19,74	10,96	0,795	p>0.05
	Yok	683	20,24	10,48		
Duyarsızlaşma	Var	523	5,47	6,09	1,475	p>0.05
	Yok	683	5,98	5,86		
Kişisel Başarı	Var	523	36,35	8,36	2,413	p<0.001
	Yok	683	35,15	8,63		

S.D.= 12,04

Tablo 25'de, kendine ait otomobili olanlar ile olmayanların yaşam doymu, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doymu ile ilgili t değeri 8.552 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait otomobili olanların yaşam doymu ortalaması 23.52 olup kendine ait otomobili olmayanların yaşam doymu ortalaması olan 20.36'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait otomobili olanlar ile kendine ait otomobili olmayanların yaşam doymuları arasında

kendine ait otomobili olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Bireyin kendine ait otomobilin olması yaşamı oldukça kolaylaştıran bir unsurdur. Sonuçta yaşam doyumunun artmasına yol açacaktır.

İş doyumunu ile ilgili t değeri 3.548 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait otomobili olanların iş doyumunu ortalaması 29.82 olup kendine ait otomobili olmayanların yaşam doyumunu ortalaması olan 28.73'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait otomobili olanlar ile kendine ait otomobili olmayanların iş doyumları arasında kendine ait otomobili olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Bireyin çalışması sonucunda otomobil alması, bireyin işini daha fazla sevmesini ve memnuniyetini artıracığından iş doyumlarının da artması olası bir sonuçtur.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 0.795 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu kendine ait otomobili olanlar ile kendine ait otomobili olmayanların duygusal tükenmeleri arasında anlamlı herhangi bir farkın olmadığını göstermektedir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 1.175 olarak $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu kendine ait otomobili olanlar ile kendine ait otomobili olmayanların duyarsızlaşmaları arasında anlamlı herhangi bir farkın olmadığını göstermektedir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 2.413 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde kendine ait otomobili olanların kişisel başarı ortalaması 36.13 olup kendine ait otomobili olmayanların duygusal tükenme ortalaması olan 35.15'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu kendine ait otomobili olanlar ile kendine ait otomobili olmayanların kişisel başarıları arasında kendine ait otomobili olanların lehine fark olduğunu göstermektedir. Kendine ait otomobili olanların sonuçta çalışmalarının karşılığını aldıkları duygusundan dolayı kendilerini başarılı hissetmeleri beklenen bir durumdur.

4.15 İşini Değiştirme İsteğine Göre, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Çalışanların şu andaki işlerini değiştirmek isteyenlerle istemeyenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları

arasında fark olup olmadığını belirlemek için t Testi uygulanmış ve bulgular Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 4.26 İşini Değiştirme İsteğine Göre Yaşam Doyumunu, İş Doyumunu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

	İş değiştirme isteği	N	\bar{X}	S.S.	t	Önem düzeyii
Yaşam doyumu	Evet	406	18,65	6,43	12,328	p<0.001
	Hayır	800	23,29	6,03		
İş doyumu	Evet	406	25,60	5,14	18,935	p<0.001
	Hayır	800	31,03	4,46		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	406	25,28	11,07	12,989	p<0.001
	Hayır	800	17,35	9,25		
Duyarsızlaşma	Evet	406	8,01	6,69	9,682	p<0.001
	Hayır	800	4,62	5,20		
Kişisel Başarı	Evet	406	33,66	3,80	5,923	p<0.001
	Hayır	800	30,70	3,21		

S.D.= 1204

Tablo 26 incelendiğinde çalışanları işini değiştirmek isteyenler ile istemeyenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutları açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t Testi uygulanmıştır.

Yaşam doyumu ile ilgili t değeri 12.328 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işini değiştirmek isteyenlerin yaşam doyumu ortalaması 18.65 olup işini değiştirmek istemeyenlerin yaşam doyumu ortalaması olan 23.29'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işini değiştirmek isteyenler ile işini değiştirmek istemeyenlerin yaşam doyumları arasında işini değiştirmek isteyenlerin lehine fark olduğunu göstermektedir.

İş doyumu ile ilgili t değeri 18.935 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işini değiştirmek isteyenlerin iş doyumu ortalaması 25.60 olup işini değiştirmek istemeyenlerin iş doyumu ortalaması olan 31.03'den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işini değiştirmek isteyenler ile işini değiştirmek istemeyenlerin iş doyumları arasında işini değiştirmek istemeyenlerin lehine fark olduğunu göstermektedir.

Duygusal tükenme ile ilgili t değeri 12.989 olarak p<0.001 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işini değiştirmek

isteyenlerin duygusal tükenme ortalaması 25.28 olup işini değiştirmek istemeyenlerin duygusal tükenme ortalaması olan 17.35'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işini değiştirmek isteyenler ile işini değiştirmek istemeyenlerin duygusal tükenmeleri arasında işini değiştirmek istemeyenlerin lehine fark olduğunu göstermektedir.

Duyarsızlaşma ile ilgili t değeri 9.682 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işini değiştirmek isteyenlerin duyarsızlaşma ortalaması 8.01 olup işini değiştirmek istemeyenlerin duygusal tükenme ortalaması olan 4.62'den büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işini değiştirmek isteyenler ile işini değiştirmek istemeyenlerin duyarsızlaşmaları arasında işini değiştirmek istemeyenlerin lehine fark olduğunu göstermektedir.

Kişisel başarı ile ilgili t değeri 5.923 olarak $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo incelenmeye devam edildiğinde işini değiştirmek isteyenlerin kişisel başarı ortalaması 33.66 olup işini değiştirmek istemeyenlerin kişisel başarı ortalaması olan 36.70'den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgu işini değiştirmek isteyenler ile işini değiştirmek istemeyenlerin kişisel başarıları arasında işini değiştirmek istemeyenlerin lehine fark olduğunu göstermektedir.

V. BÖLÜM

5.VARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgular ve bu bulguların yorumunun genel değerlendirilmesi ve önerilere yer verilmiştir.

1. Bulgular yaşam doyumu ile iş doyumu arasında olumlu, yaşam doyumu ile duygusal tükenme arasında olumsuz, yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında olumsuz, yaşam doyumu ile kişisel başarı arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş doyumu ve duygusal tükenme ile iş doyumu ve duyarsızlaşma arasında olumsuz, iş doyumu ile kişisel başarı arasında ise olumlu yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

2.Tükenmişlik sendromunun iş ve yaşam doyumlarının kalitesini düşürdüğü görülmüştür. Tükenmişliğin bu duruma yol açan temel nedenlerden birisi olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın en önemli sonucu, tükenmişliğin büyük ölçüde her iki değişkeni de olumsuz yönde etkilediğidir.

3.Araştırmamızın temel değişkeni olan tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunun (duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık)kendi aralarında tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir.

4. Özel kurumda çalışanların iş ve yaşam doyumları, kamu kurumunda çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Özel kurumda çalışanlar, kamuda çalışanlara göre yaşamlarını beklentilerine uygun yaşadıkları ve iş ortamlarının bu beklentilere cevap verdiği söylenebilir.

Kamu kurumunda çalışanların duygusal tükenmişlikleri özel kurumda çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kamu kurumlarında çalışanların özel kurumda çalışanlara oranla duygusal olarak daha fazla tükenmekte oldukları söylenebilir.

Kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların duyarsızlaşmaları ve kişisel başarılarını algılamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır.

5. Yaşam doyumu en düşük olanlar, vergi ve nüfus dairelerinde, belediyede ve devlet hastanesinde çalışanlar olup en yüksek olanlar ise özel eğitim kurumlarında çalışanlar olarak bulunmuştur.

İş doyumu en düşük olanlar, vergi ve nüfus dairelerinde, devlet hastanesinde ve tekstil iş kolunda çalışanlar olup en yüksek olanlar ise turizmde ve özel eğitim kurumlarında çalışanlar olarak bulunmuştur.

Duygusal tükenmişlikleri en düşük olanlar turizm otel işlerinde, tekstil iş kolunda, belediyede ve özel eğitim ve milli eğitim müdürlüğünde çalışanlardır. Duygusal tükenmişlikleri en yüksek olanlar devlet hastanesi çalışanları ile otomotiv iş kolunda çalışanlardır.

Duyarsızlaşmaları en düşük olanlar özel hastanelerde, turizm-otel işlerinde ve milli eğitim müdürlüğünde çalışanlarıdır. Duyarsızlaşmaları en yüksek olanlar ise, otomotiv iş kolunda çalışanlardır.

Kişisel başarıları en düşük olanlar tekstil iş kolunda ve belediyelerde çalışanlar olup kişisel başarıları en yüksek olanlar ise özel hastanelerde çalışanlardır.

6. Kadınlar ile erkeklerin yaşam doyumları ve duyarsızlaşmaları arasında kadınların lehine fark bulunmuştur.

Kadınlar ile erkeklerin iş doyumları, duygusal tükenmişlikleri ve kişisel başarıları arasında farkın olmadığı saptanmıştır.

7. Yaşam doyumu, iş doyumu ve kişisel başarıları en yüksek olanlar 51–60 yaş grubundaki çalışanlardır. Yaşam doyumu, iş doyumu ve kişisel başarıları en düşük olanlar ise 31-40 yaş grubundaki çalışanlar olarak bulunmuştur.

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma 31-40 yaş grubundaki çalışanlardan en yüksek, 51-60 yaş grubundakilerde ise en düşük bulunmuştur.

Bu araştırmada, genç çalışanlarda tükenmişliğin daha çok yaşandığını, artan yaşla birlikte tükenmişliğin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, meslekte geçen yaşam süresinin artmasıyla birlikte, problemlere etkin çözüm stratejileri bulma becerilerinin artmasına bağlanabilir.

5.1 Öneriler

1. Bu araştırma, İstanbul'da farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesine bir "başlangıç" araştırması niteliğindedir. Ülke çapında daha kapsamlı ya da aynı

- değişkenlerle başka araştırmalar yapılarak daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.
2. Bu araştırmada kullanılan ölçekler, ülkemizde geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan, her örgütte uygulanabileceği düşünülen ölçekler olduğundan, başka örgütlerde de uygulanması yararlı olabilir.
 3. Tükenmişliğin üst düzeylerde yaşanmasını önleyecek ve bu sürecin yaşandığı zaman başa çıkma stratejilerinin kazandırılmasına yönelik çalışmalara yer verilerek daha fazla kapsamlı araştırmalar yapılması sağlanmalıdır. Bu amaçla çalışanlara hizmet içi eğitim verilerek moral ve motivasyonları arttırılmak suretiyle kendilerini geliştirme ve görevlerine başarıyla olma imkanı sunulmaktadır.
 4. Bulgulara bakıldığında kadınların yaşam doyumu ve duyarsızlaşma düzeylerinin erkeklere oranla düşük düzeyde çıkmasının nedenleri, başka araştırmalarda incelenebilir.
 5. Tükenmişliğin başka örneklem gruplarında hangi yıllarda daha fazla görüldüğünün ayrıntılı bir şekilde incelenmesi, alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.
 6. İş doyumu ve yaşam doyumu ile tükenmişlik değişkenleri kullanılarak yapılan bu araştırmada incelenen bazı değişkenler arasındaki ilişki çok yönlü bir şekilde değerlendirilerek daha fazla sayıdaki soruya cevap verilebilir. Böylece çalışmada mesleki doyumla ilgili olan tükenmişliği azaltacak önlemler alınabilir.
 7. Bu çalışmada farklı meslek dallarında çalışan bireylerde tükenmişliğin oynadığı rol betimsel bir yolla incelenmiştir. Gerek gözlemlerimiz esnasında gerekse elde edilen bulgular çerçevesinde mesleklerle ilgili normların oluşturulmasının gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu amaçla bu konuda yapılacak başka araştırmalarda büyük örneklem üzerinde çalışmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu kanaatindeyim.

KAYNAKLAR

- Aamodt, Mike. (2000). Technical Affairs Section.
<http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html>.
- Akay,B. (1983) Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akbulut T. (1996) İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamalar. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Akoğlan, Meryem ve Kozak, Nazmi. (1995). Otel İşletmelerinde Personel Kullanım Alanları Üzerine Bazı Gözlemler. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 6 (2), 39.
- Aksayan S., Veliöğlü P. (1992) Sağlık ocakları ve hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel iş doyumunu etkileyen etkenleri. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildiri Kitabı. Sivas, 635–646.
- Aldemir, M.C (1982).Verimlilik: Başarılı Davranışsal Yordamlar, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 15,Sayı 4,s.19–26
- Alston,J.P., Dudley,C.J.(1973) Age, Occupation and Life Satisfaction.The Gerontologist,13,58–61.
- Altinkaya, E. (1996) Kalite Yeterlilik Etil Hizmet Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi ve Psikolojisi, Türk Psikoloji Bülteni, Cilt 2, Sayı 5, s. 50–51, Ankara.
- Altıntaş, E. (1997) Teknik Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordamcı Değişkenler. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresine Sunulan Bildiri, 10–12 Eylül, Eskişehir.
- Andrews,F. Monro Withey,S.B (1976).Social Indicators of Well-being, Free Press, New York
- Argyris, S. (1972) Intervention theory and method. N.Y.:Add. Wesley comp.
- Armsden,G.C.& Greenberg,M.T. (1987),The Inventory of Parent and Peer Attachment. Individual Differences And Their Relationship to Psychological Well-being in Adolescence. Journal of Youth and Adolescence,16,427–45
- Aslan H, Alpaslan NZ, Aslan O, Ünal M. (1996) Hemşirelerde Tükenme, İş Doyumu ve Ruhsal Belirtiler. Nöro Psikiyatri Arşivi; 33.192–199.

- Aslan H, Gürkan S. B., Alparslan Z. N. Ünal M. (1996) Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlere Tükenme Düzeyleri, Türk Psikiyatri Dergisi, 7(1): 39-45.
- Aslan H, Ünal M, Aslan O. (1996) Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. Düşünen adam, 9.48.
- Bacanlı, F. (1995). “ Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki Olgunluk düzeylerine etkisi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bailey, R.D. (1985). The Burnout Helper: Coping vWith Stress in Caring, Black Wcil Scientific Publication, Oxford.
- Bakırcıoğlu, Rasim (1994). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık. Kurhan Kitabevi Yayınlan Nr. 975, Ankara.
- (2000). İlköğretim, Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık. Anı Yayınlan, Ankara.
- Balzer, W.K. (1997). Users' Manual for the Job Descriptive Index and the Job in General Scales, Bowling Green: Bowling Green State University.
- Barrows, David ve Wesson, Tom. (2000). A Comparative Analysis of Job Satisfaction Among Public and Private Sector Professionals. http://www.innovation.cc/rev_arts/job_satisfaction2.htm.
- Bartlett vd. A. L. (1999). Student Employees in University Food Service: Job Design, Job Characteristics and Job Satisfaction. http://www.nacurs.org/services/publications/journal_1999/bartlett.asp.
- Başaran TE. Cinsel davranışın yönetimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: III, Ankara,1982.
- Baysal, Ayşe (1993) Çalışma Yaşamında İnsan, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi
- Beemsterboer, J. ve Baum, B.H. (1984) Burnout: Definitions and Health Care Nurses, Research in Nursing and Healt, 9 (2), s.147–153.
- Belcastro, P.A. (1982) Burnout and Its Relationship to Teachers Somatic Complaints and Illnesses, Psychological Reports.50,1045–1046.

- Berns JS. Job satisfaction and conflict: management for nurses. Toronto: 1984:1328.
- Bowling A. (1993) Measuring Health, A review of Quality of Life Measurement. Open University Press. pp: 1–23. Bradburn (1969),
- Brayfield, A. H.ve Rothe, H. F. (1951). An Index Of Job Satisfaction, Journal of Applied Psychology, 35, 307–311.
- Braynt, F.B., and Veroff, J (1982) Structure of Psychological Well-being:A sociohistorical analysis. Journal of Personality and Psychology,43,653–673
- Brett, J. F. vd. (1995). Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship Between Organizational Commitment and Performance. Academy of Management Journal, 38(1), 261–271.
- Bull, C.N, & Aucoin, JB (1975) Voluntary Association Participation and Life Satisfaction: A replication note. Journal of Gerontology, 30, 73–76
- Cameron,P.,Titus,D.G.,Kostin,J.,&Kostin,M. (1973) The Life Satisfaction of Nonnormal Persons. Journal of Consulting and Clinical Psychology,41(2),207–214.
- Campbell,A.,Converse,P.E.,& Rodgers,R.L. (1976) The Quality of American Life:Perceptions,Evaluations, and Satisfactions.,Russell Sage Foundation, New York.
- Canbaz S., Sünter A.T., Kabak Ş., ve ark. (2001) Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, İş Doyunu ve İşe Bağlı Gerginlik. Ulusal İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Günleri Bildiri Kitabı. 27-29 Nisan 2001. 196-200.
- Capel, A.S. (1971) A Longitudinal Study of Burnout in Teachers. British Journal of Educational Psychology. 61, s. 36–45.
- Catalano, R., Doherty,D.,Brownell,A. (1986)The Relation of Economic Conditions, Social Support, and Life Events to Depression. Journal of Community Psychology,14,103–119
- Centers, R.J. (1949) The Psychology of social classes. Princeton, N.J.:Princeton University Press
- Chambers, R.Stresses, Coping Mechanisms and Job Satisfaction In General Practitioner Registrars. BJ Gen Prac,46.343–348,June 1996.

- Chekola, M.G. (1974). *The Concept of Happiness*. Xerox University Microfilms; Ann Arbor, MI?
- Cherniss, C. (1980) *Professional Burnout in Human Service Organizations*, Praeger Press, New York.
- Clark, C.C.(1980) :*"Burnout: Assessment and Intervention"*.*Journal of Nursing Administration*. 10.39–43.
- Clemente,F.,&Sauer,W.J. (1976) *Life Satisfaction in the United States*. *Social Forces*,54,621–631.
- Coleman, J.S. (1988) *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *American Journal of Sociology* 94.95–120
- Constable, J.F. ve Russel, D.A.V. (1986) *The Effect of Social Support and The Work Environment Upon Burnout Among Nurses*, *Journal of Human Stress*, 12 (1), pp. 20–26.
- Cordes, C.I. ve Dougherty, T.W.(1993)*A Review and An Integration of Research on Job Burnout*. *Academy of Management Review* 15(4),pp.621–656.
- Costa,P.T.,Jr.,& McCrae,R.R. (1980)*Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being*. *Happy and Unhappy People*. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Coyne, J.(1976) *Depression and the Response of Others'*,*Journal of Abnormal Psychology*.8 186–193.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. New York: Mc Graw-Hill.
- Crohan, S.E., Antonucci, T.C., Adelman, P.K. & Coleman, L.M. (1989). *Job Characteristics and ELL being at Midlife*. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 223–235.
- Cronin, S.D ve Rooks. C.A. (1985) *The Stress, Social Support and Burnout of Critical Care Nurses*, *Heart and Lung*, 14 (1), pp. 31–39.
- Csikszentmihalyi, M. (1982) *Towards a Psychology of Optimal Experience*. In L.Wheeler(Ed.) *Review of Personality and Social Psychology*, 2 Sage, Beverly Hills, CA
- Cummings, T.G. ve J. Bigelow (1976) «*Satisfaction, job involvement and intrinsic motivation*» *Journal Of Applied Psychology*, 61 (4).

- Cutler, N.E.(1979) Age Variations in the Dimensionality of Life Satisfaction.
Journal of Gerontology,34,573–578
- Çam, O (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi
(Yayınlanmamış Doktora Tezi) İzmir: Ege Üniversitesi.
(1992) Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin
Araştırılması, Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe
Üniversitesi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
(1993) Çetinkaya, Canan, Anı Yayıncılık, sayfa 49 Ankara, 2000
“Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”
- Davis, Keith. (1988). (Çev: Kemal Tosun vd) İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları: 1989-95.
- Diener, E., Emmons, R.A., R.J., Griffin, S. (1985) The Satisfaction with Life Scale.
Journal of Personality Assessment, 49,1, 11–15.
- Diener, E. (1984) Subjective Well-Being. Psychological Bulletin, 95,3, 542-575.
- Diener,E.,&Emmons,R.A.(1985) The Influence of Positive and Negative Affect. Journal of Personality and Social Psychology,47,1105–1117
- Dikmen, A.A.(1995) İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara Üniversitesi, S. F. Dergisi, Cilt:50, Sayı:3–4, s 115–140
- Dilber, M.,(1981) Türk Özel Kesim Endüstrisinde Yönetmel Davranış, Boğaziçi Üniversitesi Yayını,İstanbul
- Dolan, N. (1988) "The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction in Nurses" Journal of Advanced Nursing, 12 (1), pp.3–12.
- Dünya Sağlık Raporu (1998). (Çev. Ed. Metin B., Akın A., Güngör İ.) Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara 1998. ss:45-70
- Eastarlin, R. (1974) "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empricial Evidence ",in Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramowitz, edited by P.A.David and M.W. Reder, Acedemic Pres, New York and London.
- Emmons,R.A.,& Diener,E.(1986) Influence of Impulsivity and Sociability on Subjective Well-being. Journal of Personality and Social

- Psychology,50,1211–1215
- Encyclopedia of Occupational Health and Safety (1998), Fourth Edition, International Labour Organisation, Geneva.
- Ergenç, Alev (1982) "İş Doyumunu Ölçütleri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri", II. Ulusal Yönetim Psikolojisi Sempozyumu
- Ergin, C. (1992) : "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. H.Ü.Ankara.
- Ergör A. (2003) Birinci basamakta iş doyumunu ve bunu etkileyen etmenler. 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu Bildiri Kitabı. 5 Nisan 2003, 271-300.
- Farber, B.A. (1981). "Stress and Burnout in Suburban Teachers". Journal of Educational Research. 77 (6), 325–332.
- Firth, H., ve Diğerleri (1986) Intepersonal Support Among Nurses at Work, Journal of Advanced Nursing, 11(3), s. 273-282.
- Firth, H (1986) Burnout and Professional Depression, Journal of Advanced Nursing, 11(6), s. 633–641.
- Fordyce, M.W. (1977) Development of a Program to Increase Personal Happiness. Journal of Counseling Psychology.
- Fraze, Steven D. ve Ritz, Rudy A. (2000). A Comparison of the Career Choice and Job Satisfaction of Scholarship Recipients with Non-Scholars in a College Of Agriculture. <http://www.ssu.missouri.edu/ssu/AGED/naerm/s-i-3.htm>.
- Freudenberger, M.J., (1974) Staff burnout, Journal of Social Issues, 30, s. 159-165.
- Gençdoğan, Burhan ve Uzun, Bilge (2003) Çevik Kuvvet Polislerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri ile Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Vaka Örneği, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:1, Cilt:1, Sayı 1, Gaziantep Polis Meslek Yüksek Okulu.
- Gilmore, Sirley A. vd. (1999). Job Satisfaction and Service Quality Perceptions: University Food Service Employees. http://www.nacufs.org/services/publications/journal_1999/gilmore.asp.
- Glenn, N.D., & Weaver, C.N (1979) A note on Family Situation and Global Happiness. Social Forces, 57, 960–967
- (1981) The Contribution of Marital Happiness to Global Happiness. Journal of Marriage and the Family, 43, 161-

168

- Gottman, J.M & Krokoff, L.J. (1989), Marital Interaction and Marital Satisfaction: A Longitudinal View. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 57, 47–52.
- Gökberk, M. (1967). *Felsefe Tarihi*. Ankara: Başnur Matbaası
- Gökçakan, Z., ve Özer, R. (1997). "Doğu Karadeniz Bölgesindeki İllerde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 10–12 Eylül, Eskişehir.
- (1999) Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik. Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları No: 1. Basım Ocak 1999, Rize s.3
- Gözüm S. (1996) Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşireler ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum.
- Greenglass, R. ve Burke, J.R., (1988), Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences, *Sex Roles*, 18 (3), s. 215-219.
- Güneş A.S. (2000). <http://olusum.drama.sitemynet.com/oda/1999-2000/gelism.htm>
- Haavio, Martti (1971) *Biogagalles*. Vanhaa ja uutta Lappia. Kalevalaseuran vuosikirja 71. Porvoo, Helsinki: WSOY, 156–177
- Hail, D.T. ve E. Lawler (1976) «Job Characteristics and Pressures and the Organizational Interpretations of Professionals», *Administrative Science Quarterly*, 15.
- Hayran O., Aksayan S. (1991) Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu. *Toplum ve Hekim*, 16–17.
- Hertzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. (1959) *The Motivation to Work*, Wiley, New York.
- Hovardaoğlu, S. (1994) *Davranış Bilimleri için İstatistik*. Hatiboğlu yayınları, Ankara.
- Hood, Jr, Spilka, B., Hunsberger, B., & Gorsuch, R. (1985). Theories of Religious Development. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 24, 396–402

- Iaffaldano, M. T., ve Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251–273
- Igbaria, M. vd. (1994). Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel. *MIS Quarterly*, 18(2), 175–201.
- Iris ,B.,& Barrett,G.V. (1972) Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*,56,301–304
- Iveson, J. (1983) Banishing The Burnout Syndrome, *Nursing Mirror*, 196 (18), pp.43.
- Izgar, H.(2001).”Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” Nobel Yayın Dağıtım Ankara, s 1–11
- (2003).Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Konya 2003. s. 141, Eğitim Kitabevi Yayınları, 19.
- John DC, Susan JH, Tobby DW, Peter BW. (1983) The Experience of Work. Academic Press Inc, 19.
- Johnson, T. (1989).A Study of Full-Time Faculty Burnout at Evergreen Valley College. ERIC ED 308905.
- Kantarıcı, Kemal. (1997). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansının Etkileri. İzmir (DEÜ, SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi), 54.
- Karlıdağ R., Ünal S., Yoloğlu S. (2000) Hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi. *Türk psikiyatri dergisi.*, 2000,11(1):49-57.
- Katrinli , Atal ve Özmen (1995), "Otel İşletmelerinde İşin ve Kişinin Özelliklerine göre İş Doyumu", II. Ulusal Turizm Kongresi
- Katrinli, ve Timurcanday (1994) "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde İş Yapısı Özellikleri, İş Doyumu ve Sorunlar", 1. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu
- Katz, Robert L. (1963) Empathy, Its Nature And Uses, The Free Press Of Glencoe, A Division Of The Macmillan Company, Printed In The United States America.
- Keser, A.(2003) Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı. Bursa.

- Kihm, Jenifer A. (2001). Update for Users of the JDI: New National Norms for the Job Descriptive Index. <http://webm8426.ntx.net/TIPJul97/Kihm.html>.
- Kirk, R.E. (1982) *Experimental Design: Procedures for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.) Belmont: Brooks/cole.
- Kitapçioğlu G. (2003) Bornova Eğitim ve Araştırma Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin, İş Güçlüğüne Neden Olan Faktörler ile Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu Bildiri Kitabı. 5 Nisan 2003 Manisa, 27-33.
- Kondo, Yoshio (1998) *Human Motivation*, 5. Ed., Japanese Standards Association, Tokyo.
- Korman, A. K. (1978). "Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji," (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Kozma and Stones, (1980) The Measurement of Happiness: Development of the Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness (MENSU). *Journal of Gerontology*, 35, 906–912.
- Köker, Süreyya (1991) Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köknel, Özcan (2000) *İnsanı Anlamak*. Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Kunin, T. (1955) The Construction of a New Type of Attitude Measure. *Personnel Psychology*, 8, 65–67.
- Kuzgun, Y. (1997) Rehberlik ve Psikolojik Danışma. ÖSYM Yavinlan No. 12, Ankara. (2002) Meslek Danışmanlığı, Uygulamalar Kuramlar. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Kyriakos, C. (1979). Teacher Stress and Burnout: an International Review. *Educational Research*, 29, 2, 46–152.
- LaLopa, J. (1997). Commitment and Turnover in Resorts Jobs. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 21, 11–26.
- Landy, F.J. (1989). *Psychology of Work Behavior*. Pacific Grove, CA: Brooks&Cole.

- Lam, Terry. (2001). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157.
- Larson, R. (1978) Thirty Years of Research on the Subjective Well-being of Older Americans. *Journal of Gerontology*, 33, 109–125.
- Lawler, E.E. ve D.T. Hail, (1970) Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation, *Journal Of Applied Psychology*, 54 (4).
- Lazarus, R.S. (1966) *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw-Hill, New York.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (1998) The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, pp.297-308.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S. Ve Kiewa, K. (1974) Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling & Development*. 76 (4), 475–482
- Liang, J., Dvorking, L., Kahana, E., & Mazian, (1999) Social Integration and Morale: A re-examination. *Journal of Gerontology*, 35, 746–757.
- Lodahl, T.M. ve M. Kejner (1965) «The definition and measurement of job involvement», *Journal Of Applied Psychology*, 49 (1).
- Lofquist, L.H., Dawis, R. (1967) *Adjustment to Work. A Psychology View of Man's Problem in a Work-oriented Society*, Appleton Century Crofts, New York, NY.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*. 2, s. 99–113.
- (1984) *The Maslach Burnout Inventory: Research Edition Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Pres.
- (1985) The Role of Sex and Family Variables in Burnout, *Sex Roles*, 12 (7), s. 827–851.
- (1986) *Maslach Burnout Inventory*; Press Palo Alto; CA.
- Mathieu, J. E. vd. (1993). Job Perceptions-Job satisfaction Relations: An Empirical Comparison of Three Competing Theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(1), 370–387.

- McCarty, P. (1985). "Burnout in Psychiatric Nursing", J. Of Advanced Nursing, 10 (4), pp. 305–310.
- McCormick EJ, Tiffin J: Industrial Psychology, Printice Hall
Psychology Series, USA, 1974.
- Mechanic,D.,& Hansell,S. (1987)Adolescent Competence,Psychological Well-being, and Self- assessed Physical Health. Jornal of Health and Social Behaviour,28,364–374.
- Michalos, A.C. (1980) Satisfaction and Happiness. Social Indicators Research,8,385–422.
- Murat, İ.(2003) Psikoloji ve Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlik Mesleğine Giriş(Alternatif Yaklaşım)Editör: Mehmet Durdu Kızıllı, Ankara: Öğretipegema Yayıncılık
- Neugarten,B.L.,Havighurst,R.J., &Tobin,S.S.(1961) The Measurement of Life Satisfaction. Journal of Gerontology,16,134–143.
- Newman, W.H., (1975) Administrative Action. Englewood Cliffs, N J. : Prentice Hall.
- Nicholls, J.G., (1980) Effort is virtuous but it's better to have ability : evaluate responses to perceptions on effort and ability», Journal Of Research in Personality, 10.
- Odacı, H. (2003) İnsan ilişkileri beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerine etkisi Psikometri Psikoloji Psikofarmakoloji (3P) Dergisi, 11(4):310–315.
- Orley J., Kuyken W. (1993) Quality of Life Assessment: International Perspectives. Proceedings of The Jointmeeting Organized by the WHO and the Foundation IPSEN in Paris, July 2–3, 1993. pp: 41–57.
- Öner, N. (1987) "Kültürlerarası Ölçek Uyarlamasında Bir Yöntem Bilim Modeli" Psikoloji Dergisi, IV Ulusal Psikoloji Kongresi Özel Sayısı, Psikologlar Derneği Yayını, C:6, s:21.
- Örmen, U.(1993).Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul
- Özden, Yüksel (2004) Eğitim ve Okul Yöneticiliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Özer, H. Ekinci, M. Bağ, B. ve Kırpınar, İ. (1997) Hemşirelerde Tükenmişlik

Düzeylerinin İncelenmesi. VI. Anadolu Psikiyatri Günleri, Bilimsel Çalışmalar Kitabı, Mutludoğan Ofset, İstanbul.

- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A Meta-analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review*, 9, 712–721.
- Pines, A.M. Aranson, E. (1988) "Career Burnout. Causes and Cures". New
- Porter, L.W. (1961). A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 10. Psikiyatri Gazetesi, 1994
- Reich, J., & Zautra, A., (1983), Life Events and Perceptions of Life Quality: Developments in a Two-Factor Approach. *Journal of Community Psychology*, 11, 121–132
- Rje L. (1980) Management theory and application. Newword: Irwin Inc.
- Robinson, J.P. (1973) Life Satisfaction and Happiness. In J.P. Robinson & P.R. Shaver (Eds.). *Measures of Social Psychological Attitudes*, 11-43, Institute for Social Research, University of Michigan Research Center.
- Rogers, C. (1951) *Client-centered therapy; its current practice, implications and theory*. Oxford, England: Houghton Mifflin
- Rosenfeld, Giacalone ve Richardson (1995) *Impression Management*, Routledge, London.
- Saal, F.E. (1975) Job involvement: A Private Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 63 (1).
- Saunders R. ve Watkins J.F. (1980) Teacher Burnout-Stress Management Research: Implications for Teacher Preparation-Personnel Selection-Staff Development", Paper Presented at The National Conference of The National Council of States on inservice Education
- Schmitt. F.L. (1985) *Human performance on the job: Theories and evidence on determinants and consequences*. New York: 103. APA.

Schuler, R.S. (1975) Determinants of Involvement: Individual vs. Organizational

- zational: An Extension of the Literature», Academy of management Toplantısında sunulan bildiri.
- Schwab, L.(1996) Individual Hardiness and Staff Satisfaction. *Nursing Economics*,14,171–173.
- Schwarz,N.,& and Clore,G.L.(1983).Mood ,Misattribution,and Judgements of Well- being: Informative and Directive Functions of Affective States. *Journal of Personality and Social Psychology*,45,513–523.
- Scitovsky, T. (1976),*The Joyless Economy: An Inquiry into Human Satisfaction and Dissatisfaction.*,Oxford University Press,Oxford.
- Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An Examination of Conflicting Findings on the Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28, 599–612.
- Seidman, S.A.ve Zager, J.(1991) A Study of Coping Behaviours and Teacher Burnout. *Work and Stress*.5.205–216
- Selçuk, Ziya (2000) *Gelişim ve Öğrenme*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Shaffer, G.(1987),Patterns of Work and Non-work Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*,72,115–124.
- Shin,D.C., & Johnson,D.M (1976) Perceived Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*,5,475-492.
- Siogel, A.L. ve P. A. Rini, (1973) Job Involvement, Participation In Decision Making, Personal Background and Job Behavior, *Organizational Behavior And Human Performance*, 9.
- Smith, P. K.ve Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Spreitzer,E.,& Snyder,E.E. (1974) Correlates of Life Satisfaction Among the Aged. *Journal of Gerontology*,29,454–458.

- Steven D. vd. (2000). A Comparison of the Career Choice and Job Satisfaction of Scholarship Recipients With Non-Scholars in a College of Agriculture. <http://www.ssu.missouri.edu/ssu/AGED/naerm/s-i-3.htm>.
- Storlie, F. J. (1979) Burnout: The Elaboration of a Concept. American Journal of Nursing, s. 2108–2110.
- Strawser, J. A. (2000). Job Satisfaction in Accounting Practice: A Comparison Of Two Periods. <http://panopticon.csustan.edu/cpa99/html/strawser.html>.
- Sünter A.T., Canbaz S., Dabak Ş., ve ark. (2001) Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği günleri bildiri kitabı. 27-29 Nisan 2001. 191-195.
- Super, D. E., Beilin, D. (1969). The Psychology of Careers. New York: Harper and Row.
- Syptak, Michael vd. (2000). Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice. <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.
- Szilagyi, A. (1979). Keeping Employee Turnover Under Control. Personnel, 56, 42-52.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1985). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study. Journal of Applied Psychology, 74(3), 502-07.
- Taner, Bahar. (1993). Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi. M. Anadol (Çiğdem, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi), 48.
- Tezer, E. (1991). İş Doyumu Ölçeği. 9(1.2.3):5–76
- Ting, (1997). Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. Public Personnel Management, 26(3), 313–334.
- Topaloğlu, Melih ve Tuna, Muharrem. (1998). Otel İşletmelerinde Stresin Değerlendirilmesi. Ampirik Bir Çalışma. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 9, 39.
- Toros ve Yetim (2000) "Elit ve Elit Olmayan Basketbolcularda Hedef Yönelimi Güdüsel İklim ve Yaşam Doyumu" bildirimlerini XI. Ulusal Psikoloji Kongresi

- Torun, A.(1995) Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destekleri Üzerine Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. S.B.E. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tümkaya, Songül (1994) Öğretmenlerde Tükenmişlik ve Bunu Gidermeye Yönelik Çabalar. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, 1. Cilt. ADANA
- Tütüncü, Ö.ve Çiçek, O.(2000). İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 11, 124–126.
- Uyarer, Ş.(1989) Kariyer Yönetimi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001) Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi, 4(2):113–118.
- Velicangil S., Velicangil Ö. (1987) Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları. YODÇEM, İsgüm Basımevi, Ankara 1987.
- Verkuyten, M (1986), Impact of Sex Differences on Global Self-esteem Among Adolescents in the Netherlands, Editor: Psychological Reports, Missoula, M. 59, s(446), (5 ref).
- Vroom, H.V. (1962) Effort Involvement, Job Satisfaction and Performance, Personnel Psychology, 15.
- (1964) Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.
- (1964). The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, Inc., 99.
- Weiss D.J.vd.(1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.
- Weiss, G. (1988) Patient Satisfaction with Primary Medical Care, 26, 383-392.
- Wilson, W. (1967) Corraletes of Avowed Happiness. Psychological Bulletin, 67, 294–306.
- Wood, D., (1974) Effect of worker orientation difference on job attitude correla-tes», Journal Of Applied Psychology, 59.
- Woods, R.H. (1992). Managing Hospitality Human Resources. East

Lansing, MI: Educational Institute of the American Hotel and Motel Association.

Wright (1978), www.cvtr.net/makale/is_trend/brnout_sendromu.htm

Yeşilyaprak, B. (1995) "Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme" Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(6):43–49 (Aralık).

Yetim, Ü. (1994). İş ve Meslek Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışması. Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi, 2, 134.

(2001). "Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri", Bağlam

Yayımları, 158.I. Basım, Kardeşler Matbaası, İstanbul s 17

Yıldırğan, Recep. (1996). Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu-Personel Devri İltisi ve Sendromları Üzerine Bir Araştırma (DEÜ, SBE, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 62.

Zajonc, R.B(1980) Feeling and Thinking: Preferences Need No

Inferences. American Psychologist,35, 151–175

Zunker, G.V. (1989) Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, Brooks Cole Publishing Company, California.

Zytowski, D (1970) Psychological Influences in vocational

Development,4(2), The Guidance Monograph

Series, B.Shertzer&S Stone(Eds),Boston: Houghton-Mifflin.

EKLER

EK - 1 İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek işinizden sağladığınız doyum düzeyinizi saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden durumunuzu en iyi yansıtan seçeneğe çarpı (X) işareti koyunuz. İçtenlikle vereceğiniz yanıtlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hemen hemen hiçbir durumda | Pek az durumda | Bazı durumlarda | Hemen hemen bütün durumlarda |

2. İşinizde görevleriniz belirli midir?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hemen hemen hiçbir durumda | Pek az durumda | Bazı durumlarda | Hemen hemen bütün durumlarda |

3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hemen hemen hiçbir durumda | Pek az durumda | Bazı durumlarda | Hemen hemen bütün durumlarda |

4. İşinizde kendinizi çoğunlukla emin olmuştuk hisseder misiniz?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hemen hemen hiçbir durumda | Pek az durumda | Bazı durumlarda | Hemen hemen bütün durumlarda |

5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Çok az istekli | Az istekli | Çok istekli | Pek çok istekli |

6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| İşim monoton | Oldukça monoton | Fazla monoton değil | Hiç monoton değil |

7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?

Çok az seviyorum Az seviyorum Çok seviyorum Pek çok seviyorum

8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?

Çok az Az Çok Pek çok

9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?

Çok az Az Çok Pek çok

10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?

Hiç inanmıyorum Az inanıyorum Çok inanıyorum Pek çok inanıyorum

PDF Creator! 2 Trial
www.scansoft.com

EK – 2 Yaşam Doyumu Envanteri

Aşağıda 5 ifade vardır. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla “Hiç uygun değil”den “Çok uygun”a kadar seçenekler sunulmuştur. Önce cümleyi okunuz sonra bu derecelendirilmiş seçeneklerden sizin için uygun olanı çarpı X işareti ile işaretleyiniz.

Teşekkürler

	Hiç uygun değil	Uygunsuz değil	Biraz uygun değil	Orta uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Çok uygun
Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın							
Yaşam koşullarım çok iyi							
Yaşamımdan hoşnutum							
Şu ana kadar istediğim şeyleri elde ettim							
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim							

EK – 3 Tükenmişlik Envanteri

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum	0	1	2	3	4
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini home analarım.	0	1	2	3	4
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0	1	2	3	4
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekte çok yıpratıcı.	0	1	2	3	4
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0	1	2	3	4
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0	1	2	3	4
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	1	2	3	4
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	1	2	3	4
12. Çok şeyler yapabilecek güç değilim.	0	1	2	3	4
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0	1	2	3	4
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	1	2	3	4
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	0	1	2	3	4
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi dinlenmiş hissedirim.	0	1	2	3	4
19. Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim.	0	1	2	3	4
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	0	1	2	3	4
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	0	1	2	3	4
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissederim.	0	1	2	3	4

EK-4 Bilgi Formu

- 1.Cinsiyet Kadın Erkek
- 2.Yaş 20–30 31–40 41–50 51–60 61 yaş ve üzeri
- 3.Gelir 100 milyon -500 milyon
 501 milyon -900 milyon
 1 milyar -1.499 milyon
 1.500 milyon -2 milyar
 2 milyar üstü
- 4.Medeni durum Evli Bekar Dul
- 5.Öğrenim durumu İlkokul Ortaokul Lise
 Yüksek Lisans Doktora
- 6.Eşinizin öğrenim durumu İlkokul Ortaokul Lise
 Yüksek Lisans Doktora
- 7.İş değişikliği yapmak ister misiniz? Evet Hayır
- 8.Eşiniz çalışıyor mu? Evet Hayır
- 9.İşinizde ceza aldınız mı? Evet Hayır
- 10.İşinizde ceza aldınız mı? Evet Hayır
- 11.Mesai dışı ek iş yapıyor musunuz? Evet Hayır
- 12.Eviniz var mı? Evet Hayır
- 13.Varsa size mi ait? Evet Hayır
- 14.Otomobiliniz var mı? Evet Hayır

15. Varsa size mi ait? Evet Hayır

16. Ailenizde sakat biri var mı? Evet Hayır

17. Kaç çocuğunuz var? 1 2 3 4 5 ve üstü

18. İşinizde kaç senedir çalışıyorsunuz? 5 yıldan az

5–10 yıl

11–15 yıl

16–20 yıl

21 yıl ve üstü

PDF Create! 2 Trial
www.scansoft.com

ÖZGEÇMİŞ

18 Aralık 1967 yılında Samsun'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Samsun'da tamamladıktan sonra, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji bölümüne girmiş ve mezun olmuştur.

1996 yılında Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim dalında araştırma görevlisi olarak göreve başlamıştır. 1999 yılında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında yüksek lisansını tamamlamıştır. Aynı yıl eş durumu sebebi ile görevinden istifa etmek zorunda kalmıştır.

2000 yılından itibaren İstanbul'daki bir devlet okulunda İngilizce öğretmeni olarak görev yapmaktadır; evli ve bir çocuk annesidir.

PDF Create! 2 Trial
www.scansoft.com