

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ
ANABİLİM DALI
DENİZCİLİKTE EMNİYET, GÜVENLİK VE ÇEVRE YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ
DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ:
BALIKÇI SINIFI GEMİADAMLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Müge BÜBER

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ali Cemal TÖZ

İZMİR - 2017

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : MÜGE BÜBER
Öğrenci No : 2014800840
Tez Başlığı : Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma
Savunma Tarihi : 27.07.2017
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Ali Cemal TÖZ

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Yrd.Doç.Dr.Ali Cemal TÖZ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Yrd.Doç.Dr.Oğuz ATIK	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Cengiz METİN	- Ege Üniversitesi	

MÜGE BÜBER tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği (4 / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. M. Banu DURUKAN SALI
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemiadamları Üzerine Bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

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

Müge BÜBER

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine

Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemiadamları Üzerine Bir Araştırma

Müge BÜBER

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı

Denizcilikte Emniyet, Güvenlik ve Çevre Yönetimi Yüksek Lisans

Balıkçılık gerek günümüzde gerekse de gelecekte ülke ekonomisine bir kaynak sağlayan önemli yatırımlar arasında sayılmaktadır. Balıkçılık ve su ürünleri kaynaklarını sürdürülebilir bir şekilde yönetme diğer bir ifade ile sağlıklı bir şekilde işletme için bu sektöre bütünsel bir bakış açısı ile bakılmalı ve balıkçıların yaşam koşullarını iyileştirmek için çalışmalar yapılmalıdır. Balıkçıların işsizlik, düşük ücretli maaş, tehlikeli çalışma koşulları, ruhsal denge bozuklukları, kötü hava koşulları, benlik saygısı yetersizliği, stresli iş ortamı gibi faktörler ele alındığında zor bir meslek olduğu açıktır.

Çalışmanın asıl amacı, balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerini tespit etmektir. Çalışmanın ikincil amacı ise tükenmişlik ve iş-yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yönünü regresyon analizi ile belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda, tanımlayıcı ve keşifsel nitelikli bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Uzmanlar ile yüz yüze görüşmeler yapılarak saha araştırmasında kullanılacak değişkenler tespit edilmiş ve bunlara bağlı hipotezler geliştirilmiştir. Bu değişkenler veri toplama aracı olarak uyarlanan anket formu ile İzmir bölgesindeki barınaklardan toplanarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi için t-testi ve ki-kare testi gibi çeşitli istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Balıkçılık.

ABSTRACT

Master's Thesis

**The Effects of Burnout Level on Job and life Satisfaction: An Application on
Fishing Vessel Seafarers**

Müge BÜBER

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Marine Transportation Engineering

Maritime Safety, Security and Environmental Management Program

Fishing is considered one of the important investments that provide a continuous source of country's economy both the present and future time. In order to sustain fisheries and aquatic resources in a sustainable manner, this sector should be looked at from a holistic point of view for healthy operation and work should be done to improve the living conditions of fishermen. It is obvious that fishing profession is so difficult due to such handicaps as unemployment, low income, dangerous job conditions, mental stress among fishermen, harsh weather conditions, threat to self esteem, psychological sense of mastery, self-reported stress levels.

According to this study, the main purpose of the study is to determine the burnout, job satisfaction and life satisfaction levels of the fishing vessel seafarers. The secondary purpose of the study is to determine the relationship between burnout and job-life satisfaction through regression analysis. In accordance with this objective, a descriptive and exploratory research has been carried out. Face-to-face interviews were conducted to determine the variables to be used in the fieldwork via experts and hypotheses have been developed. These variables were collected and analyzed by using the adapted survey form from landing site in Izmir. The data were analyzed with various statistical methods such as t-test and chi-square test for analysis.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Fishery.

**ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: BALIKÇI SINIFI
GEMİADAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) SENDROMUNA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) KAVRAMI	3
1.2. TÜKENMİŞLİĞİN İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ	10
1.3. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	13
1.3.1. Tükenmişlik ve Depresyon	13
1.3.2. Tükenmişlik ve İş Yüğü	15
1.3.3. Tükenmişlik ve Stres	15
1.3.4. Tükenmişlik, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	18
1.3.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık	19
1.3.6. Tükenmişlik ve Örgütsel Adalet	20
1.3.7. Tükenmişlik ve Örgüt Kültürü	21
1.3.8. Tükenmişlik ve Personel Güçlendirme	21

1.3.9. Tükenmişlik ve İş Doyumu	22
1.3.10. Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu	25
1.4. TÜKENMİŞLİK ARAŞTIRMALARI TARİHİ	26
1.4.1. Öncü Safha	26
1.4.2. Ampirik- Deneysel Safha	27
1.5. TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	28
1.6. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	34
1.6.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	34
1.6.2. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	39
1.6.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	40
1.6.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli	42
1.6.5. Pines Tükenmişlik Modeli	44
1.6.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	44
1.6.7. Meier Tükenmişlik Modeli	46
1.7. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLER	49
1.7.1. Bireysel Değişkenler	49
1.7.2. Örgütsel Değişkenler	52
1.8. TÜKENMİŞLİK BELİRTİLERİ	54
1.8.1. Fiziksel Belirtiler	54
1.8.2. Psikolojik/ Duygusal Belirtiler	55
1.8.3. Davranışsal Belirtiler	55
1.9. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE ÇALIŞMALARI	58
1.9.1. Bireysel Mücadele Teknikleri	59
1.9.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri	60

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	63
2.2. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ	65
2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	66

2.3.1. Bireysel Faktörler	68
2.3.2. Örgütsel Faktörler	70
2.4. İŞ DOYUMU KURAMLARI	72
2.4.1. İş Doyumuna Ait İçerik Kuramları	73
2.4.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	73
2.4.1.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı	75
2.4.1.3. Alderfer Varolma-İlişki-Gelişme Kuramı	77
2.4.1.4. McClelland Üç Günü Kuramı	78
2.4.2. İş Doyumuna Ait Süreç Kuramları	79
2.4.2.1. Vroom Beklenti Kuramı	79
2.4.2.2. Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	80
2.4.2.3. Adam Eşitlik Kuramı	81
2.4.2.4. Locke Amaç Kuramı	82
2.5. İŞ DOYUMU ÖLÇME YÖNTEMLERİ	82
2.5.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği	83
2.5.2. İş Tanımlama İndeksi (JDI- Job Description Index)	83
2.5.3. İş Doyum Ölçeği (JSS- Job Satisfaction Survey)	84
2.5.4. Genel Kıyaslama Ölçeği (JIG- Job in General)	84
2.5.5. Yüz Çizelgesi	84
2.5.6. Porter İhtiyaç ve Doyum Ölçeği	85
2.6. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	85
2.7. BALIKÇILIK MESLEĞİNE AİT İŞ DOYUM ARAŞTIRMALARI	87
2.8. İŞ DOYUM SONUÇLARI	94

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

3.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	97
3.2. YAŞAM DOYUMUNUN ÖNEMİ	100
3.3. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	101
3.3.1. Kişisel ve Demografik Faktörler	102
3.3.2. İş İle İlgili Faktörler	104

3.3.3. Çevresel Faktörler	105
3.3.4. Toplumsal Faktörler	105
3.4. YAŞAM DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ	105
3.5. YAŞAM DOYUMU KURAMLARI	110
3.5.1. Belli Bir Noktaya Ulaşma Kuramı (Telic Theory)	110
3.5.2. Etkinlik Kuramı	110
3.5.3. Aşağıdan Yukarıya (Bottom Up) ve Yukarıdan Aşağıya (Top Down) Kuramları	111
3.5.4. Yargı Kuramları	111
3.5.5. Bağ Kuramları	112
3.6. YAŞAM DOYUMU İLE YAPILAN ÇALIŞMALAR	112
3.7. BALIKÇILIK MESLEĞİNE AİT YAŞAM DOYUMU ARAŞTIRMALARI	115

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BALIKÇI SINIFI GEMİ ADAMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	120
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	121
4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	121
4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE SÜREÇLERİ	122
4.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi	124
4.4.1.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi ve Araştırma Tasarımı	124
4.4.1.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Ait Sonuçlar	125
4.4.2. Saha Araştırması	127
4.4.2.1. Saha Araştırma İçin Veri Toplama Aracının Oluşturulması	127
4.4.2.2. Veri Toplama Aracına Ait Bilgiler	128
4.5. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA SÜRECİ	130
4.5.1. Elde Edilen Veri ve Bilgilerin Analize Hazırlanması	131
4.5.2. Katılımcıların Profil Bilgilerine Ait Analiz ve Bulgular	135
4.6. VERİLERİN ANALİZİ	137
4.6.1. Tükenmişlik Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular	137

4.6.2. İş Doyumu Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular	139
4.6.3. Yaşam Doyumu Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular	141
4.6.4. Değişkenler Arası Korelasyon	142
4.6.5. Demografik Değişkenlerin Diğer Değişkenlere Etkileri	145
4.6.5.1. Değişkenlere İlişkin Karşılaştırmalı Analizler (T-Testi)	145
4.6.5.2. Değişkenlere İlişkin Karşılaştırmalı Analizler (One Way Anova Testi)	150
4.6.6. Değişkenler Arası Regresyon Analizi Bulguları	158
4.7. ARAŞTIRMA KISITLARI	163
4.8. TARTIŞMA	163
SONUÇ	165
KAYNAKÇA	170
EKLER	

KISALTMALAR

\$	ABD Doları
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APA	Applied Pharmaceutical Analysis
D	Duyarsızlaşma
DT	Duygusal Tükenme
ECOST	Ecosystems, Societies, Consilience, Precautionary Principle
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
HRQOL	Health Related Quality of Life
ICD	International Classification of Diseases
KB	Kişisel Başarıda Azalma
MBI- ES	Maslach Burnout Inventory- Educators Survey
MBI	Maslach Burnout Inventory
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory- General Survey
MBI-HSS	Maslach Burnout Survey- Human Service Survey
MUNSH	Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness
NESIA	Non-Economic Social Impact Assessment
PANAS	The Positive and Negative Affect Schedule
PGCMS	Philadelphia Geriatric Center Morale Scale
QOL	Quality of Life
SIA	Social Impact Assessment
SWIFT	Social Wellbeing in Fisheries Tool
SWLS	Satisfaction with Life Scale
TL	Türk Lirası
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Tükenmişliğe Ait Kavramsal Tablo	8
Tablo 2: Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Uluslararası Düzeyde Yapılan Çalışmalar	30
Tablo 3: Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Ulusal Düzeyde Yapılan Çalışmalar	32
Tablo 4: Tükenmişlik Modellerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 5: Demografik Değişken Ortalamaları İle Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkisi	51
Tablo 6: Tükenmişlik Belirtileri	56
Tablo 7: Tükenmişlik İle İlgili Müdahale Çalışmaları	58
Tablo 8: Bireysel Mücadele Teknikleri	60
Tablo 9: Örgütsel Mücadele Teknikleri	61
Tablo 10: İş Doyumu Kavramsal Çerçevesi	65
Tablo 11: İş Doyumu İle İlgili Yapılan Yazın Taraması	86
Tablo 12: Balıkçıların İş Doyumuna Yönelik Yapılan Yazın Taraması	90
Tablo 13: Balıkçıların İş Doyum Değişkenlerine Yönelik Farklı Ölçeklerin Karşılaştırılması	93
Tablo 14: Yaşam Doyumu Kavramsal Çerçevesi	99
Tablo 15: Yaşam Doyumu Ölçekleri	107
Tablo 16: Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	113
Tablo 17: Balıkçıların Yaşam Doyumuna Dair Yazın Taraması Tablosu	117

Tablo 18: Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Ait Uzman Bilgileri	125
Tablo 19: Pilot Anket Uygulaması Yanıtlayıcı Bilgileri	128
Tablo 20: Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması	130
Tablo 21: Güvenirlik Aralıkları	132
Tablo 22: Anket Bölümlerine Ait Cronbach Alfa Katsayıları	133
Tablo 23: İş Doyum Ölçeğine Ait Değişkenler	134
Tablo 24: Araştırmaya Katılan Balıkçı Sınıfı Gemiadamlarına Ait Genel Bilgiler	135
Tablo 25: Tekne İle İlgili Genel Bilgiler	136
Tablo 26: Tükenmişlik Bölümüne İlişkin İstatiksel Bilgiler	137
Tablo 27: Tükenmişlik İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	138
Tablo 28: İş Doyumu Bölümüne İlişkin İstatiksel Bilgiler	140
Tablo 29: İş Doyumu İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	140
Tablo 30: Yaşam Doyumu İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	141
Tablo 31: Değişkenler Arası Korelasyon	144
Tablo 32: Bağımsız İki Grup Arası Farkların Testi (Medeni Durum)	146
Tablo 33: Bağımsız İki Grup Arası Farkların Testi (Ailede Balıkçılıkla Uğraşan Birey)	148
Tablo 34: Yaş Gruplamasına Göre Anova Sonuçları	151
Tablo 35: Ücret Gruplamasına Göre Anova Sonuçları	153
Tablo 36: Teknedeki Görev Sınıflamasına Göre Anova Sonuçları	155

Tablo 37: Balıkçı Sınıfı Gemiadamlarının Deniz Tecrübesine Göre Anova Sonuçları	157
Tablo 38: Tek Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik ve İş Doyumu)	159
Tablo 39: Tek Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu)	160
Tablo 40: Çok Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doyumu)	161
Tablo 41: Çok Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu)	162

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Leiter ve Maslach Tükenmişlik Modeli	7
Şekil 2: Kişiler arası İlişkilere Göre Meslek Gruplarının Duygusal Tükenme Düzeyleri	12
Şekil 3: Maslach Tükenmişlik Modeli	36
Şekil 4: Farklı Meslek Gruplarına Ait Tükenmişlik Düzeylerinin “Thermometer Goal Chart Gösterimi	38
Şekil 5: Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	41
Şekil 6: Cherniss Tükenmişlik Modeli	43
Şekil 7: Meier Tükenmişlik Modeli	46
Şekil 8: Maslach ve Leiter (1997) Çalışma Hayatı Alanları ve Tükenmişlik İlişkisi	54
Şekil 9: İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler	67
Şekil 10: İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Değişkenler	68
Şekil 11: İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Değişkenler	70
Şekil 12: Talcott Parson Beş Değişkenli Modeli	72
Şekil 13: İş Doyumu Kuramları	73
Şekil 14: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	74
Şekil 15: Herzberg Çift Faktör Kuramı	76
Şekil 16: Dört İçerik Teorisinin Karşılaştırılması	78
Şekil 17: Vroom Beklenti Kuramı	80

Şekil 18: Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	81
Şekil 19: NESIA (Non-Economic Social Impact Assessment) Model Diyagramı	88
Şekil 20: Araştırmanın Kavramsal Modeli	122
Şekil 21: Araştırma Sürecinin Akış Şeması	123
Şekil 22: Araştırma Sürecinin Akış Diyagramı	124
Şekil 23: Araştırma Modeli	159





GİRİŞ

Toplumların gelişmesi ile birlikte çalışma yaşamında insan faktörünün gün geçtikçe önemi artmış, örgütlerin varlığı için vazgeçilmez unsur haline gelmiştir. Çalışanların örgüt içerisinde neler hissettiği, neler düşündüğü, nasıl davrandığı ve verimli ve etkin olup olmadığı örgütlerin devamlılığı ve rekabet edebilirliği üzerinde etkili olmaktadır.

Yoğun rekabet ortamı ve küreselleşme ile birlikte çalışma koşulları, bireylerin etkinlik ve verimlilik odaklı yoğun çalışma saatlerini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda yoğun tempo karşısında çalışanların sergiledikleri tutum ve davranışlar önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlarda tükenmişliğe, iş ve yaşam doyumsuzluğuna neden olan unsurlar incelendiğinde, iş ortamında etkinlik ve verimliliği azaltan birçok kavramın ön plana çıktığı görülmektedir.

İnsana yönelik hizmetin ön planda olduğu birçok meslek grubunda çalışan bireylerde her geçen gün tükenmişliğe ait bulguların daha ön plana çıktığı ve günlük konuşmalar içinde yer aldığı görülmektedir. Açık iletişimin olduğu ve kararlara katılım fırsatı sunan ortamlarda çalışanların daha yüksek memnuniyetle çalıştığını gözlemlenmiştir. Tam tersi yoğun iş taleplerinin olduğu, ilerleme fırsatlarının bulunmadığı, yeterince ödüllendirme yapılmayan, çalışma ortamlarının yıpratıcı olan meslek gruplarında çalışan bireylerde ise tükenmişliğin yaşandığı ve iş doyumlarında negatif bir etkinin var olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Olağanüstü hava koşulları, hastalıklar ve kazalar, aileden uzak kalma durumları göz önüne alındığında balıkçılık mesleğinin ne kadar zor bir meslek olduğu açıktır. Hindistan da yapılan bir araştırmaya göre, balıkçıların işsizlik, düşük ücret, tehlikeli çalışma koşulları, ruhsal denge bozuklukları, kötü hava koşulları, özsaygı yetersizliği, stresli iş ortamı gibi faktörler ele alındığında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonuçlarına varılmış ve tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına olumsuz etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer bir çalışmada ise, balıkçılık mesleğinin zor şartlarının etkisiyle, balıkçıların geçimlerini sağlayamadıkları, temel ihtiyaçlarını karşılayamadıkları, sosyal yaşantılarının olumsuz etkilendiği, geleceğe umutsuzlukla baktıkları, işlerinden zevk almadıkları, çalışma arkadaşları ile sürekli çatışma yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmaların sonucunda balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ve bu duruma bağlı olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu kalitelerinin etkilendikleri gözlemlenmiştir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde; öfke nöbetleri, geri çekilme, yalnız kalma isteği, alkol bağımlılığı, aile içi çatışma, içe kapanma, başkalarının düşüncelerini önemsememe, umursamazlık, değişime direnç ve katılık, geleceğe dair ümitsizlik beslediği görülmüştür. Tükenmişliğin bireyler ve çalışma hayatı üzerinde ciddi sorunlar yaratması, zorlayıcı örgütsel koşullar ve çevresel faktörleri hakkında kapsamlı çalışmalar yapılmasını gerekli kılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde; balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeylerinin ortaya konmasına yönelik yazın taraması yapılmıştır. Tükenmişliğin çeşitli uzmanlar tarafından yapılmış tanımlarına yer verilmiş, tükenmişlik modelleri incelenmiştir. Tükenmişliğin nedenleri ayrıntılı olarak incelenerek, tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri açıklanmıştır. Tükenmişliğin iş ve yaşam doyumunu etkileri araştırılmış, çalışma koşulları, stres ve depresyon değişkenleri ile tükenmişlik ilişkisi değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen faktörlerin ortaya konmasına yönelik detaylı yazın taraması yapılmıştır. Farklı uzmanlara ait iş doyumunu kuramları ve iş doyumunun ölçme yöntemleri ifade edilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; yaşam doyumunu kavramına açıklanmış olup, yaşam doyumunu etkileyen faktörler incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisi ortaya konulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın amacına yönelik gerçekleştirilen nitel ve nicel araştırmalara yer verilerek, araştırmanın konusu, kapsamı, kullanılan yöntemler, örneklem ve bulgular sıralanmıştır. Balıkçıların tükenmişlik düzeyleri, iş ve yaşam doyumuna dair değişkenleri tespit etmek amacıyla uzman görüşleri alınmış ve yazında elde edilen değişkenler balıkçılara uyarlanarak bir veri toplama aracı oluşturulmuştur. İzmir ve çevresinde faaliyet gösteren barınaklarda yapılan saha araştırmasında elde edilen veriler istatistiksel analiz programı ile test edilmiştir. Bu anket formu ile İzmir ili çevresinde bulunan balıkçı barınaklarında faaliyet gösteren balıkçı sınıfı gemiadamlarından veriler toplanarak hipotezler test edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) SENDROMUNA GENEL BİR BAKIŞ

Küreselleşen dünyada teknoloji hızla gelişmekte ve bunun sonucunda rekabet ortamı her geçen gün daha da artmakta, insan faktörü önemli bir çalışma konusu haline gelmektedir. Sağlıklı bir iş ortamının sağlanması amacıyla, çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı beklentilerin uyumlaştırılması için örgütler çalışma koşullarını iyileştirme yoluna gitmişlerdir.

Günümüzde, çalışanların beklentilerinin tam olarak karşılanmıyor olması sebebiyle örgütün de çalışanlardan beklentilerini alamaması durumunu doğurmaktadır (Sürgevil, 2014: 3). Bu durumda yöneticiler çalışanların temel ihtiyaçlarını takip etmek zorunda kalmaktadır (Üçüncü, 2016:3). Dolayısıyla artan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji ile birlikte çalışma şartlarında ki zorluklar çalışanları psikolojik ve fiziksel açıdan zorlamalara neden olmuş, bireyi enerjisinden yoksun, yorgun ve zayıf hale getirmiştir.

Çalışma hayatı, insan hayatının önemli bir parçası olmasının yanı sıra kişilerin değer yargılarını oluşturan ve statülerini belirleyen ve toplumda var olmasını simgeleyen bir olgudur (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Adıgüzel ve Yüksel'e (2011) göre iş hayatı; insanlara statü kazandırmakta, ekonomik bağımsızlık ve özgürlük sağlamakta, kişinin var olan potansiyelini açığa çıkarmada yardımcı olmaktadır.

Tanımlardan yola çıkarak iş hayatında harcanan enerji, bireylerin zihinsel ve bedensel olarak yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi olumsuz durumlara da neden olmaktadır. Zaman içinde ağırlaşan çalışma koşulları tükenmişliği, modern iş yaşamını önemli bir problemi haline getirmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

1.1. TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) KAVRAMI

Son zamanların önemli bir gündem maddesi olan tükenmişlik (Burnout) kavramı, ilk olarak Grena'nın 1961 yılında yazmış olduğu "Bir Tükenmişlik Olayı" (A Burnout Case) adlı romanda dikkatleri üzerine çekmiştir. Yazar bu yapıtında duygusal boşluğu olan bir mimarın Afrika ormanlarına sığınmasını konu almıştır. Daha sonralarında bu terim, 1970'lerde özellikle Amerika kıtasında müşteri

hizmetlerinde çalışan bireylerde görülen meslek bunalımını tanımlamak için kullanılmıştır (Sürgevil,2014:5).

1970’lerde tükenmişliğin ilk klinik tanımlaması, sağlık hizmetlerinde çalışan psikolog Freudenberger tarafından, sağlık çalışanlarında tespit edilen yorgunluk, bitkinlik hayal kırıklığı ve işi terk etme ile ilgili “mesleki bir tehlike” olarak tanımlanmıştır. Freudenberger Newyork’ da bulunan kliniğinde çalışan psikiyatrisiler üzerinde yaptığı çalışmalarda, yüksek boyutta duygusal tükenme, motivasyon bozuklukları, işe bağlılıkta azalma gözlemlenmiş ve bu çalışmasıyla Boston’da düzenlenen APA (Applied Pharmaceutical Analysis) yaşam-başarı ödülüne layık görülmüştür. Freudenberger iki kez tükenmişlikle mücadele etmiş olup, yaptığı çalışmalarda kendisinde enerji kaybı, halsizlik, savunmasız ve çaresiz olduğunu gözlemlenmiştir (Schaufeli ve diğerleri, 2008:205). Freudenberger’e göre (Aktaran Sılığ, 2003: 10) Tükenmişlik; *“başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumudur”*. Bir diğer tanımlamada ise tükenmişlik; yavaş ve sürekli gelişme gösteren, insanı bu durumdan kurtulması zor bir çıkmazın içine sürükleyen bir hastalıktır (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Maher’e göre tükenmişlik ise; *“Piskomatik hastalığı, uykusuzluğu, iş ve müşterilere karşı negatif tutumu, işe gelmemeyi, alkol ya da ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu içeren karmaşık bir sendromdur.”* ve çalışanların enerjilerini yitirmesi ile gözlemlenen bir durumdur (Kırlangıç ve Olcay, 1995: 24).

Çalışma yaşamının farklı evrelerinde ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, bireyin stres koşullarında enerjilerinin azalmasını ifade eder (Torun,1997: 47). Bireyin stresle başa çıkmadaki başarısızlığın sonucu (Kaçmaz, 2005: 29) olarak ifade edilen tükenmişlik, süreklilik kazanırsa negatif bir durum olarak da tanımlanabilir. Bu noktada bireye ait kaynakların stres ile başa çıkamaması önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Maslach, 2003:189; Lee ve Asforth, 1997: 705; Budak ve Sürgevil, 2005: 95; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 132).

Tükenmişliği psikanalitik–varoluşçu açıdan inceleyen Pines’a göre (2002); temel olarak tükenmişliğin kaynağında insanların kendi yaşamlarının anlamlı, yaptıklarının yararlı, hatta kahramanca olduğuna inanma ihtiyaçları bulunmaktadır.

Psikanalitik yaklaşıma göre birey, çocuklukta yaşadıkları duygusal çöküntüyü iyileştirmeye yönelik davranışları çalışma yaşantısına yansıtmaktadır (Pines, 2002: 103).

Christina Maslach günümüzde yaygın olarak kullanılan tanımıyla tükenmişliği şu şekilde ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

“ İşin gereklerine bağlı olarak yoğun duygusal taleplerle karşı karşıya kalan, sürekli insanlarla iletişim halinde olması gereken kişilerde gözlemlenen çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik durumları ve buna bağlı olarak çevreye karşı takınılan olumsuz tutumların bireyde oluşturduğu sendromdur”.

Maslach aslında idealist, enerjik, heyecanlı ve işkolik çalışanların tükenmişlik sendromuna daha sık yakalandıklarını tespit etmiştir (Maslach ve diğerleri, 1997:192). Sosyal psikoloji uzmanı olan Maslach, insan kaynakları çalışanlarıyla gözlem yaparken duygusal olarak tükenmişliğe karşı bilişsel bir yöntem geliştirdiklerini, duygusal anlamda bir uyarılma ile başa çıkamadıklarını ve müşterilere sanki bir nesne olarak davrandıklarını ifade etmiştir. Bu gözlemlerinden sonra tükenmişliğe yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Maslach ve Jackson (1981) araştırmalarında örneklem olarak 605 kişi (ör: avukat, polis, öğretmen, hemşire, psikolog vb.) incelemiş ve 3 farklı görüşle tükenmişliği tanımlamışlardır. Bu görüşlere göre tükenmişlik ilk olarak duygusal anlamda kişinin kendini yetersiz hissetmesi, duygusal kaynaklarını tüketmesi, sosyal anlamda yalnızlaşmasıdır. İkinci görüşte ise karşılarındaki bireye karşı negatif tutum sergileme, şüpheli davranışlarda bulunma ve iş yaşamında sıkıntılara yol açma durumudur. Son olarak da iş yaşantısında sergilenen performans düşüklüğü, kişisel başarıda azalma ve yapılan işlerde memnuniyetsizlik olarak tanımlanmıştır.

Maslach ve Leiter (1997)'a göre tükenmişliği tanımlamak için, ne geleneksel anlayışa sahip bireysel açıdan tükenmişlik ne de örgütsel açıdan tükenmişlik anlayışı yeterli görülmemiştir. Araştırmacılara göre tükenmişliğin temel oluşum nedeni olan değişkenler “çalışma hayatı alanları” içerisinde yer almaktadır. Bunlar, iş yükü, aidiyet, adalet, ödüller, kontrol ve değer yargılarıdır.

Perlman ve Hartman (1982)'a göre ise tükenmişlik kavramının içermesi gereken belli başlı değişkenler vardır. Bunlar;

- a) Başarısızlık, yorgunluk,

- b) Yaratıcılıkta azalma,
- c) İşe bağlılığı yitirme,
- d) Çalışanlara, müşterilere, hastalara veya karşısındaki bireye yabancılaşma,
- e) Yüksek dozda stres altında kalma,
- f) Fiziksel ve duygusal belirtilerle ilişkili kişisel ve müşterilere karşı uygunsuz davranışlar gibi belirtilerle karşılaşmadır.

Cherniss'e göre tükenmişlik ise (Akt. Altın, 2015;9); bireylerin davranışlarını olumsuz yönde etkileyen işi ile ilgili stres durumlarına verilen tepkidir.

Schaufeli ve diğerleri (2008) tükenmişliği, bir yangını boğma, yanan mumu söndürmek gibi benzetmelerle enerjinin tüketilmesini ve yorgunluğu betimlemiş, tükenmişliği yaşayan bireylerde de çalışma yaşantılarının kapasitelerinde azalma, başarısızlık, kişiler arası iletişim problemleri ve uyumsuzluğu da bir yangının içten içe yanmasına engel olmak şeklinde benzetme yaparak açıklamışlardır.

Storlie' ye göre; tükenmişlikle başa çıkmak imkânsızdır ve bir çeşit benzetme ile aslında gücün karşısında teslim oluşunu simgelemektedir (Çam, 1992: 155).

Edelwich' e göre ise tükenmişlik; yardım temelli meslek gruplarında ortaya çıkan idealizmin yok oluşu, amaçlarda süreksizlik ve enerji kaybını ifade etmektedir (Altın, 2015:9).

Edelwich'in tanımına yakın bir tanımlama da Suran ve Sheridan tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre; kişisel ideallerin ve isteklerin yok oluşu olarak ifade edilmiştir (Suran ve Sheridan, 1985: 742).

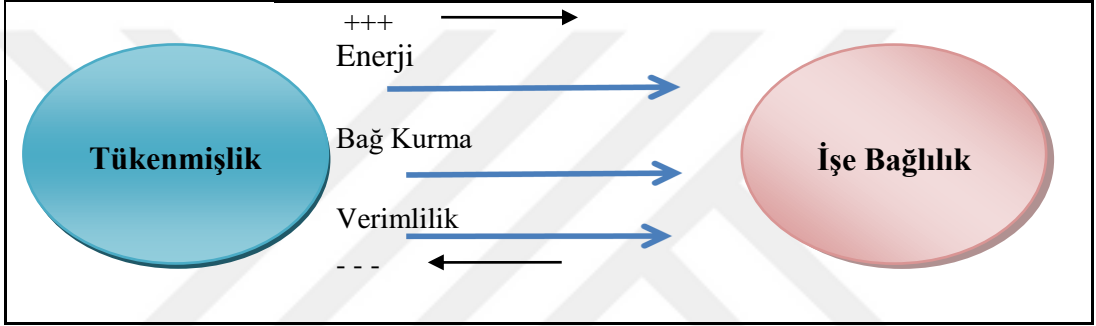
Cardinell' in tanımına göre ise tükenmişlik orta yaş krizine benzer ve çözülmesi zor bir rahatsızlıktır. Bu açıdan yapılan birçok araştırma da, örneklem olarak otuz beş ve elli yaşları arasındaki insanlar dikkate alınmış ve bu insanların kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaştığı, sosyal içerikli problemler nedeniyle görülen bunalım olarak da tanımlanmıştır (Izgar, 2001:147).

Pines ve Aronson (1988)'e göre (aktaran Çapri, 2006: 63) tükenmişlik, “ *bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme*” durumudur.

Bir başka tanımlamaya göre tükenmişlik, “*beklentiler, tutumlar, güdüler ve duyguları içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel bir psikolojik deneyimdir*”

(Polatçı, 2007: 6).Ardıç ve Polatçı (2008)' e göre tükenmişlik aniden gelişen bir durum olarak görülmeyeceği gibi, yavaş ve sinsice ilerleme gösteren bir belirti yumağı olarak ifade edilmelidir. Belirtilerin ileri boyutlarda kendini göstermesi ve mücadele edilemez boyutlara kadar gelmesi, tükenmenin sinsice ilerlemesine yol açacaktır. Tükenmişlik belirtileri bireyden bireye farklılaşan ve fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel belirtiler olarak genel bir çerçevede altında incelenmektedir. Şekil 1 Leiter ve Maslach tükenmişlik modelini gösterilmektedir.

Şekil 1:Leiter ve Maslach Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Leiter ve Maslach, 2001: 49.

Şekil 1'den de anlaşıldığı üzere bireylerin kendisini enerjik hissetmesi, işiyle ilgili karşılaştığı insanlarla etkili biçimde bağ kurması anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanlar ve yönetenler arasında pozitif yönlü ve üretken olmanın bir göstergesidir. Şekilde ayrıca işe bağlılığı azalan, üretken olmayan, bitkin, enerjisi yok olmuş, insanlardan uzaklaşan bireyleri resmeden tükenmişliği görmekteyiz. Bu durumda çalışanlar ve yönetenler açısından negatif yönlü ve gayri üretken denilen ilişki tanımlanmaktadır. Yüksek bir motivasyon ile işe başlayan bir çalışanın, zamanla örgüt içinde yaşadığı olumsuz duygular nedeniyle motivasyonunda düşüşler gözlemlenmeye başlamaktadır. Çalışanlar gereken enerjiyi gösteremez duruma gelmektedir (Aksu, 2010: 22).

Tükenmişlik araştırmalarının kavramsal olarak ne şekilde farklılaştığını göstermek adına yazındaki tükenmişlik çalışmalarına ait tanımlar Perlman ve Hartman (1982) tarafından belli bir tabloda özetlenmiştir. Yazındaki tükenmişliğe ait tanımlamaları yazar, çalışma alanı, araştırma yaklaşımının türü olarak **Tablo 1'** de gösterilmiştir.

Tablo 1:Tükenmişliğe Ait Kavramsal Tablo

Yazar - Yıl	Çalışma Alanı	Tükenmişliğin Tanımı	Araştırma Yaklaşımı		
			Tanımlayıcı	Öyküleyici	İstatiksel
Freudenberger, H.J. (1974)	Klinik çalışmaları	Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu	X		
Ginsberg, S.G. (1974)	Yöneticiler	Kronik strese verilen tepki	X		
Maslach, C. (1976)	Sağlık ve hizmet sektörü çalışanları	İnsanlardan uzaklaşma, negatif tutumlar ve ayrılma durumu		X	
Warnath, C.F. ve Shelton, J.L (1976)	Avukatlar	İşe bağlılıkta azalma durumu	X		
Mattingly, M.A. (1977)	Çocuk bakımı	Strese karşı bireysel ve yıkıcı tepki süreci	X		
Metz, P. (1979)	Öğretmenler	Fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak yoksunluk hissi			X
Cherniss, C.,Egantis, E.S., Wacker, S., O'dowd, B. (1979)	Kamu çalışanları	Güvenirlikte azalma, ideal kaybı, işten ayrılma isteği	X		
Vash, C.L.(1980)	İnsan Kaynakları Yöneticisi	Mutsuz, kapana kısılmış, istek de azalma, verimsizlik, fiziksel ve ruhsal anlamda yoksunluk hissiyatı	X		
Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981)	İnsan Kaynakları çalışanları	Çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik ve olumsuz tutum hali	X		
Pearlman, B.,Hartman, E.A. (1982)	Yüz yüze iletişime geçilen meslek grupları	Üretkenlikte azalma, duygusal ve fiziksel yorgunluk, insanlara karşı öfke ve duyarsızlaşma hali	X		

Yazar - Yıl	Çalışma Alanı	Tükenmişliğin Tanımı	Araştırma Yaklaşımı		
			Tanımlayıcı	Öyküleyici	İstatiksel
Suran, B.G ve Sheridan, E.P. (1985)	-	İdeallerin ve isteklerin yok oluşudur.		X	
Pines, A.M ve Aronson, E. (1988)	Yöneticiler	Şevk, enerji, idealizm ve amaç kaybıdır	X		
Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008)	Akademisyen	Yavaş yavaş ve sinsice ilerleyen belirtiler yumağıdır.	X		

Kaynak: Perlman, B. ve Hartman, E.A. (1982) uyarlanmıştır.

1.2.TÜKENMİŞLİĞİN İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişliğin çalışma yaşantısına etkilerinin olduğu ve insan yaşamında sosyal hayata engel bir kavram olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda insanların kendilerini isteksiz, yorgun ve başaramama düşüncesi içerisinde hissettiği görülmüş, gerek çalışma hayatına gerekse de aile yaşantısında çatışmalara engel olduğu çıkarımına varılmıştır.

Yapılan araştırmalarda insan ve emek değişkeninin önemli bir noktada olması nedeniyle, çalışanların fiziksel imkânlarının iyileştirilmesinin yanında psikolojik ve sosyal yönden de iyileştirmenin olması gerekliliği vurgulanmıştır (Aksu, 2010: 22). Çalışma hayatı ile insanlar yalnız maddi getiri değil aynı zamanda da memnuniyet, mutluluk ve başarı gibi manevi kazanımlar da elde etmektedir (Keser, 2004). Dolayısıyla çalışan bireylerin elde ettikleri başarı ve kazanımlar bireysel saygınlıkların pekişmesini sağlamaktadır (Soysal, 2008).

Araştırmalarda farklı meslek gruplarda farklı düzeylerde tükenmişlik yaşanıyor olması tükenmişlik konusunu daha da önemli konuma getirmiştir. Yapılan çalışmalarda karşımıza çıkan en önemli nokta tükenmişliğin, insanlarla etkileşim içinde olan meslek gruplarında yüksek düzeylerde yaşanıyor olmasıdır (Maslach ve diğerleri, 1997:192; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 140). Bu meslekler hizmet sektörü çalışanları, doktorlar, hemşireler, hastabakıcılar, avukatlar, öğretmenler, akademisyenler, polisler, bankacılar, sosyal hizmet görevlileri, çocuk bakıcıları, müşteri hizmetleri temsilcileri ve herhangi bir alanda yönetici kademesinde çalışanlar olarak sıralanabilir (Maslach ve Jackson, 1982; Perlman ve Hartman, 1982; Çapri, 2006: 63; Polatçı, 2007).

Aytaç (2001)'e göre; beklentisini gerçekleştiremeyen bireyler çalışma hayatının kalitesini düşürecek, hem kendi sağlığı hem de iş sağlığını olumsuz etkileyecektir. Tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar ve yapılan araştırmalarda çıkan sonuçlar tükenmişliğin çalışma hayatını negatif etkilediği, kişinin iş doyumsuzluğu yaşadığı ortaya konulmuştur.

Çalışanların belirli zamanda belli kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak tanımlanan iş yükünün (Budak ve Sürgevil, 2005: 97) tükenmişliğin alt boyutları ile ilişkisi son zamanlarda yapılan çalışmalarda ön plana çıkmıştır. İş yükü örgütsel

açından verimliliği temsil ederken, bireysel açıdan ise harcanan zaman ve enerjiyi temsil eder. İş yaşantısının dengeli bir şekilde olabilmesi için bu iki bakış açısının uyumlu olması gerekmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 38). Birey ile iş arasında iş yükü bakımından uyumun olması, yapılan işlerin miktarı ve niteliği açısından bireyin beklentilerinin tutarlılık göstermesi ile gerçekleşir. Yoğun iş saatleri, sık çıkılan iş seyahatleri, çalışan sayısının yetersiz oluşu, işlerin karmaşıklığı, çalışan rollerinin belirsizliği gibi değişkenler birey açısından gerilim yaratmakta ve iş yüküne negatif etkisi bulunmaktadır.

Yeni teknolojiler de çalışanlar üzerinde aşırı iş yükü yaratabilmektedir (Sürgevil, 2014: 95). Aşırı iş yükünün tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme ile ilişkisi bulunmaktadır (Leiter ve Maslach, 2004: 96).

Otomasyona yönelen işletmelerde teknolojinin yeni gerekliliklerine uyum sağlamak zorunda kalan çalışanlar, daha fazla yetkinlik sahibi olma zorunluluğu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum bireylerde aşırı yüklenmişlik hissi ve enerji kaybına neden olur. Çalışanların verimliliğini etkileyen aşırı iş yükü nedeniyle de tükenme kaçınılmaz olacaktır (Leiter ve Maslach, 2004; Sürgevil, 2014: 95).

Çalışanların işin gerekliliklerini yerine getirebilecek yeteneklere sahip olmaması, örgütün kazandırdığı kazanımlar ile bireyin beklentileri arasında uyumun olmaması, bireyde iş-yetenek uyumsuzluğu, meslekten ve iş ortamından duyulan doyumsuzluk ve tükenmişliğe neden olacaktır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 140).

Yazında karşımıza çıkan bir diğer önemli nokta ise, bireylerin kariyer basamaklarında ilerlerken tükenmişlikten daha az etkilendikleridir. Bu ifadeyi destekler bir bulguya ulaşan Budak ve Sürgevil (2005)'e göre, üniversite öğretim elemanlarının kadro dereceleri yükseldiğinde tükenmişlik alt boyutlarının her birinde daha düşük seviyeler tespit edilmiştir. Profesör ve doçent kadrolarında bulunanlarda araştırma görevlisi kadrolarında bulunanlara göre daha düşük tükenme düzeyi gözlenmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005: 102). Süren 2015 yılında yapmış olduğu tez çalışmasında bankacılık sektöründe çalışanların hizmet süreleri arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlık boyutlarında düşüş ve kişisel başarı alt boyutunda artma gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre, bankacıların hizmet süreleri arttıkça tükenmişlik seviyelerinde azalma görülmüştür.

Cordes ve Dougherty (1993)'e göre; tükenmiş bireylerde görülen başarı hazzında azalma, bitkinlik hali ve duygusal anlamda tükenme, yaratıcılığını kaybetme, işe bağlılıktan kaçınma, karşılaştığı insanlara ve kuruma karşı yabancılaşma süreçlerine neden olmaktadır. Buna göre çalışma hayatında adından söz ettiren başarılı, işlerinden tatmin ve çalışma arkadaşlarını motive eden bireylerde etkinlik ve verimliklerinde düşüşler yaşanacaktır (Pelit ve diğerleri, 2010: 10).

Cordes ve Dougherty 1993 yılında yapmış olduğu çalışma da tükenmişliğin sıkça görüldüğü meslek dallarını 4 ana kategoride toplamışlardır. Bu kategoriler **Şekil 2**'de gösterilmektedir. Kutucuklar farklı ilişki düzeylerine sahip meslek dallarında görülen tükenmişlik düzeyleri göstermektedir. Buna göre kişiler arası yoğun bir birliktelik gerektirmeyen meslek gruplarında daha az tükenme yaşanacağı sonucuna varılmıştır.

Şekil 2: Kişilerarası İlişkilere Göre Meslek Gruplarının Duygusal Tükenme Düzeyleri

	Orta düzeyde tükenmişlik	Yüksek düzeyde tükenmişlik	
Kişilerarası İlişkilerin Sıklığı	Kütüphane çalışanı Resepsiyon Satış temsilcisi	Sosyal yardım görevlisi Müşteri hizmetleri temsilcisi Hemşire Öğretmen	Yüksek
	Araştırmacı Orman koruyucusu Petrol rafinerisi operatörü Laborant	Sağlık personeli Sivil savunma çalışanı İtfaiye çalışanı Polis dedektif	Düşük
	Düşük düzeyde tükenmişlik	Orta düzeyde tükenmişlik	
	Düşük	Yüksek	
	Kişilerarası İlişkilerin Yoğunluğu		

Kaynak: Cordes ve Dougherty, (1993).

Balcı (2014) 'e göre, iş ortamında olumsuz durumlardan etkilenen çalışanlar tükenmişlik düzeyleri yüksek olacağı çıkarımına varmıştır. Tükenmenin iş kayıplarından aile sorunlarına, alkol-madde-sigara kullanımına, uyku problemlerine, depresyon, motivasyon eksikliklerine sebep olan ruhsal hastalıklara neden olan çok

farklı sonuçlara varılmıştır. Bu durumdan yola çıkılarak, tükenmişlik ile ilişkilendirilen kavramları incelemek gerekmektedir.

1.3.TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bireylerin, örgütlerin ve kurumların yaşamını tehdit eden ciddi bir sorun olan tükenmişlik ile ilgili birçok meslek dalında ve sektörde araştırmalar sürmektedir. Tükenmişlikle başa çıkamayan bireylerde verim düşmekte, üretkenlik yerini işinin gereklerini yapmamaya bırakmakta ve bu durum hem çalışmaya hem de bireyin gündelik hayatına olumsuz sonuçlarıyla yansımaktadır(Turgut, 2014: 21). Bu yönüyle bakıldığında tükenmişlik hem bireye hem de örgüte zarar veren bir soruna dönüşmektedir. Tükenmişlik ile ilgili yazın incelendiğinde benzer pek çok kavramları irdeleyebilmek mümkündür.

1.3.1.Tükenmişlik ve Depresyon

Bireylerin bulunduğu ortamlarda mutlu olmasına neden olan tüm kaynakların var olması ve amaçları doğrultusunda beklentilerinin karşılanması işten tatmin olmalarını sağlarken, stres kaynaklarının olması, tatminsizlik ve olumsuz durumlarda tükenmişliğe neden olmaktadır (Akyüz, 2015: 21).

Tükenmişliğin gizli ve sinsi bir süreç olarak tanımlanması ve farklı belirtilerinin olması kavram olarak depresyon ile karıştırılmasına sebep olmaktadır (Sürgevil, 2014).

Tükenmişliğin ortaya atılan önemli bir çıktısı olan depresyon kavramının temelinde daha önceden istekli ve mutlu bir şekilde yapılan faaliyetlerin bir anda isteksizliğe ve yaşamdan zevk alamama durumuna dönüşmesi yatmaktadır (Akyüz, 2015: 23). Dünya Sağlık Örgütü ölçütleri (ICD-10)' ne göre depresyon tanımı, depresif bir hastalık olarak en az iki hafta süregelen bir ruh hali ile tanımlanır ve bu hastalığın getirileri olarak yaşam kalitesinin düşmesi, uyku problemleri, enerji kaybı, ilginin azalması, kilo kaybı, iş hayatında verimliliğin azalması gibi bulgularla desteklenmektedir (Keck, 2010).

Maslach ve Leiter 1997 yılında yapmış oldukları araştırmalarında tükemişlik ve depresyon ilişkisi için, tükemişliğin sadece negatif duyguların varlığından kaynaklı olmadığı aynı zamanda olumlu duyguların yoksunluğundan da kaynaklanabileceği vurgulanmıştır. Bununla birlikte bu iki kavram arasında önemli ayrımların olduğu belirtilmiştir (Schonfeld ve Bianchi, 2015: 23). Depresyon kavramının klinik kökenli bir hastalık olduğu, ancak tükemişliğin kişinin işle olan ilişkisinde özellikle hizmet sektöründe çalışan bireylerde krize neden olan bir kavram olduğu sonucuna varılmıştır. Depresyon, bireylerin tüm hayatına etki ederken tükemişlik sosyal çevrenin kalitesini de belirleyen bir kavramdır. Bu teorik ayrımların deneysel testi ise, MBI faktör analizinde bu kavramların birbirlerini pozitif yönde etkiledikleri sonucuna varılmıştır (Maslach ve diğerleri, 1997: 202).

Karabulut ve diğerleri (2012) radyasyon onkolojisi bölümü çalışanlarının tükemişlik ve depresyon düzeylerini incelemiştir. Yapılan araştırmada çalışanların depresyon ve tükemişlik arasında anlamı düzeyde benzerlikler elde edildiği gibi, çalışanların tükemişlik boyutlarının yüksek boyutta olduğu sonucuna varılmıştır.

Melamed ve diğerleri (2005) ise kadın ve erkekler arasındaki farklı depresif düzeyleri ve tükemişlikle ilişkisini açıklamak için boylamsal bir araştırma yapmışlardır. Yapılan araştırmada depresyon; tüm yaşam alanlarını kapsayan ve aynı zamanda kısıtlayan genel bir sıkıntı kavramı olarak ifade edilirken, tükemişlik ise; iş yerinde bireylerin enerji kaynaklarının tükemişmesi ve kendilerini vasıfsız hissetmeleri anlamına geldiği sonucuna varılmıştır. Bir diğer sonuç ise; 630 kadın ve 933 erkekle yapılan örnekleme depresyon ve tükemişliğin ilişkisinin laboratuvar deneylerinde yapılan gözlemler sonucunda, sağlık belirtileri değerlendirilmiş ve birbirleriyle ilişkili stres kaynaklı belirtileri olduğu sonucuna varılmıştır.

Brenninkmeyer ve diğerleri (2001) ise, tükemişlik ve depresyonun birbir kavramlar olmadığı, benzer özellikler gösterebilir de farklı belirtiler sergilediği sonucuna varılmıştır. Örnekleme olarak seçilen 190 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen anket sonucunda ise, bireysel başarılarındaki azalmaların depresif davranışlara yol açtığı ve başarısızlıkla sonuçlanan duygu değişimlere neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Schonfeld ve Bianchi (2015); 18 farklı Amerika eyaletlerinde bulunan 1386 öğretmenin depresyon düzeylerinin mesleki tükemişlikleri üzerindeki etkileri

değerlendirilmiş ve üç stres değişkeniyle ilişkilendirilmiştir. Bunlar, stres kaynaklı yaşantı, iş koşulları ve işyeri desteğidir.

1.3.2. Tükenmişlik ve İş Yükü

Yaşamının önemli bir kısmını iş ortamında geçiren insanların iş hayatının özel yaşamlarına etkisi kaçınılmazdır (Tayfur ve Arslan, 2012:148).

İş yükü, çalışma hayatındaki iş yoğunluğunu ifade etmektedir (Gökkaya, 2014: 3). Benzer bir ifade ile Leung ve Chang (2002) fazla iş yükünün, işi başarmadaki kaynakların, zamanının tükenmesi ve yetmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Uysal ve diğerleri (2015), muhasebe meslek çalışanlarının aşırı iş yükü algısının çalışma hayatındaki davranışları ve psikolojilerini etkilediği çıkarımına varmıştır.

Tayfur ve Arslan (2015) yaptığı çalışmada ise iş yükünün duygusal tükenmeyi arttırdığı, işten uzaklaştırdığı ve işe karşı olumsuz tavır ve davranışlarına neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yazıcı (2011), çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmasını 101 çağrı merkezi çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda iş yükünün %35 oranında tükenmişliğe neden olduğu tespit edilmiştir.

Greenglass ve diğerleri (2001), 1363 hemşirenin katıldığı çalışma sonuçlarına göre, iş yükü yoğunluğunun duygusal tükenme boyutuyla pozitif yönde ilişkisi tespit edilmiştir. Duygusal olarak tükenen hemşireler, bireysel anlamda başarısızlık yaşadıkları gibi bedenselleştirme ve alay konusu olduklarını da dile getirmişlerdir.

1.3.3. Tükenmişlik ve Stres

Yaşanılması kaçınılmaz ve olumsuz sonuçlarıyla bilinen stres baş edilmesi zor bir duygu durumudur (Sürgevil, 2014: 13).

Stres kavramının birçok araştırmacı tarafından tanımı yapılmıştır. Genellikle olumsuz bir kavram olarak bilinen stres, kaçınılması gereken, zarar veren bir durum

olarak düşünülmemelidir. Her türlü başarının temelinde stres kaynağı vardır. Bu nedenle stres bir hastalık değildir. Ancak stresle başa çıkmada yetersiz olduğu durumlarda kişi hastalığa uygun hale gelmektedir. Hastalık durumu da birçok kişi için ayrıca stres kaynağı oluşturmaktadır (Sarıkaya, 2007: 17).

Bir diğer tanımlama ise, bireylerin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak vücutta biyokimyasal salgıların ortaya çıkmasına neden olan ve uyum sağlayabilmek adına bedensel ve zihinsel hareket etmeye ihtiyaç duyma durumudur (Eren ve Kaya, 2000: 276).

Stres ile ilgili tanımlar incelendiğinde üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutularak açıklanmıştır (Güler ve diğerleri, 2001: 3).

Uyarıcı tanımına göre stres kavramı, bireylerde gerginlik yaratan tepkilerle sonuçlanan uyarıcılar olup, gerilimli bir tepki hali ile sonuçlanır. Burada üstünde durulması gereken konu stres yaratan noktaların varlığıdır. *Tepkisel* şekilde ifade edilen stres kavramı ise, bireyin istenmeyen bir durum karşısında çevresel stres durumlarına verilen fiziksel veya psikolojik tepki bütünüdür. *Uyarıcı* tanımında stres; birer dış değişken konumundayken, tepki tanımına göre stres değişkeni içselleştirilmiştir. *Uyarıcı- Tepki* tanımına göre stres, verilen uyarıların organizmada yarattığı tepki ve bu tepkinin sonucunda uyarıcıyı etkileyen bir değişkendir. Burada önemli olan nokta, çevre ve birey arasındaki gerçekleşen ilişkinin boyutudur (Güler ve diğerleri, 2001: 3; Sürgevil, 2014: 15; Güçlü, 2001: 94-96).

Maslach ve Jackson (1981: 101)'e göre tükenmişliği stres kavramından ayıran özellik; insanların algılarına göre değişkenlik göstermektedir ve farklı meslek gruplarında bu özellik kişiden kişiye değişmektedir. Bu nedenle temelinde diğer insanların sorumluluğu yatmaktadır (Lloyd ve diğerleri, 2002:255) ve bu durum çalışanlarda yüksek boyutta strese neden olmaktadır (Wilberforce ve diğerleri, 2012:2).

Kişiler arası temas düzeyinin yüksek olduğu stresli çalışma koşullarına kronik bir duygusal tepki şekli olarak ifade edilen tükenmişlik (Cordes ve Dougherty, 1993: 625) ve stres benzer belirtilere sahip olduğundan, bu kavramlar birbirleriyle karıştırılmaktadır. Stres, tükenmişliğin sadece nedenlerinden biridir. Tükenmişlik daha uzun dönemde etkili olduğundan ve etkilerinin çok daha derin olması açısından stresten ayrılmaktadır (Torun, 1997: 45). Nitekim Selye'e göre stresin olumsuz ve

olumlu etkileri bulunurken, tükenmişlik için bunu ifade etmek doğru sonuçlar vermez. Stres verici olan herhangi bir olayda çok ciddi ve etkisi uzun bir süreç başlarsa birey tükenme noktasına ulaşır (Sürgevil, 2014: 19). Cordes ve Dougherty (1993: 625)' e göre tükenmişliğin stresten ayırıcı yönü iş yerinde kişiler arası stres değişkenlerinin varlığıdır. Büyük ölçüde bireysel stres değişkenlerin talepleri karşılayamaması sonucunda ortaya çıkar. Bu yüzden tükenmişlik iş stresinin başlıca tiplerinden sayılmaktadır.

Tükenmişlik ve stres arasındaki farklılıkların ortaya konması için rol karmaşası ve rol belirsizliği denilen stres değişkenlerinin ön plana çıktığı gözlemlenmiştir (Gmelch, 1993). Çalışanın işinde hangi yetkiye sahip olduğunu bilmemesi veya sorumlulukların tam ifade edilmediği durumda uzun dönemde bu tür stres değişkenlerin etkisiyle tükenmişlik devreye girer (Densten, 2001: 833).

Maslach tükenmişlik ölçeğinin 3 alt boyutu stres olgusu ile örtüştüğü, duygusal tükenmenin geleneksel stres değişkeni olduğu, kişisel başarı boyutunun ise bireysel değerlendirmelerde stres deneyimlerinin merkezinde olduğu belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 626).

Baklacı, 2013 yılında yapmış olduğu araştırmasında, iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve banka çalışanlarının yüksek seviyede strese maruz kaldıkları buna karşın tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin zayıf olduğu sonucuna varmıştır.

Gezer, 2008 yılındaki çalışmasında, örneklem olarak öğretim elemanlarını incelemiştir. Öğretim elemanlarının stres kaynaklı yaşamsal faaliyetlerin, depresyon ve tükenmişlik düzeylerini etkiledikleri ve stres düzeyindeki artışın depresyon ve tükenmişliği etkilemekte olduğu sonucuna varmıştır.

Schaufeli ve Peters 2000 yılındaki çalışmasında 9 farklı ülkeye ait iş stresi ve tükenmişlik konulu makaleler incelenmiş ve stres kaynaklı rol belirsizlikleri, iş yükü, sosyal yaşamdan uzaklaşma ve statü kaybı gibi değişkenler tükenmişliği artırıcı nedenler arasında sayılmıştır.

Balıkçılara ait stres değişkenlerin değerlendirilmesi ve stresten kurtulma yollarını açıklayan bir çalışmada, 140 adet balıkçı ile görüşme yapılmış ve %34 oranında yüksek boyutta stres gözlenmiştir. Özellikle karides avcılığı yapan balıkçıların akıl rahatsızlıklara yatkınlıkları iki kat fazla çıkmış, kara personeline

göre ölüm oranlarının on kat daha fazla risk olduğu gözlenmiştir (Jacob ve Savitha, 2013: 96).

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, balıkçıların yorgunluk, stres ve donanım yoksunluğundan kaynaklı kaza oranlarının artışı incelenmiştir. Bu rapora göre, stres kaynaklı oluşan tükenmişliğin balıkçıların çalışma yaşamına etkisinin olduğu saptanmıştır (Allen ve diğerleri, 2010: 156).

1.3.4. Tükenmişlik, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Beehr (1995)’e göre, rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanlarda gerginlik yaratan aynı zamanda iş stres değişkenleridir. Rol belirsizliği, bireylerin rollerinin gerektirdiği davranışların açık olmadığı, ne sergileyeceğini tam olarak anlayamadığında (Tınaz, 2013: 44) ve belirgin olmayan kurallar, amaçlar veya talimatlar durumunda (Moorhead ve Griffin, 1992:210) gerçekleşmektedir. Çalışanların sorumluluk alanlarının net bir şekilde çizilmemesi, görev tanımlarının açık olarak yapılmamış olması iş hayatında aksamalara neden olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 89).

Rol çatışması ise, talepler ile isteklerin çeliştiği ve uyuşmadığı zaman meydana gelmektedir. Çalışanlar birden fazla rol arasında çatışma yaşadıklarında sorumlulukları aksar ve çalışma arkadaşları ile sorunlar yaşayabilirler (Moorhead ve Griffin, 1992:210). Cherniss (1980: 81)’e göre, rollerin yüklemiş olduğu talepler özellikle insan kaynakları alanında strese ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

Piko, 2006 yılında gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, iş tatmini, tükenmişlik ve rol çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiş, örneklem olarak seçtiği 201 hemşirenin aralarında uzun süre mesleklerinde çalışanların rol çatışması yaşadığı ve iş doyumunun negatif yönde etkilendiği sonucuna varmıştır.

Tunç, 2008 yılında yapmış olduğu araştırmasında rol belirsizliği, rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş, doktor ve hemşirelerde gerçekleştirmiş olduğu saha araştırmasında duygusal tükenme boyutunda orta düzeyde anlamlılık tespit ederken, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutunda düşük düzeyde anlamlılık tespit etmiştir.

Pool, 2000 yılında yapmış olduğu araştırmasında rol stresi oluşmasına neden olan rol belirsizliği ve rol çatışmasının, iş adamlarının iş doyumunu ve işe bağlılık etkileri performansları açısından incelenmiştir. Yapılan araştırmada örgüt kültürünün rol stres değişkenlerini etkilediği, pasif ve agresif örgüt kültürünün işte gerilim düzeyini artırdığı hipotezi doğrulanmıştır.

1.3.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık

Yazında, örgütsel bağlılık ile ilgili farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Genel olarak örgütsel bağlılık, “*örgütün amaç ve değerlerine inanma ve onları kabul etme*”, “*örgüt adına daha fazla çaba gösterme*” ve “*örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik gösterme*” şeklinde ifade edilmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008: 10).

Karahan (2008)’e göre örgütsel bağlılık örgüte karşı hissettiği ve özdeşleşme, bütünleşme derecesine bağlıdır, bu açıdan 3 önemli unsur göze çarpmaktadır. Bireyin genel amaçlarını kabul etmesi, bu amaçlara inanması, bireylerin amaçlar doğrultusunda çaba sarf etmesi ve örgüt devamlılığı için arzu duyması bağlılığa ait göstergelerdir (Karahan, 2008:148).

Örgütsel bağlılığı üç boyutta inceleyen Allen ve Meyer, geliştirmiş oldukları modeli “duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık” olarak boyutlandırmışlardır (Jaros, 2007:7; Koç, 2009:202).

Tükenen insanlarda iş yaparken isteksizlik hali gözlenirken, işe ait amaçları benimsememekte ve zorluklarla beraber işten ayrılmalar gözlenecek, yani örgütsel bağlılıklarında azalmalar yaşanacaktır (Leiter ve Maslach, 1988: 298).

Güneş ve diğer araştırmacıların 2009 yılında devlet üniversitesinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada tükenmişlik ve örgüte bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmış, tükenmişlik seviyesi artarken örgütsel bağlılığın azaldığı gözlenmiştir.

Jourdain ve Chenevert (2010)’un çalışmalarında örneklem olarak seçtiği hemşirelerin tükenmişliğin duygusal boyutunun mesleğe bağlılığı negatif anlamda etkilediği ve örgütsel bağlılık seviyesi artarken hemşirelerin işten ayrılma oranlarında düşmeler yaşandığı gözlenmiştir.

Kervancı, 2013 yılında gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tezinde, tükenmişliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırmak için Kırşehir ilinde gerçekleştirilen ve banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada elde edilen sonuçlarda ters yönlü ilişki saptanmıştır. Bankacıların tükenmişlik seviyesinin yükselmesi örgütsel bağlılıklarında ters yönde etkisi olduğu çıkarımına varılmıştır.

1.3.6. Tükenmişlik ve Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, araştırmacıların son otuz yıl içerisinde önemle üzerinde durduğu bir konudur. Araştırmalarda çıkan sonuçlarda ise iş doyumları, işe bağlılıklarını, güven duygularını arttırabilecek bir unsur olarak görülmektedir (Pelit ve Bozdoğan, 2014: 38).

Folger (1998)'e göre örgütsel adalet algısı, çalışanların işlerinde adil bir ortam olup olmadığı konusunda bilgi edinmeyi ifade etmektedir. Örgütsel adalet konusunu önemseyen araştırmacılara göre, adil bir ortamda çalışan bireylerin yöneticilerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilediği gözlemlenmektedir (Moorman, 1991: 846).

Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin Adams tarafından geliştirilen “Eşitlik Teorisi” temelinde yatmaktadır. Bu teoriye göre, çalışanlar ilişkilerinde karşılıklı bekleyerek hareket ederler (Köse, 2014: 41). Eşitsizlik durumunda bireyler stres ile baş başa kalır, devamsızlık, işlerini erteleme gibi olumsuz davranışlar sergilerler (Şeşen, 2011; Taris ve diğerleri 2001).

Örgütsel adalet algısının, bireylerin örgüte bağlılığını, iş doyumunu, ücret beklentisini, tükenmişlik düzeyini etkilediğini ortaya konulmaktadır (Ambrose, 2002: 804).

Yeniçeri ve diğer araştırmacıların 2009 yılında yaptığı araştırmada, duygusal tükenmişlik boyutunun yüksek olduğu durumlarda örgütsel adalet algısı azaldığı belirtilmiş ve bu ilişkinin negatif yönde olduğu tespit edilmiştir.

2014 yılında Safikhani tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş ve örneklem olarak seçilen 195 gaz şirketi çalışanın örgütsel adalet algısının tükenmişlikle ters bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

1.3.7. Tükenmişlik ve Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünün önemi dünyada farklı alanlardaki araştırmacıların ilgi odağı olmuştur (Sayılar, 2003: 132). Örgüt kültürü ile ilgili birçok tanım mevcut olmakla birlikte, genel olarak çalışanların davranışlarına yön veren ortak normlar, davranışlar ve değerler olarak tanımlanır (Dursun,2013: 45). Yüceler (2009)'e göre örgüt kültürü, çalışanlara işe bağlılığı artırıcı etkisi olan, farklı özellikler kazandıran iç değişkenleri barındıran bir olgudur. Bir başka tanıma göre ise, amaç ve stratejilerin etkinliğini ve verimliliğini etkileyen önemli bir değişkendir (Özgüner, 2016: 94).

Yazında tükenmişlik seviyeleri yüksek derecede olan çalışanların örgüt iklimi açısından olumsuz etkiye sahip olabileceği çıkarımına varan araştırmalar mevcuttur (Zeybek, 2010: 20).

Özgüner, 2011 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezinde örgüt kültürü ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek için, üniversite personelinin cevaplandığı anket sonuçlarına göre örgüt kültürü alt boyutlarından olan güçlendirme boyutunun yüksek seviyede gözlemlendiği bireylerde tükenmişlik seviyesi düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Zeybek, 2010 yılında yapmış olduğu araştırmada ise, örneklem olarak seçtiği hastane çalışanlarının örgüt iklimi ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptamış ve örgüt ikliminden orta düzeyde memnun oldukları, örgüt iklimi ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde negatif ilişki saptamıştır.

1.3.8. Tükenmişlik ve Personel Güçlendirme

Özellikle 20. yüzyılın sonlarına doğru yaşanan değişimlerle birlikte rekabetin hızla gelişmesi ve işletmelerin verimlilik, etkinlik ve kârlılık gibi değişkenlerle birlikte var olmasıyla yönetim anlayışlarında değişimler söz konusu olmuştur ve değişimlerin başında personel güçlendirme gelmektedir (Karakoç ve Bıyıklılar, 2003: 1).

Güney (2004)'e göre güçlendirme, kişilerin karar mekanizmalarının gelişmesine katkı sağlayan çalışma arkadaşları ile paylaşım, yardımlaşma ve ekip çalışmasının bireyde kişisel gelişimine katkı sağladığı bir kavram olarak

tanımlanabilir. Personel güçlendirme kavramına gelirsek, yöneticilerin bir iş ile ilgili karar alması aşamasında çalışanlarına bilgi, beceri ve motivasyonlarını destekleme süreci olarak tanımlanabilir (Budak, 2005: 93). Personel güçlendirmenin var olabilmesi için çalışanların katılım göstermesi, yeniliklere açık olması, bilgiye ulaşma bilirlilik ve sorumluluk alanlarının olması gerekmektedir (Beşyaprak, 2012: 5; Aras, 2006: 21; Dönmez, 2012: 51).

Çalışanların kendilerini örgütün önemli bir çalışanı olarak hissetmeleri ve işlerine büyük katkı sağlamalarına olanak verilmesi (Bolat, 2008: 220), işlerinden keyif almalarına, iş doyum düzeylerinin yükselmesine böylece tükenmişlik düzeylerinin düşürülmesine yol açacaktır (Dönmez, 2012: 51).

Aslan, 2010 yılındaki çalışmasında, personel güçlendirmenin tükenmişlik üzerinde etkilerini incelemiş, örneklem olarak seçtiği 303 seyahat acentesi çalışanı üzerinde yapılan analizler sonucunda, personel güçlendirmenin yüksek seviyede olduğu durumlarda tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyelerde gözlemlenmiş ve aralarında negatif yönlü olduğu saptanmıştır.

1.3.9. Tükenmişlik ve İş Doyumu

Bireysel, duygusal ve sosyal değişkenleri içinde barındıran bir kavram olan doyum, farklı bireyler tarafından doğrudan gözlem yapılamayacağından kişilerin içsel motivasyonu ile ilişkilendirilmiştir (Kaynak, 2005:1; Karaman, 2010: 31). İş doyum kavramına yönelik ise yazında birçok tanıma denk gelmektedir.

Locke (1976)'a göre iş doyumunu "*kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin bir sonucu*" dur (Mamur, 2014: 25). Başka bir ifade ile iş doyum, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 695; Mamur, 2014: 25).

Davis (1982)'e göre, çalışma koşullarının olumsuz sonuçlarını gösteren en önemli değişken iş doyumunun düşük seviyede olmasıdır. İş doyumsuzluğunun olumsuz sonuçlarından olan ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verim, disiplin sorunları, kuralsızlık ve diğer sorunları da beraberinde getirmektedir. İş doyumunun yüksek boyutlarda olması, çalışanın mutlu ve olumlu tavırlar sergilemesine olanak

sağlarken, düşüklüğü ise çalışanın işine yabancılaşmasına ve uyumsuz bir birey olmasına, ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Özyürek, 2009; 9).

Bireylerin ruhsal sağlığı ile ilişkilendirilen tükenmişlik kavramı, bireylerin kişisel başarı duygusunda azalmayla birlikte benlik saygısında azalmayı da beraberinde getirmektedir. Tükenmişlik ile baş edemeyen birey; kendi benliği ve işi hakkında olumsuz duygular beslemektedir. Bu durum bireylerin yalnızlığı seçmesine, izole bir hayat tercih etmesine neden olmaktadır (Sürvegil, 2014).

Dinler, 2010 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Isparta ilinde gerçekleştirdiği otel işletmelerinde çalışan 170 adet personelin iş doyumunu ve tükenmişlik seviyeleri ile değişkenleri etkileyen etmenleri incelemiş, yapılan analizlerin sonucunda, iş doyumunu arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı bulunmuştur.

Khamisa ve diğer araştırmacıların 2015 yılında gerçekleştirmiş olduğu araştırmalarında 1200 hemşire üzerinde çalışma sonuçlarına göre, iş yerindeki güvenlik risklerinin iş doyum düzeylerini etkilediği, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri artarken, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme boyutunda azalma gözlemlenmiş ancak kişisel başarıda artış gözlenmiştir.

Ceyhun ve Özbağ, 2014 yılında yapmış olduğu araştırmasında ise, 100 kılavuz kaptan üzerinde gerçekleştirmiş olduğu anket sonuçlarına göre, kaptanların iş doyum boyutlarında azalma nedeniyle iş bırakmalarında artış gözlenmiş, stres kaynaklı iş koşullarından dolayı tükenmişlik boyutlarında artma sonucuna varılmıştır.

Balıkçıların işsizlik, düşük ücretli maaş, tehlikeli çalışma koşulları, ruhsal denge bozuklukları, kötü hava koşulları, benlik saygısı yetersizliği, psikolojik olarak ustalığa karşı tutumu, stres düzeyleri (öfke, sırt ağrıları, unutkanlık) gibi değişkenler durumları göz önüne alındığında balıkçılık mesleğinin ne kadar zor bir meslek olduğu aşikârdır. Birçok uluslararası araştırmalarda iş doyum düzeylerine ait makale incelemeleri mevcuttur (Bavinck ve diğerleri, 2012) .

Filipinler, Endonezya ve Vietnam'da kıyı balıkçılığı yapan balıkçılar arasında yapılan araştırma balıkçıların iş doyum düzeylerini ölçen birincil verileri kullanan sınırlı araştırmalardandır. Bununla birlikte, balıkçıların iş doyum düzeylerini tespit

etmenin yanında meslek tercihlerini açığa çıkartan açık uçlu sorularla da anket formları detaylandırılmıştır (Pollnac ve diğerleri, 2001).

Bhondve ve diğer araştırmacıların 2013 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada balıkçıların iş doyum düzeylerine yönelik farklı çıkarımlar yapılmıştır. 15 yaş altındaki balıkçıların stres ve yaralanmaya daha yatkın oldukları, evli olan balıkçıların bekâr olanlara göre iş doyumunun düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Balıkçıların pozitif düşünce ve saygınlıkları artarsa iş doyum düzeylerinin pozitif yönde etkilendiği, alkol kullanımına bağlı olarak iş doyum düzeylerinin negatif yönde etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

Asya Bölgesi'nde yapılan bir araştırmada ise, balıkçıların iş doyum düzeylerini ölçmek için, Pollnac ve diğer araştırmacıların geliştirmiş olduğu Maslach hiyerarşisine dayanan bir ölçek mevcuttur. Bu ölçeğin merkezinde, temel ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, yönetim ve çevrenin etkisi ve genel sorulardan oluşan toplam 30 soruluk anket bulunmaktadır (Bavinck ve diğerleri, 2012: 8).

Gine Bölgesi'nde yapılan çalışmada kadın balıkçıların da bulunduğu ve özellikle pazarlama ayağında yer aldıkları belirtilmiştir. Yaşça büyük olan balıkçıların iş doyum düzeyleri daha düşük seviyede iken bu çalışmada, Pollnac ve arkadaşlarının geliştirdiği anket uygulanmıştır. Temel ihtiyaçlar düzeyindeki sorularda en düşük ortalama gözlemlenirken, emniyet algısındaki aksaklıklar, fiziksel yorgunluklar, aşırı yönetim baskısı, kişiler arası çatışmalar iş doyum düzeylerini olumsuz etkilemesine neden olmuştur (Fernandes, 2012).

2010 yılında Jamaika, Nikaragua ve Dominik Cumhuriyet'inde gerçekleştirilen çalışmada ise, bölgelere göre avlanma şekilleri, gelir düzeyleri, balıkçıların iş doyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Üç bölgede sürdürülebilir deniz sahalarının oluşturulması için yasalar ve kurallar geliştirilmiştir. Nikaragua'da yapılan anketlerde ise sosyal ihtiyaçlara yönelik soruların ortalaması daha yüksek çıkarken, balıkçıların denizde geçirilen vakitten mutlu oldukları, kaptan ve tayfa ilişkisinin seviyeli olduğu ancak geçim sıkıntısı yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Geçim sıkıntısından dolayı aile bireyleri arasında çatışmalar yaşandığını ve iş doyum düzeylerinin bu değişkenlerden etkilenecek azaldığı sonucuna varılmıştır. Jamaika verileri incelendiğinde çevresel soruların ortalaması yüksek çıkmıştır. Bu durum, avlanan balık stoklarının fazlalığı ve çok çeşitli balık türlerinin olmasına

bağlanmaktadır. Bu bölgede iş doyum düzeyleri en yüksek seviyede gözlemlenmiştir. Dominik Cumhuriyet’inde ise, balıkçıların sosyal ihtiyaçlarının ortalama puanları yüksektir. Nedeni ise, halkla iç içe olma, kendilerini yenileyebilme olduğu belirtilmiştir. Geleceğe dair plan ortalamaları yüksek çıkma nedeni ise, yaptıkları işten yüksek doyum yaşamaları ve denizcilik mesleğinin kazandırdığı saygınlıktır (Monnereau ve diğerleri, 2010).

1.3.10. Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu

Bireylerin çalışma yaşamındaki motivasyonu ve işe yönelik çalışma istekleri üzerinde sadece doyumları değil, çalışma dışı sosyal yaşantılarının ve genel yaşam doyumlarının da etkisi bulunmaktadır (Keser, 2011: 897). Çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında incelenmiş birçok makale mevcuttur ve elde edilen sonuçlar iş doyumunun yaşam doyumuna olumlu ya da olumsuz etkisinin var olduğu dile getirilmiştir. Yazın da yapılan tanımları incelediğimizde yaşam doyumuna ait birçok tanımın yer aldığı görülmektedir.

Yaşam doyumunu, bireyin beklentileri ile eriştikleri konumu karşılaştırması ve bilişsel olarak değerlendirmesi anlamına gelmektedir (Neugarten ve diğerleri, 1991: 135). Myers ve Diener (1995)’e göre yaşam doyumunun, bireylerin kendi yaşam kalitelerini sorgulamasıdır. Yaşam doyumunu, bireylerin fiziksel ve psikolojik durumunu etkilediği gibi, aile ve sosyal ilişkilerini, inançlarını ve çevresel değişkenleri de etkilemektedir (Ünal, 2011).

Vurgun ve diğerleri (2007), beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir

Avşaroğlu ve diğerleri (2005), öğretmenlerin tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Olivas ve diğerleri (2014), Dünya Sürdürülebilirlik Forum’unda sunulan araştırmalarında, küçük ölçekli teknelerde bulunan balıkçıların Meksika’ da yaşam kaliteleri değerlendirilmiştir. Fiziksel yorgunluk, düşük ücret, evden uzakta olmak ve mental rahatsızlıklar yaşam doyumunu ve çalışma yaşantısında takım içi

organizasyonu etkilediği belirtilmiştir. Meksika’da yaşayan balıkçıların aylık ortalama ücretlerinin \$64 ve \$485 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Meksika da bulunan Jarischo bölgesindeki balıkçıların yaşam doyumu düzeylerini tespit etmek adına 2014 yılında gerçekleştirilen çalışmada ise yaşam doyumuna ait değişkenlerin analizi yapılmıştır. Bunlar; aile ile geçirilen zaman, çalışma koşullarının zorluğu, sağlık koşullarının yetersizliği, gelecek planlarının 5 yılını öngörememe gibi değişkenler yaşam doyum ölçeğinde değerlendirilmiş ve balıkçıların yaşam doyum düzeyleri düşük seviyede tespit edilmiştir (Olivas ve diğerleri, 2014).

Hindistan’ da yapılan araştırma küçük ölçekli balıkçıların %59’u aile geçimini geleneksel anlamda yürüttüklerini, %46 ‘sının hayatlarından genel anlamda memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Araştırmada ilgi çeken nokta ise balıkçıların %13’ünün aile geleneğini çocuklarının da sürdürmesi gerektiği fikrinde oldukları , % 59’ unun ise çocuklarının daha iyi bir gelecek sunan bir meslekte çalışmalarını istedikleri çıkarımına varılmıştır. Bunun asıl nedeni ise, balıkçıların bölgede düşük statüde oldukları ve eğitimsiz olarak görülmesi sebebiyle onların yaşam kalitelerini düşürdüğüdür (Biswal, 2015: 115).

1.4.TÜKENMİŞLİK ARAŞTIRMALARI TARİHİ

Tükenmişlik kavramı uzun yıllardan beri farklı yaklaşımlar ve yöntemlerle incelenmiştir. Bu kavramın doğuşundan itibaren günümüze kadar “ Öncü Safha” ve “Ampirik–Deneyisel Safha” olmak üzere iki kısımda incelenmiştir(Maslach ve diğerleri, 2001: 399).

1.4.1.Öncü Safha

Tükenmişlik araştırmalarının 1970’lerde araştırılmaya başlamasıyla beraber yapılan ilk çalışmalar tanımlayıcı ve açıklayıcı niteliktedir. Konuyla ilgili yapılan ilk araştırmalar, müşteri hizmetleri ve sağlık sektöründe ki çalışanların duygusal ve kişiler arası çatışmayı tanımlayıcı nitelikte olmuştur (Dormann ve Zapf, 2004).

Öncü safha çalışmaları 1970'lerde tükenmişliğin ilk klinik tanımlamasını yapan kişiler sağlık hizmetleri kuruluşunda psikolog olarak çalışan Freudenberger tarafından ve sosyal psikolog olarak çalışmaları sürdüren Christina Maslach'tır. Bu açıdan incelendiğinde; tükenmişlik araştırmalarının kökeninde insana odaklı meslek grupları yer almaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993: 622). Öncü safhanın gelişme koşulları 1970'lerin sosyal, ekonomik, tarihsel, kültürel değişkenlerinden etkilenmiştir. Bu değişkenler Amerika'da hizmet sektöründe çalışanların kariyerlerinde iş tatmin düzeylerinde farklılık gösterdiği, tükenmişlik yaşayan bireylerin çalışma yaşantısında negatif etkisini engellemek adına acil çözümler ve müdahalelere gerek duyulduğu kanısına varılmıştır (Sürgevil, 2014: 24).

Tükenmişlik konusu, başlangıçtan beri araştırmalarda bireysel stres kaynaklarına dikkat çekilerek konu edilmiş ve bireylerin çalışma hayatındaki etkileşimli ilişkileri açıklayabilmek adına tanımlama yoluna gidilmiştir (Sürgevil, 2014: 23). Bu aşamada yapılan araştırmalar tanımlayıcı ve nitel özellikte olup, alan araştırmaları, röportaj ve gözlem içerikli çalışmalar ön plana çıkmaktadır (Sarıkaya, 2007: 9).

1.4.2. Ampirik-Deneysel Safha

1980'lerden sonra tükenmişlik araştırmaları daha deneysel ve sistematik hale gelmiştir. Bu safhadaki araştırmalar anketlerden, nicel araştırma yöntemlerinden ve büyük popülasyonlu örneklem araştırmalarından veriler toplanarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda tükenmişliğe neden olan değişkenleri incelemek ve değişkenleri belirlemek adına birçok farklı ölçek geliştirilmiştir (Maslach ve diğerleri, 2001: 401).

Araştırmacılar tarafından en çok kullanılan ve en güçlü psikometrik sonuçlar veren ölçek ise Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri olmuştur (Sürgevil, 2014: 25). Önceden sadece hizmete dayalı meslek gruplarıyla incelenen tükenmişlik bu safhada hizmet dışı mesleklerle de incelenmiştir (Dormann ve Zapf, 2004: 61). 90'lardaki deneysel araştırmalar sosyal hizmet servisleri ve öğretmenlerle sınırlı kalmayıp yöneticiler, sekreterler, askerler gibi meslek gruplarıyla genişletilmiştir (Sarıkaya, 2007: 10).

Tükenmişliğin sosyal problem kaynaklı olduğu tespit edildiğinden beri, deneysel çalışmalara önem verilmiştir (Maslach ve Jackson, 1984:134). Ancak birbiriyle örtüşen farklı bakış açısıyla tükenmişlik günden güne şekillenmiştir (Vandenberghe ve Huberman, 1999: 16).

İlk olarak *linik bakış* açısından değerlendirilen tükenmişliği 1974 yılında Freudenberger tarafından tıbbi tedavi yöntemleri geliştirmiştir. Freudenberger tanımına göre, bir kişinin sürekli olarak çok fazla çalışmaktan ve kendi ihtiyaçlarını dikkate almamaktan kaynaklanan tükenmişlik sendromu sıklıkla diğer insanlara yardım etmek için çok fazla istek duyan insanlarda görülmektedir (Vandenberghe ve Huberman, 1999: 17).

İkinci olarak ise *sosyo-psikolojik bakış* açısidir. Buna göre; Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ölçekle tükenmişliğin çevresel boyutuyla ilişkisi saptanmıştır (Vandenberghe ve Huberman, 1999: 18).

Son bakış açısı ise *sosyo-tarihsel bakış* açısidir. Sarason'a (1983) göre toplumun tükenmişliğe olan etkisi bireysel ve örgütsel olarak etkisine göre daha yüksektir (Vandenberghe ve Huberman, 1999: 20).

1.5.TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Modern çağın önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkan tükenmişlik kavramı hakkında gerek ulusal gerekse de uluslararası birçok çalışma mevcuttur. 1980'lerden sonra tükenmişlik çalışmaları daha sistematik ve deneysel araştırmalar şeklinde yürütüldüğünden (Sürgevil, 2014: 25), anket ve diğer araştırma yöntemleri kullanılarak daha geniş örnekleme ulaşma imkânı yaratılmıştır. Bu araştırmalar da odak nokta, farklı meslek gruplarındaki çalışanların tükenmişlik seviyelerini belirlemek ve tükenmişliğin çalışma yaşantısını etkisinin ortaya koyulmasıdır (Maslach ve diğerleri, 1997: 196; Schaufeli ve diğerleri, 2008: 206; Sürgevil, 2014: 25) .

Maslach tükenmişlik anketinin uygulanabilir ilk formu 47 maddeden oluşup, örneklem olarak 605 hizmet ve sağlık sektörü çalışanına uyarlanmıştır. Faktör analizi yapıldıktan sonra frekans ve güvenilirlik düşük olan 22 madde çıkartılarak 25 maddelik yeni anket formu oluşturulmuştur. Üç maddesi ise özdeğerleri 1'den büyük

olduğundan orijinal formu 22 maddeye indirgenmiştir (Maslach ve Jackson, 1981: 101; Cordes ve Dougherty, 1993: 626; Maslach ve diğerleri, 1997: 196; Schaufeli ve diğerleri, 2008: 206).

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar öncelikle insan ilişkilerinin yoğun olarak gözlemlendiği meslek gruplarında (sosyal hizmet çalışanları, avukatlar, doktorlar, öğretmenler, insan kaynakları çalışanları vb.) gerçekleştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve diğerleri, 1997: 192). Sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda farklı meslek grupları da dâhil edilerek örneklem genişletilmiştir. Bu doğrultuda polisler, tıbbi sekreterler, hemşireler, bankacılar, akademisyenler, muhasebe çalışanları, yöneticiler, turizm çalışanları, otel çalışanları gibi mesleklerde tükenmişliğin örneklemine oluşturmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 136). Ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalar **Tablo 2** ve **Tablo 3**'de özetlenmektedir.

Tablo 2: Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Uluslararası Düzeyde Yapılan Çalışmalar

NO	YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ		ARAŞTIRMANIN AMACI	SEKTÖR
1	Genly	2015	Nitel Yöntem	Bildiri	Tükenmişliğin genel bir yazın taramasını yapmak	-
2	Bria ve diğerleri	2014	Nicel yöntem	Makale	Maslach tükenmişlik ölçeğinin boyutlar arası ilişkisini yapısal eşitlik modellemesini kullanarak tespit etmek	Sağlık sektörü
3	Ceyhun ve Ozbag	2014	Nicel Yöntem	Makale	Pilotların çalışma koşulları ile tükenmişlik ilişkilerini saptamak ve iş doyum üzerindeki etkisini ortaya koymak	Denizcilik sektörü
4	Oldenburg ve diğerleri	2013	Nicel Yöntem	Makale	Tükenmişliğe etki eden değişkenleri incelemek ve denizcilerin psikososyal risk değişkenlerini değerlendirmek	Denizcilik sektörü
5	Tanner	2011	Nicel Yöntem	Tez	Tükenmişlik kavramını, gelişimini ve sonuçlarını incelemek.	Hizmet sektörü
6	Anvari ve diğerleri	2011	Nicel yöntem	Makale	Mesleki tükenmişlik ile beş büyük kişilik özelliği (duygusallık, sorumluluk, açıklık ve dışa dönüklük) ilişkisini saptamak	Sağlık sektörü
7	Bittner ve diğerleri	2011	Nicel Yöntem	Bildiri	Tükenmişliğin tıbbi anlamda müdahale yöntemlerini açıklamak	-
8	Schaufeli ve diğerleri	2008	Nicel Yöntem	Kitap içi bölüm	Tükenmişlik kavramını açıklamak, nedenlerini ve müdahale yöntemlerini açıklamak	-
9	Piko	2006	Nicel Yöntem	Makale	Sağlık personeli örnekleminde tükenmişlik, rol çatışması ve iş doyum arasındaki ilişkiyi saptamak ve katılımcıların psikopatim belirtilerin sıklığının etkisini belirlemek	Sağlık Sektörü
10	Borritz	2006	Nicel Yöntem	Tez	Tükenmişliğin olası nedenlerini belirlemek ve psikolojik bir rahatsızlık olup olmadığını belirlemek	Hizmet sektörü
11	Hallberg	2005	Nicel yöntem	Tez	A kişilik tipi (aceleci, rekabeti seven, işkolik vb.), işte bütünleşme ve tükenmişlik arasında ilişkiyi belirlemek	Sağlık sektörü ve Hizmet sektörü
12	Hsieh ve Hsieh	2002	Nicel Yöntem	Makale	İş standardizasyonu, rol stresi ve iş tükenmişlik bileşenleri arasındaki ilişkiyi incelemek	Hizmet sektörü

13	Breninkmeyer ve diğçerleri	2001	Nicel Yöntem	Makale	Tükenmişlik ve depresyon arasındaki ilişkiyi belirlemek	Eğitim sektörü
14	Maslach ve diğçerleri	2001	Nitel Yöntem	Makale	Mesleki tükenmişliği genel bir çerçevesini çizmek	-
15	Whitehead	2001	Nicel Yöntem	Tez	Öğretmenlerin stres düzeylerini ve tükenmişlik seviyelerini belirlemek	Eğitim sektörü
16	Bakker ve diğçerleri	2000	Nicel Yöntem	Makale	Pratisyen hekimlerin 5 yıllık boylamsal araştırma ile tükenmişlik seviyelerini belirlemek	Sağlık sektörü
17	Maslach ve diğçerleri	1997	Nicel Yöntem	Kitap içi bölüm	Maslach tükenmişlik anketinin güvenilirlik analizleri,amacı, alternatif formları ve sınırlılıkları belirlemek	Hizmet sektörü
18	Drake ve Yadama	1996	Nicel Yöntem	Makale	Tükenmişlik ve işten ayrılma ilişkisini yapısal eşitlik modellemesi ile test etmek	Çocuk esirgeme kurumu
19	Lee ve Asforth	1993	Nicel Yöntem	Makale	Tükenmişlik alt boyutları ile tükenmişlik sonuçları arasında ilişkiyi belirlemek	İnsan Kaynakları
20	Cordes ve Dougherty	1993	Nitel yöntem	Makale	Tükenmişlik ile ilgili yazını gözden geçirmek ve tükenmişlik kavramını iyileştirmek için tasarlanmış kavramsal bir çerçeve sunmak	-
21	Depaepe ve diğçerleri	1985	Nitel Yöntem	Makale	Öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini belirlemek	Eğitim sektörü
22	Maslach ve Jackson	1981	Nitel Yöntem	Makale	Tükenmişliğçe ait bulguların genel bir çerçevesini oluşturmak	Sosyal hizmetler sektörü ve sağlık sektörü

Tablo 3: Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Ulusal Düzeyde Yapılan Çalışmalar

NO	YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ		SEKTÖR	ARAŞTIRMA SONUCU
1	Zorba	2016	Nicel yöntem	Makale	Denizcilik sektörü	Gemi adamlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları yüksek bulunurken kişisel başarısızlık alt boyutunda yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.
2	Bilge ve Aydilek	2015	Nicel yöntem	Makale	Emniyet	Polislerin tükenmişlik alt boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik gözlenmiştir.
3	Örki	2015	Nitel yöntem	Tez	-	Tükenmişlik olgusunun birey ve örgüt yaşamında ortaya çıkardığı büyük sorunlar ele alınarak, sorunun sebepleri ve çözüm önerileri konusunda genel bir çerçeve çizilmiştir.
4	Aydın	2015	Nicel yöntem	Tez	Denizcilik sektörü	Gemi adamlarının tükenmişlik alt boyutları değerlendirildiğinde orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır.
5	Tekin ve diğerleri	2014	Nicel yöntem	Makale	Hizmet sektörü	Çalışanların tükenmişlik seviyeleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutları orta düzeyde tespit edilmiştir.
6	Aybas ve diğerleri	2013	Nitel yöntem	Bildiri	Özel sektör	Çalışanların iş güvencesizliği algıları artarken, tükenmişlik düzeylerinde artış olduğu gözlenmiş ve bireylerin kendilerine ilişkin olarak istihdam edilebilirlik algıları arttıkça, bu ilişki zayıflamaktadır.
7	Kuleyin ve diğerleri	2013	Nicel yöntem	Makale	Hizmet sektörü	Örnekleme ait anket sonuçlarına göre tükenmişlik alt boyutları puanları orta düzeyde gözlenmiştir
8	Yıldırım ve İçerli	2010	Nicel Yöntem	Makale	-	Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği karşılaştırmalı analizleri yapılmış ve orta düzeyde benzerlik tespit edilmiştir.
9	Kurt	2010	Nicel yöntem	Tez	Denizcilik sektörü	Örnekleme dâhil edilen 43 gemi adamının tükenmişlik seviyeleri ihmal edilemeyecek durumda olduğu ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

10	Ardıç ve Polatçı	2008	Nitel yöntem	Makale	Eğitim Sektörü	Akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarısızlık boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik gözlenmiştir.
11	Soysal	2008	Nitel yöntem	Makale	-	Tükenmişliğin iş yaşantısındaki önemini vurgulamak ve tükenmişliğe ait genel bir yazın taraması yapılmıştır.
12	Sağlam Arı ve Çına Bal	2008	Nitel yöntem	Makale	-	Tükenmişliğin iş yaşantısındaki önemini vurgulamak adına genel bir yazın taraması yapılmıştır.
13	Kurçer	2005	Nitel yöntem	Makale	Sağlık sektörü	Hekimlerin demografik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında istatistiksel anlamda anlamlılık bulunmamıştır.
14	Çalık	2005	Nitel Yöntem	Tez	Sağlık sektörü	Hemşirelerin duygusal tükenme boyutu olarak yüksek düzeyde, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik gözlenmiştir.
15	Gündüz	2004	Nitel yöntem	Makale	Eğitim Sektörü	Öğretmenlerin mesleki değişkenleri ve tükenmişlik boyutları arasında ilişki istatistiksel anlamda anlamlı bulunmamıştır

1.6. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişliği konu alan çalışmalar incelendiğinde, farklı araştırmalar tarafından araştırma yöntemi olarak kullanılan farklı modellemelerden bahsetmek mümkündür. Bu bölümde yazında geniş bir psikometrik özelliklere sahip olan modellerden Maslach tükenmişlik modeli, Cherniss tükenmişlik modeli, Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli, Pines tükenmişlik modeli, Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli, Meier tükenmişlik modeli, Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli incelenecektir.

1.6.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach ve Jackson, tükenmişliği uzun süre maruz kalınan stresli iş ortamlarında ve yüz yüze çalışma gerektiren mesleklerde ortaya çıkan duygusal tükenme olarak görmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 192).

Tanımdan da yola çıkılarak Maslach'ın geliştirmiş olduğu tükenmişlik modelinde, “duygusal tükenme”(emotional exhaustion), “duyarsızlaşma” (depersonalization), “ düşük kişisel başarı” (feeling of reduced personal accomplishment) olmak üzere üç boyuttan söz etmek mümkündür.

Enerji, aidiyet ve yeterlilik kavramları tükenmişliğe ait alt boyutların tam karşısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenen bireylerde görülen belirtiler, çalışma isteğinde azalma ve olumsuz duygularda artma şeklindedir. Bireylerde enerji yoksunluğu duygusal tükenmeye, aidiyet yerine duyarsızlaşmaya, yeterlilik yerine yetersizlik durumlarına bırakacaktır (Sürgevil, 2014: 64). Maslach Tükenmişlik Envanteri- MBI üç alt boyutunu değerlendirmek üzere tasarlanmıştır (Polatçı, 2007: 36).

Duygusal Tükenme Boyutu: Maslach'a göre bir süreç olarak ilerleyen tükenmişlik, bireyin duygusal kaynaklarını yok etmesi ya da işe kendini verememesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu durum Maslach'a göre duygusal olarak tükenmenin bir sürecidir. Bireysel stres boyutunu simgeleyen bu alt boyutta (Maslach ve diğerleri, 2001: 403; Sürgevil, 2014: 64) çalışanların fiziksel ve duygusal kaynaklarında tükenme, müşterilerine karşı eskisi kadar sorumlu hissetmemeleri olarak da

tanımlanabilir (Cordes ve Dougherty, 1993: 623). İnsanlarla yüz yüze interaktif çalışan mesleklerde ise işin duygusal tükenme yönü, hizmet sağlayıcıları hizmet alıcıların gereksinimlerine dâhil olma durumunu ve bunlara tepki verme kapasitesini yok edebilir (Maslach ve diğerleri, 2001: 403).

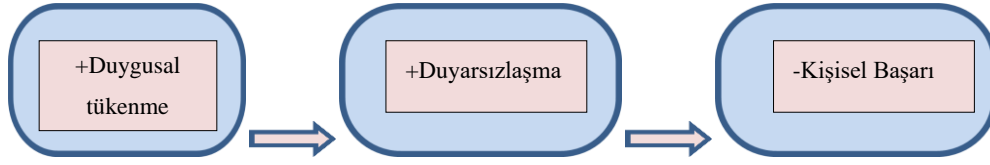
Duyarsızlaşma Boyutu: Modelin kişiler arası boyutunu simgeleyen bu boyut, müşterilere yönelik olumsuz tutumları ve işe karşı tepkisiz olmayı işaret etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach ve diğerleri, 2001: 403). Hizmet verilen kişilere karşı negatif tutumlar sergileyen çalışanlar farklı tepkiler verebilmektedir. Kişi karşısındakine aşağılayıcı, kaba davranışlar sergileyebileceği (Sürgevil, 2014: 66) gibi insanlara birer nesne gibi davranma (Cordes ve Dougherty, 1993: 623) şeklinde de bu duygu kendini gösterebilir. Müşterilerin sorunlarını çözmeye yetersiz hisseden bireyler duyarsızlaşma boyutunu bir kaçış yolu olarak görebilmektedir. Bu durumda diğerlerinden bilişsel anlamda uzaklaşan birey duygusal tükenmişliğe tepkisini koyarak kendisini koruma stratejisinde bulunabilir (Sürgevil, 2014: 67). Sonuç olarak, müşterilere karşı duyarsız davranışlar sergileyen bireyler verimli ve etkin çalışma hayatını negatif yönde etkileyeceklerdir.

Kişisel Başarı Boyutu: Tükenmişliğin kişisel yeterlilik adı verilen (Maslach ve diğerleri, 1997: 194) bu boyutta, çeşitli belirtilerle kendini göstermektedir. Kişinin kendini yetersiz hissetmesi, kendini olumsuz değerlendirmesi (Cordes ve Dougherty, 1993: 623; Maslach ve diğerleri, 2001: 403), moral bozukluğu, iş verimliliğinde azalma, üretkenliğini kaybetme, kişiler arası çatışma, sorunlarla başa çıkamama, benlik saygısında azalma gibi belirtilerle kendini göstermektedir (Sürgevil, 2014: 68).

Bazı araştırmalarda ise kişisel başarıda azalma hissi; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının etkileşimi olarak değerlendirilmektedir. Bu aşamada bireylerin yaptıkları işin sadece niteliği değil, nicel anlamda da ciddi bir performans ve verim düşüşü yaşanmaktadır (Aydın, 2015: 14).

Maslach tükenmişlik ölçeğinin boyutlar arası aşamaları **Şekil 3**'te gösterilmektedir.

Şekil 3: Maslach Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Polatçı, 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008.

Şekil 3 Maslach Tükenmişlik Envanterinin 3 alt boyutunu içermektedir. Boyutlar arası ilişki ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişki varken, kişisel başarı alt boyutu ile diğer boyutlar arasında negatif bir ilişki gözlemlenmektedir.

Yazında Maslach tarafından geliştirilmiş olan farklı sayıda soru maddeleri içeren üç değişik ölçeği bulunmaktadır. Bunlar;

Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS): Tükenmişlik ölçeğinin orijinal hali hizmet sektörü çalışanlarına uygulanan MBI-HSS'dir (Maslach ve diğerleri, 1997). Toplam 22 maddeden oluşan bu ölçeğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutu 9 madde, duyarsızlaşma alt boyutu 5 madde ve kişisel başarı boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Anketi cevaplayanlar her bir maddeyi tecrübe ettiği frekansı ve yoğunluğu belirtmekte olup ölçek 1 (yılda bir aç kez) ile 6 (her gün) arasında değişmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 626). Elde edilen sonuçlara göre duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutundaki seviye ne kadar yüksek ise tükenmişliğe etkisi okadar yüksek çıkarken, kişisel başarı alt boyutu ne kadar düşük çıkarsa tükenmişlik seviyesi o kadar yüksek çıkacaktır (Maslach ve Jackson, 1981: 101; Cordes ve Dougherty, 1993: 626). Kişisel başarı alt boyutu Maslach tükenmişlik ölçeği ile negatif bir ilişki olduğu düşünülmemelidir. Başka bir deyişle, kişisel başarı alt boyutunun diğer tükenmişlik alt boyutları ile daha düşük korelasyona sahip olduğundan, bu boyut ne kadar yüksekse tükenmişlik o kadar düşük olacaktır (Maslach ve diğerleri, 1997: 194).

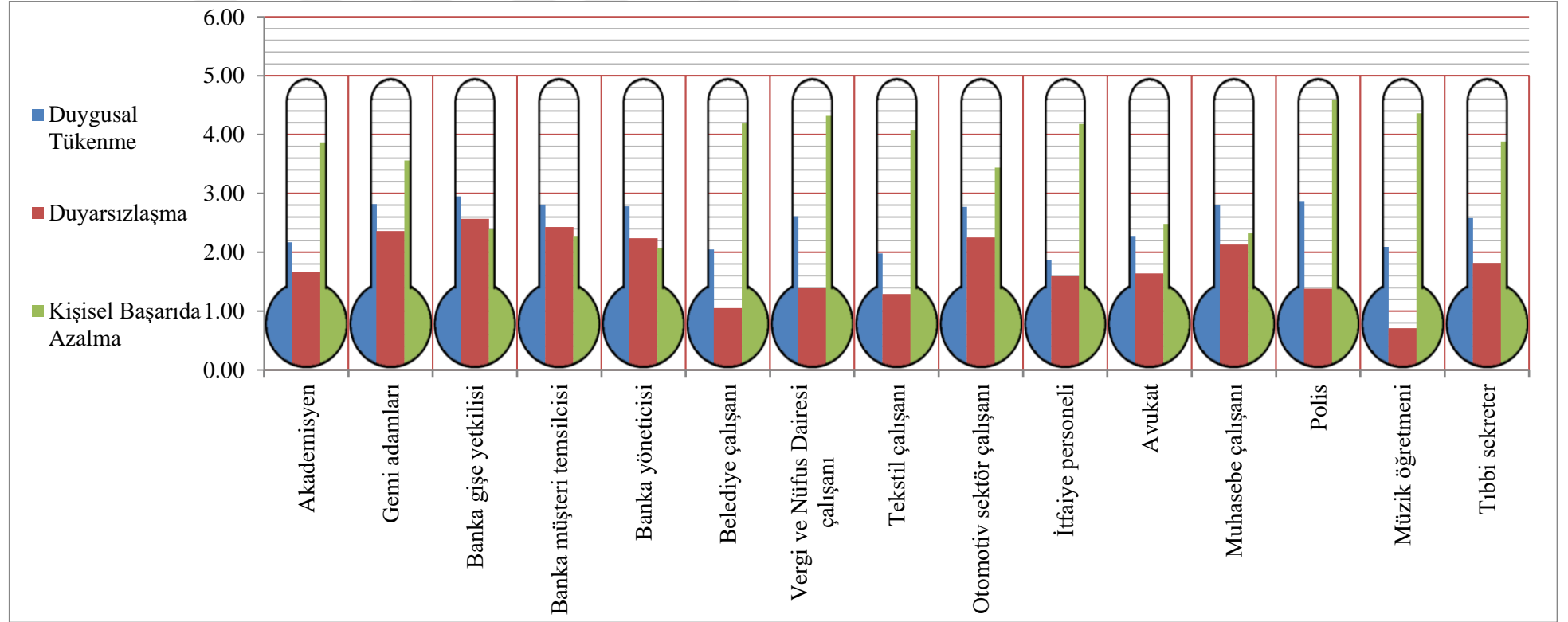
Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): Tükenmişliğin, hizmet sektörü çalışanlarında görülen bir durum olmadığı, farklı meslek gruplarında tükenmişliğe maruz kalabileceği saptandığından MBI- GS oluşturulmuştur (Polatçı,

2007: 44). 16 maddeden oluşan ölçeğin boyutları “bitkinlik- exhaustion”, “olumsuzluk-cynicism” ve “”profesyonel başarı- professional efficacy” dir (Maslach ve diğerleri, 1997: 209). Bu tükenmişlik ölçeğinde ise tükenme; kişiler arası iletişim ve müşteri taleplerinden kaynaklanan bir problem olmadığı, bireyin işi ile ilgili kriz durumunu ifade etmektedir (Polatçı, 2007: 44) Orijinal formdan farkı ise, bitkinlik boyutunun duygusal ve fiziksel yorgunluğu ifade ederken tamamen insan kaynaklı olmadığı ve mekanik bir süreçten oluştuğu sonucuna varılmıştır. Profesyonel başarı boyutunun kişisel başarı boyutundan farkı ise başarının sadece sosyal yönlerinin değil sosyal olmayan yönlerini de kapsayan bir boyuttur (Maslach ve diğerleri, 1997: 209).

Maslach Burnout Inventory- Educational Survey (MBI-ES): Başlangıçta hizmet sektörüne uyarlanan tükenmişlik ölçeği, zamanla araştırmalarında örneklem olarak eğitim sektöründe de yönelmiştir. Bu yönelimin sebebi; eğitim sektörünün ahlaki açıdan topluma yön verebilme etkisi olduğudur (Maslach ve diğerleri, 1997: 205). 22 maddeden ve üç boyuttan oluşan bu tükenmişlik ölçeğinin orijinal halinden tek farkı “müşteri” olarak nitelendirilen hizmet verilen kişinin “öğrenci” olarak değiştirilmiş olmasıdır (Maslach ve diğerleri, 1997: 206).

Şekil 4'te Maslach tükenmişlik ölçeğinin uygulandığı farklı örneklem gruplarına dair termometre diyagramı gösterilmektedir.

Şekil 4: Farklı Meslek Gruplarına Ait Tükenmişlik Düzeylerinin “ThermometerGoal Chart” Gösterimi



Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2008; Zorba, 2016; Süren, 2015; Gümüş, 2006; Sarıtaş, 2015; Güler, 2016; Boyar, 2011; Gündüz ve diğerleri, 2007; Korkmaz, 2004; Kiraz, 2015.

Şekil 4' de gösterilen meslek gruplarına ait tükenmişlik alt boyutları ile ilişkili ortalamalara bakıldığında, banka gişe yetkililerine ait duygusal tükenme alt boyutu ortalaması (\bar{x} : 2,95) diğer meslek gruplarından yüksektir. Bu durumda banka gişe personeli diğer meslek gruplarına göre duygusal anlamda daha tükenmiş, çalışanların kendilerini aşırı ve yorgun hissettikleri söylenebilir. Duyarsızlaşma alt boyutunda duygusal tükenme boyutundaki gibi yüksek seviyede gözlenen banka gişe personeli (\bar{x} : 2,57) görmekteyiz. Bu boyutta müşterilerine karşı duyarsız ve katı tutumlar gözlenmektedir. Son boyut olan kişisel başarı alt boyutunda ise düşük ortalamaya sahip olan tükenmişliği daha yüksek seviyelerde yaşamaktadır. Banka müşteri temsilcilerinin (\bar{x} : 2,28) kişisel başarı alt boyutları diğer meslek gruplarına göre daha düşüktür, bu da tükenmişliği daha yüksek yaşadıkları anlamına gelmektedir. Öz yeterlilik, başarı hazzı ve motivasyon da azalma kişisel başarı alt boyutunun daha düşük çıkmasına neden olmaktadır.

1.6.2. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman'a göre (1982: 23) tükenmişlik “ kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler duygusal veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır”. Bu modele göre tükenmişlik strese verilen bir reaksiyonun sonucudur (Sürgevil, 2014: 44). Bu tükenmişlik modeli 4 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar;

Durumun strese götürme derecesi: Karşılaşılan durumların hangilerinin strese yol açtığını gösteren boyuttur. Strese neden olan iki büyük durumdan ilki; bireyin yeteneklerinin ve beklentilerinin yaptığı iş ile uyuşmaması, diğeri ise bireyin beklentilerinin karşılanmamasıdır. Başka bir ifade şekliyle, birey ve örgütsel değişkenler arasındaki uyumsuzluk stresin derecesini belirlemektedir (Sılığ, 2003: 16; Sürgevil, 2014: 46).

Algılanan stres düzeyi: Stresle karşılaşan bireyin stresli durumlarda vereceği tepki örgütün değişkenlerine, bireysel değişkenlere ve özgeçmiş özelliklerine göre değişkenlik gösterir. Var olan stres durumuna göre birinci seviyeden bu seviyeye geçilmektedir (Sılığ, 2003: 17).

Strese verilen tepki: Bu düzeyde ise strese verilen üç temel tepki bulunmaktadır. Bu tepkiler; fizyolojik tepki, duyuşsal/ bilişsel tepki, davranışsal tepkidir. Bu tepkilerden bireyin hangisini göstereceği ise birey ve örgüt arasındaki değişkenlerin uyumsuzluk derecesine bağlıdır (Kurt, 2010; 10).

Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada birey yaşanan stresle birlikte iş doyumunda azalma, işten ayrılma, fizyolojik ve psikolojik sağlık durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Çok yönlü strese maruz kalan birey bu durumda tükenmişliği yaşayacaktır (Sürgevil, 2014: 47; Kurt, 2010: 11).

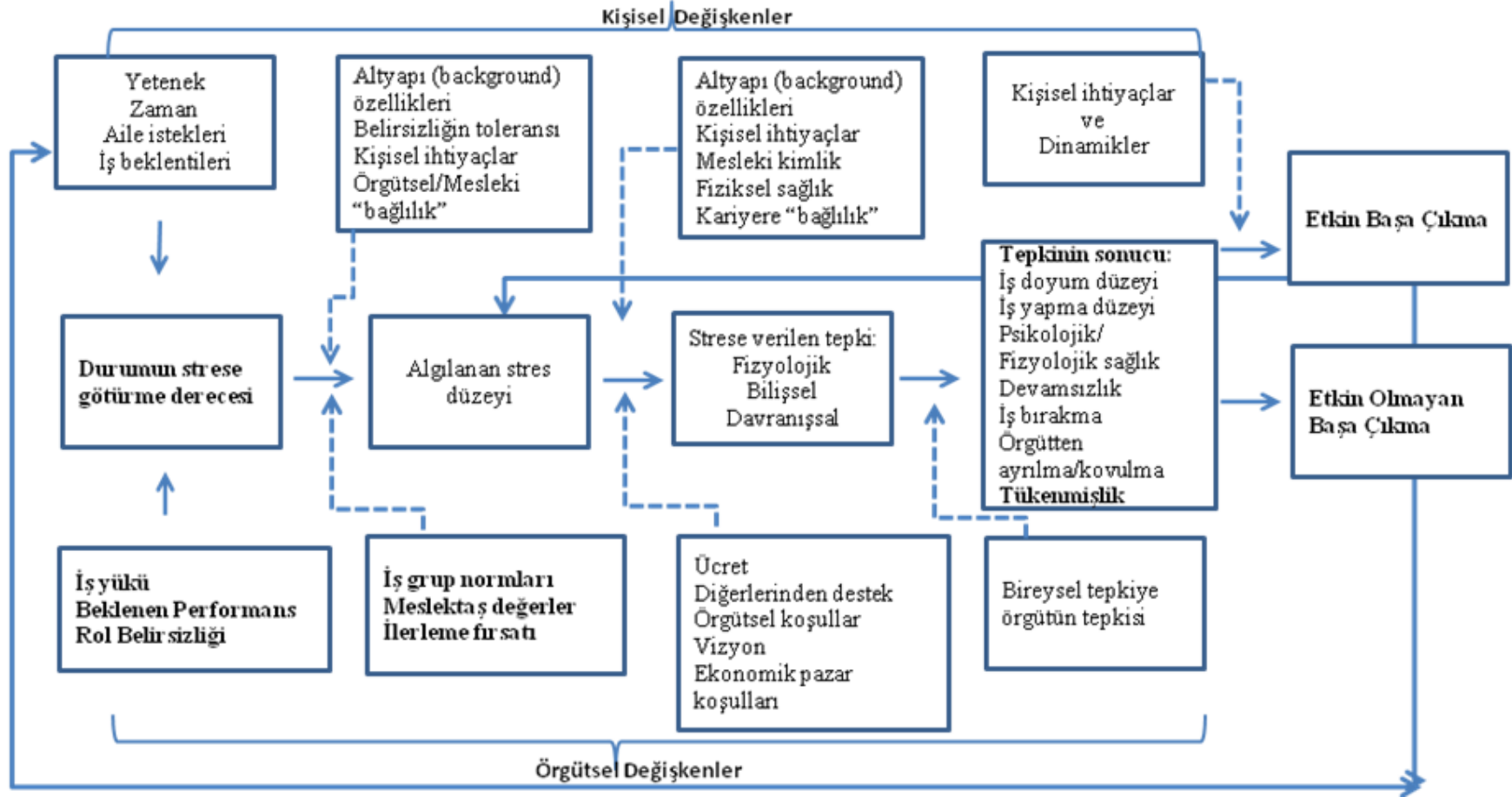
Çalışanların bireysel ve örgütsel değişkenlerini ele alan bu model, tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda konu edilen değişkenleri de kapsamaktadır (Sılığ, 2003: 15; Polatçı, 2007: 25). Model, bireyin örgüt çevresini ve kişisel değişkenlerini yorumlamasıyla birlikte bilişsel bir algıya da odaklıdır. Tüm bu değişkenler **Şekil 5** üzerinde gösterilmektedir (Perlman ve Hartman, 1982: 29).

1.6.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik; “ *yardımcı mesleklerinde çalışan bireylerde çalışma koşullarının bir sonucu olarak idealizm, enerji ve amaçta görülen süreklilik kazanan bir kayıp*” şeklinde tanımlanmıştır (Kurt, 2010: 15). Tükenmişliği birbirini izleyen aşamalardan oluştuğunu savunan Edelwich ve Brodsky bu aşamaları dört başlık altında toplamıştır ve bazı yazarlar bu aşamaları tükenmişliğin gelişim süreci olarak isimlendirmiştir (Sürgevil, 2014: 39). Bu aşamalar;

İdealist Coşku (Enthusiasm) Dönemi: Çalışma hayatına yeni atılan bireylerde görülen enerji, coşku, mesleğe bağlılık ve gayret çabası mesleğin amaçlarını yerine getirebilmek adına yüksek motivasyon gerektirmektedir (Sılığ, 2003: 13). Bu aşamada bütün vaktini ve enerjisini iş yaşantısına harcayan bireyler, takdir ve övgü beklerken çok da gerçekçi olan bir tabloyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda gayret ve istekle çalışan kişi uğradığı hayal kırıklığı ile enerjisinde azalma ile birlikte tükenmişliğin durgunluk aşamasına girecektir (Sürgevil, 2014: 40).

Şekil 5: Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Perlman ve Hartman, 1982: 297(Aktaran Sılığ, 2003);Baysal, 1995: 31; Sürgevil, 2014: 46.

Durgunluk (Stagnation) Dönemi: Enerjik ve coşkulu bir evreden durgunluğa geçen birey iş yavaşlatma düşüncesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bireyde enerji seviyesinde azalma, gayret göstermeme, motivasyon azalması, iş ile ilgili beklentilerinde hayal kırıklıkları yaşatmaktadır (Baysal, 1995: 28). Birey ilgi ve alakasını ideallerini gerçekleştirmekten çok, daha fazla para kazanmak, boş zamanlarını değerlendirmek ihtiyacındadır (Sılığ, 2003: 13; Sürgevil, 2014: 41). Bu aşamada “yolun sonuna gelme” gibi ifadelerle tükenmişlik tasvir edilmiştir (Baysal, 1995: 29).

Engellenme (Frustration) Dönemi: Birey zamanla mesleğini sürdüremeyeceğini ve mesleğe ilişkin amaçlarını başarabilmek için engellendiğini düşünmektedir (Sılığ, 2003: 14). Birey bu engelleme ile başa çıkabilmek adına farklı savunma mekanizmaları geliştirmektedir (Sürgevil, 2014: 41-42). Bunlar;

- Çalışanlar bulunduğu koşulları ile denge kurabilir ve ortama uyum sağlayarak tükenmişlikten sıyrılabilir.
- Birey karşılaştığı problemi yok sayarak, reddederek uzun süre sorunu çözüme ulaştıracağına inanır. Bu savunma mekanizması “maladaptif” olarak adlandırılır.
- Kişi çalıştığı bireylere karşı negatif tutumlar sergileyerek katı, donuk ve duyarsız bir kişiliğe bürünür. İşini sadece teknik olarak gerçekleştirir.

Duygusuzlaşma (Apaty) Dönemi: Bu aşama da bireylerin tipik belirtileri; İşten duygusal anlamda uzaklaşma, inançlarını tamamen yitirme, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verdiği insanlara karşı duyarsız olma ve mekanik, rutin bir hal almasına neden olmaktadır (Baysal, 1995: 29; Sürgevil, 2014: 43). Bu evre çalışanların süregelen engellemelerinin yıkıcı etkilerinden korunmak ve üstesinden gelebilmesi için son aşama olarak görülmektedir. Tükenmişliğin evreleri hep aynı sırada takip etmeyeceği zamanla bireyin aşamalar arasında geçişler yapabileceği belirtilmiştir (Sürgevil, 2014: 44).

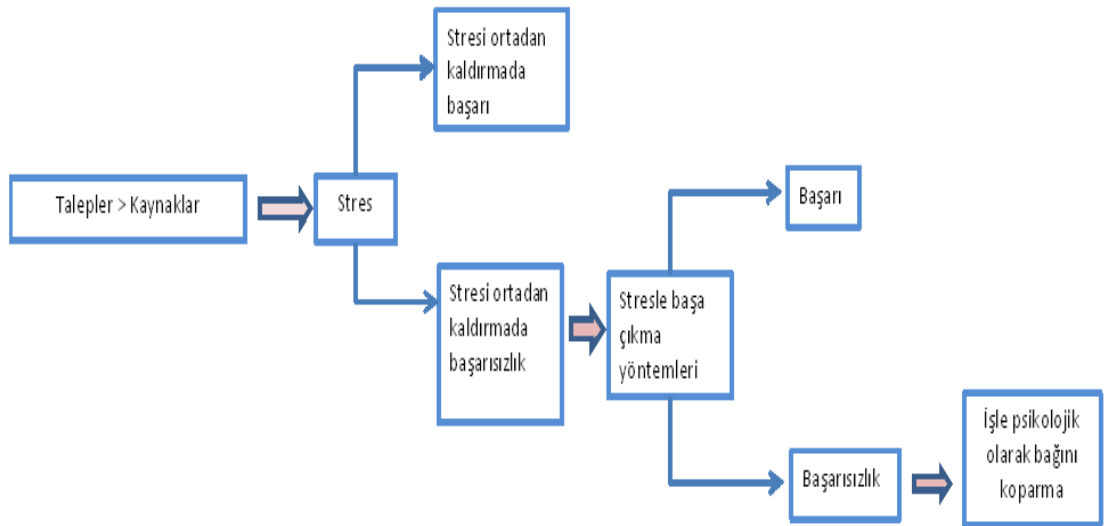
1.6.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik konusunda önemli araştırmaları bulunan Cary Cherniss 1980 yılında yaptığı çalışmada tükenmişliği “ işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak

başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır (Sürgevil, 2014: 37; Polatçı, 2007: 19; Kurt, 2010: 14). Bu modele göre; örgütsel ve bireysel değişkenler çalışanların başa edebilme gayretini aşıyorsa stres meydana gelmektedir. Diğer açıdan ise, bireysel beklentiler ile örgütsel kaynakların uyuşmadığı veya bireysel yeterlilik ile örgütsel değişkenlerin zıt düştüğü durumlarda stres oluşacağı belirtilmiştir.

Modelde taleplerin kaynakları aşması sonucunda stresle başa çıkamayan birey, stres kaynaklı durumları ortadan kaldırmayı denemektedir. Birey bu durumla başa çıkamaz ve başarısız olursa, stresle başa çıkma tekniklerini (sosyal destek, fiziksel egzersiz, nefes alma egzersizi vb.) kullanarak kendini rahatlatmaktadır. Fakat birey bunları denediği halde hala başarısız olursa işle olan bağlantısını kesmektedir(Polatçı, 2007: 20). Model aynı zamanda tükenmişliğin nedenleri ortaya koymakla birlikte tükenmişliğe verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yollarını da ortaya koymaktadır. **Şekil 6**'da Cherniss tükenmişlik modelinin gelişim süreçleri şematize edilmiştir (Sürgevil, 2014: 39).

Şekil 6:Cherniss Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Sürgevil, 2014: 39.

Sürecin sonunda; motivasyonda düşme, müşteri ve iş arkadaşlarına yönelik negatif tutumlar ve iş doyumunda azalmalar gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Sılığ, 2003: 13).

1.6.5. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik “şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik durumu” olarak ifade edilmiştir (Pines ve Aronson, 1988: 9; Sürgevil, 2014: 43; Çapri, 2006: 63).

Tükenmişliği fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak ifade eden Pines tükenmişlik ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeğinden sonra tercih edilen en yaygın tükenmişlik ölçeklerindedir (Pines, 2002). Bu ölçek, belli meslek gruplarına sınırlı bir ölçek olmayıp tek bir toplam puanı veren ve tek faktörlü ölçek olması nedeniyle diğer ölçeklerden ayrılmaktadır (Çapri, 2006: 65).

Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen bu model yedili likert ölçeğine bağlı yirmi bir maddeden oluşmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin yapı geçerliliğinin faktör analizi sonucunda üç bileşenli fakat tek faktörlü olduğu ifade edilmiştir.

Modelde belirtilen *fiziksel bitkinlik boyutu* bireylerde enerji azalması, yorgunluk gibi olumsuz tutumları içerir. İkinci boyutu olan *duygusal bitkinlik boyutu* ise, bireylerde çaresizlik, hayata karşı umudunu yitirme, kapana kısılmış hissetme, hayal kırıklığı gibi belirtileri içermektedir. Üçüncü boyutu olan *zihinsel bitkinlikte* ise, bireyin çevresine, iş arkadaşlarına ve müşterilere karşı duyarsızlaşması ve katı tutumlar sergilemesi şeklinde sıralanmaktadır (Çapri, 2006: 66).

1.6.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

EricEricson’ un kişilik gelişim kuramı üzerine kurulan bu model, *rol belirginliği- rol karmaşası, yeterlilik-yetersizlik, verimlilik- durgunluk, yeniden oluşturma-hayal kırıklığı* şeklinde dört aşamadan oluşmaktadır. Buna göre

tükenmişlik “ bu aşamaların her birinde yer alan çatışmaların tatmin edici bir şekilde çözümlenememesinin bir sonucudur” çıkarımına varılmıştır (Sılığ, 2003: 18).

Araştırmalarda yetişkinlerinde tükenmişliğe maruz kalabileceği çıkarımına varıldıktan sonra, sorununun yaşam döngüsünde önemli bir konuma getirmiştir. Bu modele göre aşamalar aşağıdaki gibidir;

Rol belirginliği- rol karmaşası aşaması: Bireysel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu zamanlar lise yılları veya üniversiteye başlangıç zamanlarıdır. Bireyin verilen görevi yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi ve yeterliliği onun rol belirginliğini ortaya koymaktadır. Örgütlerde çalışanların yapacağı işlerin tam tanımının yapılmamış olması, sorumluluk alanlarının belirgin olmaması, değerlendirmelerin net bir şekilde belirlenmemiş olması rol belirsizliği meydana getirmektedir. Ericson’a göre bir bireyin ne olmak istediğine karar vermesi onun bir kimliği olduğunun göstergesidir. Bireyin ne olmak istediği ile ilgili yaşadığı karmaşaya ise rol karmaşası denmektedir ve meslek tercihlerinde hangi mesleği istediğine karar verilmemesi bireyde rol karmaşasına neden olmaktadır (Sürgevil, 2014: 54).

Yeterlilik-yetersizlik aşaması: Bireylerde kimlik sürecinin profesyonel anlamda var olması, işindeki yeterlilik duygusunu elde etmesi kişisel ve sosyal çevresinin etkin bir biçimde birleşimi ile gerçekleşmektedir. Kimlik gelişimini tamamlayan birey yaptığı işlerde ne derce iyi olduğunu tespitini yapabilmek adına çevresiyle kıyas içerisine girmektedir. Eğer yaptığı kıyasta negatif bir durum ortaya çıkarsa bireylerde mesleki aşağılık duygusu ve yetersizlik duygusu yaşanacaktır (Polatçı, 2007: 32)

Verimlilik- durgunluk aşaması: Kariyer planını düzenleme noktasına gelen bireyler özel ilgi alanları ve yetenekleri belirginleşerek, kariyer amaçları net hale gelmektedir. Bu dönemde başarı, saygınlık ve özgür olma ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır ve bireyler üretken olma çabası içerisindeyler (Güven ve Sezici, 2016: 114). Bireyin bu çabalarına karşın bireysel tarzını oluşturamaması ve amaçsız duygulara kapılması, deneyimlerini ve başarı duygusunu açığa çıkaramayacağı anlamına gelmektedir. Bu durumda birey, kendini çıkmaz bir yola sürükleyip tükenme duygusu ile baş başa kalacaktır (Sürgevil, 2014: 55).

Yeniden oluşturma- hayal kırıklığı aşaması: Kariyer aşamasında aldıkları kararları sorgulama aşamasına giren bireyler, yaptığı işin monotonlaştığını, iş doyumlarında azalma, yenilik ve farklılıklara açık olmama gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Polatçı, 2007: 34). Orta yaşlarda kendini gösteren hayal kırıklıkları duygusu, mesleğiyle alakalı amaçları yeniden değerlendirmek adına tetikleyici bir rol üstlenir. Yeniden oluşturma aşaması içerisinde bulunan birey tekrar kendini keşfetme ve amaç ve hedeflerini yeniden belirleme çabası içerisine girmektedir. Eğer bu durumdan başarı ile çıkamazsa, meslekten uzaklaşma ve tükenmişlik yaşayacaktır.

1.6.7. Meier Tükenmişlik Modeli

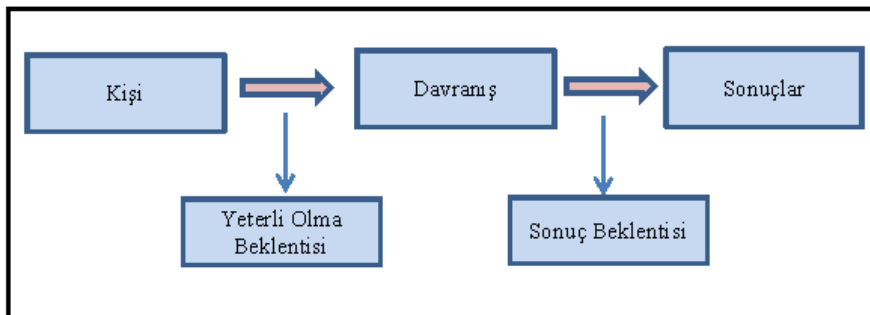
Bandura'nın "Kendini yeterli bulma/ öz yeterlilik" modelini temel alan Meier tükenmişlik modelinde tükenmişlik kavramı tekrar eden iş yaşantıların bir sonucu olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifade ile tükenmişlik "çalışanların işinde anlamlı pekiştirme, yaşantı ve yeterliliğin azalmasından kaynaklı küçük ödüller ve büyük ceza beklentisinin yarattığı bir durum" olarak tanımlanmıştır (Sarıkaya, 2007: 36).

Pekiştirme Beklentileri: Çalışanların iş yaşantılarının bireysel amaçlarını karşılayıp karşılayamadığı ile ilgili olan beklentileri gerçekleşmezse iş doyumlarında azalma ve tükenmişlik ile karşı karşıya kalacaklardır (Sarıkaya, 2007: 37).

Sonuç Beklentileri: Arzu edilen sonuçları elde etmek adına yapılması gereken davranışları içermektedir (Sürgevil, 2014: 50)

Yeterli Olma Beklentileri: Arzulanan sonuçlara ulaşmada bireysel yeterliliği ifade etmektedir (Polatçı, 2007: 29).

Şekil 7:Meier Tükenmişlik Modeli



Kaynak: Meier, 1983; Polatçı, 2007: 30.

Yeterli olma beklentisi ile sonuç beklentileri arasındaki ayrımı Şekil’de vurgulayan Meier, iki beklenti arasındaki fark “bilmek” (sonuç beklentisi) ve “yapmak” (yeterlik beklentisi) arasındaki fark gibidir (Baysal, 1995: 26).

Bağlamsal Bilgi İşleme /Davranışları Anlamlandırma Süreci: Meier’e göre (1983), bireylerin çalışma arkadaşlarına karşı nasıl davrandıkları, neler düşündükleri ve neler hissettikleri bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olan öğrenme stilleri bu modelin ilgilendiği sorulardandır (Sılığ, 2003: 19).

Tükenmişliğin bir stres süreci olduğu ve aşamalı psikolojik bir süreci kapsadığı ve zamanla kendini gösterdiği vurgulanan bu modelde ise, dört aşamadan bahsetmek mümkündür (Güven ve Sezici, 2016: 114). Tükenmişlik modellerinin karşılaştırması **Tablo 4**’de özetlenmektedir.

Tablo 4: Tükenmişlik Modellerinin Karşılaştırılması

Modelin Adı	Modelin Alt Boyutları	Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Nedenler	Olası Sonuçlar
Maslach Tükenmişlik Modeli (1981)	Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma Kişisel başarı	Duygusal kaynakların tükenmesi, yorgunluk, müşterilere karşı gösterilen duyarsız ve katı davranışlar, çalışma hayatında başarı hazzında azalma, memnuniyetsizlik	Fiziksel sonuçlar, İş doyumunda azalma, işi bırakma, ruhsal tükenme
Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli (1982)	Durumun strese götürme derecesi Algılanan stres düzeyi Strese verilen tepki Strese verilen tepkinin sonucu	Bu boyutta stresin derecesini çalışanların kişisel ve örgüt içi değişkenler arasındaki uyumsuzluk belirlemektedir.	Sağlık sorunları, işten ayrılma ve işe karşı duyarsızlaşma
Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli (1980)	İdealist Coşku (Enthusiasm) Dönemi Durgunluk (Stagnation) Dönemi Engellenme (Frustration) Dönemi Duygusuzlaşma (Apaty) Dönemi	Müşterilerin yoğunluğu, düşük ücret, çalışma saatlerinin uzun olması, örgütsel koşullar, enerji kaybı, amaçlarına ulaşamayan bireylerin yaşadığı hayal kırıklıkları	Tükenmişlik evrelerinin birbiri ardına sıra gelen aşamalardan oluşmayacağı, bireylerin aşamalar arası geçiş yapacağı belirtilmiştir
Cherniss Tükenmişlik Modeli (1980)	-	Belirgin olmayan hedefler, örgütsel desteğin zayıf olması, çalışanların bireysel özellikleri ve örgüt özellikleri arasındaki uyumsuzluk	Motivasyonda düşme, iş arkadaşlarına karşı negatif tutumlar, iş doyumunda azalma
Pines Tükenmişlik Modeli (1988)	Fiziksel bitkinlik Duygusal bitkinlik Zihinsel bitkinlik	İşe karşı şevk, enerji, idealizmin azalması, stres, umutsuzluk hali	Fiziksel sonuçlar, duyarsızlaşma, hayal kırıklıkları
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli (1985)	Rol belirginliği- rol karmaşası Yeterlilik-yetersizlik Verimlilik- durgunluk Yeniden oluşturma- hayal kırıklığı	Kimlik ve rol karmaşası, ergenlikte ve orta yetişkinlikte kendini belli eden çatışmalar ve kimlik belirsizliği	Meslekten uzaklaşma, kararlara katılmada azalma, iş doyumunsuzluğu, stres
Meier Tükenmişlik Modeli (1983)	Pekiştirme Beklentileri Sonuç Beklentileri Yeterli Olma Beklentileri	Kendini yeterli bulmama, Küçük ödül büyük ceza yaptırımı, tekrar eden iş yaşantısı	Bitkinlik, iş doyumlarında azalma, motivasyon düşüklüğü

Kaynak: Güven ve Sezici (2016)'dan uyarlanmıştır.

1.7. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN DEĞİŞKENLER

Çalışma hayatında sıklıkla dile getirilen tükenmişliğe yapılan araştırmalarda etki eden birçok değişken sıralanmaktadır. Bu değişkenlerden bazıları bireysel olmakla beraber bazıları ise bireyin dışında gerçekleşen örgüt yapısından kaynaklanan değişkenlerdir. Maslach ve Leiter (1997)'e göre örgütün yapısından kaynaklanan değişkenler, çalışanların bireysel etmenlerine oranla daha etkin ve üzerinde çalışma yapılması gereken bir konudur.

Bireysel değişkenleri sıralamak gerekirse; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerden oluşabileceği gibi, kişilik yapısı, duygudaşlık yeteneği, duygusal kontrol, beklenti düzeyi, işkolik olma gibi etmenlerden de oluşabilir (Sürgevil, 2014: 76; Can, 2015: 45; Polatçı, 2007: 49). Örgütsel değişkenler ise; işin niteliği, müşterilerin yoğunluğu, iletişim, aidiyet duygusu, kontrol eksikliği/fazlalığı, birimler arası ilişkiler, plan ve politikalar, kararlara katılım, ödüller, eğitim ve teknolojik değişimler olarak sıralanmaktadır (Ceylan, 2015: 15; Sürgevil, 2014: 76).

Cordes ve Dougherty (1993)'e göre ise tükenmişliğe neden olan değişkenler üç başlık altında toplamıştır. Bunlar;

- Müşteri ve çalışanlar arasında ilişkiyi en kritik değişken olarak belirten iş ve rol değişkenleri (aşırı rol yükleme, rol belirsizliği, rol çatışması),
- İş şartları, ödül ve ceza ihtimalini içeren örgütsel nedenler,
- Çalışanların bireysel etmenleri olarak sıralanmıştır.

1.7.1. Bireysel Değişkenler

Kişinin değer yargıları, ihtiyaçları, kontrolü gibi bireysel anlamdaki özellikleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bireylerin içsel değişkenlerin stres yapıcı özelliklerinin etkisi ile bazıları tükenmişlik ile karşı karşıya kalırken, bazıları da tükenmişlik ile baş ederek üstesinden gelebilir. Sonuç itibarıyla bireyin sahip olduğu bireysel değişkenleri aynı etkilere farklı tepkiler vermesi nedeni olarak özetlenebilir (Can, 2015: 47).

Kişiliğin tükenmişlik üzerine etkisi birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Çalışma hayatında daha pasif, güçsüz, sabırsız, güvensiz ve kararlara katılmayan bireylerin diğerlerine oranla tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek ve tükenmişlikle başa çıkmaları konusunda daha zayıf olduğu tespit edilmiştir (Sürgevil, 2014: 77).

Tükenmişlikle ilişkilendirilen bireysel değişkenlerden biride A tipi kişilik yapısıdır. Bu tip kişilik yapısına sahip bireylerde (Freudenberger, 1974; Ardıç ve Polatçı, 2008: 71) dış kontrol odaklı, beklentileri yüksek, öz yeterlilikleri düşük ve empati kuramayan bireyler olarak nitelendirilir (Baysal, 1995: 36, Sılığ, 2003: 24).

Demografik özelliklerin tükenmişlik üzerinde etkisini **Tablo 5**'de özetlenmiştir.

Tablo 5'i incelediğimizde, demografik değişkenlerin tükenmişlik boyutları üzerinde etkisini görmekteyiz. Cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık içerip içermediğini inceleyen araştırmalarda, kadınların duygusal gözlemlenirken, bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara oranla duygusal tükenme seviyelerinin yüksek olduğu çıkarımına varılmıştır. Bu yüzden cinsiyet ve tükenmişlik alt boyutları arasında genel bir çerçeve çizmek mümkün değildir (Cordes ve Dougherty, 1993: 633). Polatçı (2007) çalışmasında kadınların duygusal tükenme seviyeleri daha yüksek iken, Can (2015) çalışmasında erkek katılımcıların duygusal tükenme seviyelerinin daha yüksek olduğu çıkarımına varılmıştır. Çalışmalarda, bekâr katılımcıların evli bireylere nazaran duygusal anlamda tükenme seviyelerinin ve duyarsızlaşma alt boyutunun daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu durum Süren (2015)'e göre, sıcak ve samimi aile ortamı bireyleri duygusal anlamda tükenme riskini azaltmaktadır.

Yazına göre demografik değişkenler arasında yaş değişkeninin daha tutarlı sonuçlar verdiğini görmekteyiz. Tutarlılığın nedeni ise; kişilerin yaşı ilerledikçe karakterleri oturmuş, daha olgun ve tükenmeye dayanıklı olduğu gözlenmiştir (Polatçı, 2007: 47). Fakat Süren (2015), Kuleyin ve diğer araştırmacıların (2013) yapmış olduğu çalışmalara bakarsak, yaşça daha olgun olan bireylerin tükenme seviyelerinin genç bireylere nazaran yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5: Demografik Değişken Ortalamaları İle Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkisi

ARAŞTIRMA ADI	ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ	MESLEK GRUBU	CİNSİYET	YAŞ	MEDENİ DURUM	TECRÜBE
Polatçı, S. (2007)	200	Akademisyen	$DT_K > DT_E$ $D_K > D_E$ $KB_E > KB_K$	$DT_G > DT_Y$ $D_Y > D_G$ $KB_Y > KB_G$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_E > KB_B$	
Oruç, S. (2007)	68	Öğretmen	$DT_K > DT_E$ $D_E > D_K$ $KB_K > KB_E$	$DT_G > DT_Y$ $D_G > D_Y$ $KB_G > KB_Y$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_B > KB_E$	
Saçlı, Ç. (2011)	344	Otel Çalışanı	$DT_K > DT_E$ $D_K > D_E$ $KB_K > KB_E$	$DT_G > DT_Y$ $D_Y > D_G$ $KB_Y > KB_G$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_E > KB_B$	$DT_{TS} > DT_T$ $D_{TS} > D_T$ $KB_T > KB_{TS}$
Kuleyin, B ve diğerleri. (2013)	73	Liman Çalışanı		$DT_Y > DT_G$ $D_G > D_Y$ $KB_G > KB_Y$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_E > KB_B$	$DT_T > DT_{TS}$ $D_T > D_{TS}$ $KB_{TS} > KB_T$
Can, A. (2015)	214	Akademisyen	$DT_E > DT_K$ $D_K > D_E$ $KB_E > KB_K$	$DT_Y > DT_G$ $D_G > D_Y$ $KB_G > KB_Y$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_B > KB_E$	$DT_{TS} > DT_T$ $D_{TS} > D_T$ $KB_T > KB_{TS}$
Bilge, H ve Aydilek, B. (2015)	153	Polis	$DT_E > DT_K$ $D_K > D_E$ $KB_E > KB_K$			
Süren, S. (2015)	412	Banka Çalışanı	$DT_E > DT_K$ $D_K > D_E$ $KB_K > KB_E$	$DT_Y > DT_G$ $D_G > D_Y$ $KB_G > KB_Y$	$DT_B > DT_E$ $D_B > D_E$ $KB_B > KB_E$	$DT_{TS} > DT_T$ $D_{TS} > D_T$ $KB_{TS} > KB_T$
Güler, B.K. (2016)	250	Avukat	$DT_K > DT_E$ $D_E > D_K$ $KB_K > KB_E$	$DT_G > DT_Y$ $D_G > D_Y$ $KB_Y > KB_G$		$DT_T > DT_{TS}$ $D_T > D_{TS}$ $KB_{TS} > KB_T$

Not: DT: Duygusal tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel başarı, E: Erkek, K: Kadın, Y: Yaşlı, G: Genç, B: Bekar, E: Evli, T: Tecrübeli, TS: Tecrübesiz.

Tablo'daki bir diğer değişken ise katılımcıların mesleklerine ait tecrübeleridir. Çalışma hayatına yeni atılan bireylerin tükenmişlik yaşamasına neden olan iki etmenden söz edilebilir (Sürgevil, 2014: 84). Bunlar çalışanın başarı beklentisi ve örgütten bekledikleridir. Beklentilerin gerçeklerden çok üstün olması durumunda kişi amacına ulaşmak adına sıkıntı ve huzursuzluk yaşayacaktır. Kariyer basamaklarını sağlam ilerleyen tecrübeli bireylerin tükenmişlik ile mücadeleleri daha güçlüdür (Cordes ve Dougherty, 1993: 637). Tecrübeli çalışanlar ile tecrübesi düşük olan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri farklı çalışmalarda farklı sonuçlanmıştır. Güler (2016)'in yaptığı çalışmada tecrübeli bireylerin tükenmişlik seviyeleri diğerlerine nazaran daha yüksek çıkmıştır. Fakat Can (2015)'in çalışmasında tecrübesiz bireylerin tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek çıktığını söyleyebiliriz.

Tükenmişlik üzerinde etkisi olan bir diğer bireysel değişken ise kişinin negatif imaj sergilemesine neden olan kişisel yeterlilik duygusunda eksikliklerdir (Sürgevil, 2014: 81). İş performansları konusunda kendinden emin ve sorunların üstesinden gelebilen bireyler, herhangi bir gerilim ve stres ortamını yönetmede beceriklidirler. Kişisel yeterlilik duygusundan yoksun olan bireylerin ise, tükenmişliğe daha yatkın oldukları gözlenmiştir (Süren, 2015: 57).

1.7.2.Örgütsel Değişkenler

Tükenmişliğin ilerleyen zamanlarda bireysel değişkenlerden daha çok iş ortamı ile bağlantılı değişkenler adı altında “ örgütsel değişkenler” den oluştuğu görüşü yaygınlaşmıştır (Çam, 1991; Polatçı, 2007: 61; Süren, 2015: 52).

Maslach ve Leiter tükenmişlik konusuna farklı bakış açısıyla yaklaşarak tükenmişliğe neden olan değişkenleri “çalışma hayatının alanları” adı altında incelemiştir. Bireylerde tükenmişliği etkileyen örgütsel değişkenler iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirlenmektedir. Örgütsel değişkenler incelendiğinde; bireylerin değerleri ile örgütün değerleri arasında çıkan uyumsuzluklar sonucunda tükenmişlik daha fazla yaşanacaktır (Cordes ve Dougherty, 1993: 633; Maslach ve diğerleri, 2001: 414, Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 139).

Çalışma hayatının temel alanlarından biri olarak görülen iş yükü verimliliği simgelerken bireysel açıdan ise işini yapmak için gerekli olan enerji ve zamanı

simgelemektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 38). Birey işi yapabilecek yeteneğe ve beceriye sahip olsa da aşırı iş yükü kişide negatif etki bırakacak ve işi yapma şeklini olumsuz etkileyecektir. İş yükünün azlığı ise bireylerde monotonlaşma ve sürekli aynı işi yapma hissiyatı, rutinleşmeyi getirecektir (Leiter ve Maslach, 2004)

Kontrol konusunda birey ve iş arasındaki uyumsuzluk ise, işin yapılışı konusunda karar verme yetisine sahip olmama ve kaynaklar üzerinde sorumluluğun olmamasından kaynaklıdır. Bu durumda birey ve iş arasındaki kontrol eksikliği yüzünden, işten uzaklaşma, performanslarında düşüş ve sonuç olarak tükenmişlik yaşanacaktır (Maslach ve diğerleri, 2001: 414).

Birey ve iş arasındaki ödüllendirme ile ilgili olan uyum ise, bireyin örgüte sağladığı yarar ve katkılar sonucunda işinde takdir görme ve motivasyonları açısından önemlidir (Leiter, 2004). Ödüllerin yetersiz oluşu bireylerde işe yaramadıkları hissiyatı ve kişisel başarılarında düşmeye neden olacaktır (Maslach ve diğerleri, 2001: 414).

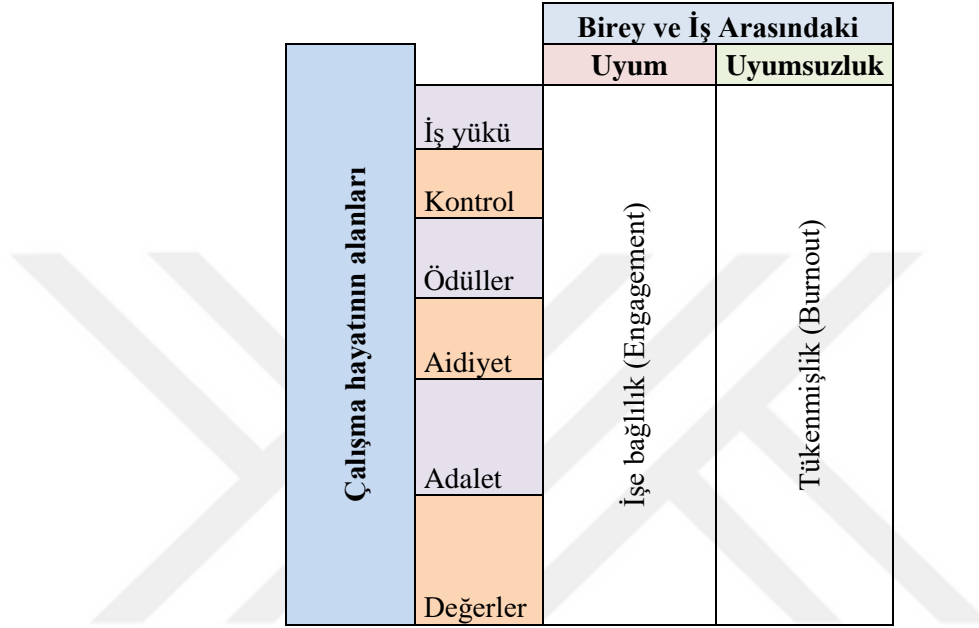
Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisinde üçüncü sırada yer alan ait olma ve sevgi ihtiyaçları basamağı, bireylerin kendilerini daha güvende ve huzurda hissetmelerine ve aidiyet duygusuyla bireye bir sosyal kimlik kazanmalarını içermektedir (Polatçı, 2007: 70). Bireylerin iş yerinde birbirlerini destekleyici ilişkiler içinde olması, saygı ve sevgi duyduğu iş arkadaşları ile takım çalışmaları yapmaları onları işe karşı güdülemektedir (Maslach ve diğerleri, 2001: 415).

Çalışma alanlarından sonuncusu olarak ifade edilen değerler ise, örgüt misyonu ile bireyin amaçlarının örtüşmesi ile ilgilidir. Değerler açısından uyumsuzluk tükenmişliğin alt boyutlarıyla da ilişkilendirilmiştir (Leiter ve Maslach, 2004: 99). Değer çatışması, işin gereklilikleri ile kişisel amaçların uyuşmadığında ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda çalışanlar işi gereği müşterilerine etik olmayan davranışlar sergileyebilir (Maslach ve diğerleri, 2001: 415). Çalıştıkları örgütlerde değer çatışması yaşayan bireyler çaresizlik içinde kalarak, işleriyle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyebilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 59).

Çalışma hayatının altı alanı olarak belirtilen bu değişkenler ile tükenmişliğin üç boyutuyla olan ilişkisi Maslach ve Leiter (1997) modelinde bahsedilmektedir. Bu model **Şekil 8**'de gösterilmektedir. Bu modelde, altı alanın tükenmişliğe etkisi bireylerin kişilik özelliklerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örnek

vermek gerekirse, bazı bireylerin ödüllere değerlerinden çok önem vermesi durumunda yetersiz bir ödülün varlığı bireyi strese sokarak tükenmişliğe neden olabilmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001: 416).

Şekil 8: Maslach ve Leiter (1997) Çalışma Hayatı Alanları ve Tükenmişlik İlişkisi



Kaynak: Maslach ve Leiter, 1997; Polatçı, 2007: 63.

1.8. TÜKENMİŞLİK BELİRTİLERİ

Tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak üç ayrı başlık altında toplanabilir. Aynı zamanda da bu belirtileri, tükenmişliğin sonuçları olarak da değerlendirilebilir (Sürgevil, 2014: 31).

1.8.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin habercisi olarak nitelendirilen fiziksel belirtiler, bireyin gücünü azaltan, verimliliğini düşüren, yorgunluk ve bitkinlik halidir. Hafif belirtilerle kendini gösteren fiziksel süreç, önlem alınmazsa sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bu süreçte bireyin baş ağrısı, uyuşukluk, kilo kaybı, genel ağrı, mide ve

bağırsak rahatsızlıkları, tansiyon ve kolesterol gibi ciddi sağlık problemleri ile kendini göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Cordes ve Dougherty, 1993: 638; Ardıç ve Polatçı, 2008: 73). Bu tip belirtiler yumağı ciddi bir tükenmişlik ile karşı karşıya kalındığının göstergesidir. İsveç ve Hollanda gibi gelişmiş ülkelerde tükenmişlik sendromu ile baş edemeyen bireyler resmi bir tanıya sahip olduklarından işlerinden tazminat veya tedavi talebinde bulunabilmektedirler (Schaufeli ve diğerleri, 2008: 211).

1.8.2. Psikolojik/ Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri net bir şekilde tanımlamak zordur (Sürgevil, 2014: 32; Maslach ve Jackson, 1997: 27). Bu belirtiler; huzursuzluk, korku ve kaygı durumu, tedirgin olma, engellenmiş hissi, sinirlilik, çevreye karşı düşmanlık hissi, işle ilgili ümitsizlik gibi belirtilerdir (Polatçı, 2008: 78). Tükenmişliği körükleyen bu duygular, çalışanlar bireylerin işlerindeki kontrolünü kaybetmelerine ve gelecek korkusu yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durumda kaygı ve depresyon gibi tehlikeli durumlara da yol açabilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 638). Ayrıca psikolojik belirtiler çalışanlarda işi bırakmayı düşünme ve sık sık işten kaytarma düşüncesini tetiklediği için dikkate alınmalıdır (Pearlman ve Hartman, 1982).

1.8.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin diğer belirtilerine kıyasla en net gözlenen davranışsal belirtiler, tükenmişliğin artık ciddi boyutuna ulaştığının bir göstergesidir. Bu belirtiler; unutkanlık, aile içi çatışmalar, yoğunlaşma eksikliği, alınganlık, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, yalnız kalma isteği, tartışmalardan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı davranışlar, küçümseme, içine kapanıklık, ilaç veya alkol kullanımında artma ve güven problemleridir (Maslach ve Jackson, 1997: 19; Çam, 1991: 12; Sürgevil, 2014: 35).

Tükenmişliğin belirtileri zamanla fark edilip müdahale edilmezse belirtilerin şiddetleri daha büyük boyutlara dönüşebilir. Tükenmişliğin belirtilerini içeren genel bir tablo ise aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 6: Tükenmişlik Belirtileri

Psikolojik/Duygusal Belirtiler	Davranışsal Belirtiler	Fiziksel Belirtiler
Diğer insanları eleştirme	Yalnızlığı tercih etme	Hızlı kalp atışı
Duygusuz bir davranış	Görev yerine geç gitme, yavaşlatma	Uyku problemleri ve hafıza problemleri
İlgisizlik	Yetersizlik	Yorgunluk ve zayıflık
Başarıda azalma	Şüpheli davranışlar	Enfeksiyona karşı direncin azalması
Hayal kırıklığı	Konuşmaktan kaçınma ve yalnızlaşma	Kilo değişimleri
Sıkılganlık	Ani ağlama krizleri ve duygusal patlama belirtileri	Mide şikâyetleri
Depresyon	Evlilik çatışmaları	Mutsuzluk
Endişe	İşi bırakma	Kronik rahatsızlıklar
Umutsuzluk	İş yavaşlatma	Baş ağrısı
Alınganlık	Konsantrasyon eksikliği	Yüksek tansiyon
Yabancılaşma	Alaycı ve şüpheli davranışlar	Solunum sistemi rahatsızlıkları
Tek başına kalma isteği	İlaç ve alkol kullanımında artma	Kas ağrıları
Sinirlilik		Cinsel istekte azalma
Ani öfke patlamaları		Cilt hastalıkları

Kaynak: Erdoğan, 2016; Polatçı, 2008; Güner, 2011; Deran ve Beller, 2015.

Tablo 6'da tükenmişliğin belirtileri özetlenmiştir. Farklı kişilerde farklı belirtilerle ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun genel tanıları yazın taramasından elde edilmiştir.

Denizcilik açısından bakıldığında ise gemi adamlarının emniyetli ve güvenli iş ortamının sağlanmasının önemi büyüktür. Denizcilerin ailelerinde uzak ve iletişim problemi yaşamaları tükenmişlikle karşı karşıya kalmalarının bir belirtisi olarak görülmüştür (Oldenburg ve diğerleri, 2012: 407). 2010 yılından sonra araştırma konularında yer alan yorgunluk (fatigue) ve iş saatlerinde düzenlemelerle birlikte

gemide çalışanların tükenmişlik yaşamalarına dair konularda gün yüzüne çıkmıştır (Zorba, 2016: 99).

Gemideki kısıtlı yaşam şartları, iş yükünün ağır olması, yükleme ve tahliye sürelerinin kısa olması, limanlarda geçirilen kısıtlı süreler, aşırı yorgunluk, alkol ve tütün maddelerine bağımlılık, uyku problemleri, sinir hastalıkları gibi nedenler gemi adamlarının şikâyet ettiği belirtilerdir (Kurt, 2010: 26). Denizciler açısından bu sendromu tetikleyen çalışma hayatının getirdiği nedenler ise Kurt (2010) tarafından listelenmiştir. Bunlar; şirketin karadan gemiyi yönetirken yönetsel baskısı, kötü hava koşulları nedeniyle güverte zabıtlarına yüklenen ağır çalışma şartları, fırtınalı havalarda deniz tutmasından kaynaklanan baş ağrıları ve mide rahatsızlıkları, düzenli kumanyanın olmaması, sosyal yaşantının olmaması, kontrat sürelerinin uzun olması, köprü üstü ve yaşam mahallinin ergonomik olmaması gibi maddelerdir.

Son derece önemli bir kavram haline gelen tükenmişlik kavramının denizciler açısından inceleyen pek az çalışma mevcuttur. Oldenburg ve diğer araştırmacıların 2010 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucunda, 10 saatten fazla çalışma sürelerinin olması duygusal tükenmeyi tetikleyici unsurlardan olduğu, gürültü, vibrasyon, gemi hareketi stres kaynaklı belirtilerin de tetikleyici olduğu görülmüştür. Aileden ayrı geçirilen uzun vakitler ve yöneticilerin baskısı duygusal tükenmeye sebep olurken, üst yöneticilerin liderlik vasıflarını geliştirmek, takım ruhunu aşılama, üst ve ast ilişkileri arasında iletişimi devamlı sağlıklı sürdürmek, sorumlulukları paylaşmak ve aile ile iletişimi koparmamak da tükenmişliği azaltan değişkenlerdendir.

Jezewska ve diğer araştırmacıların 2006 yılında yapılan çalışmalarında ise; psiko-sosyal stres değişkenlerinden monotonluk, dikkat kaybı, sorumluluğun aşırı yüklenmesi, aileden uzak kalma, aile içi çatışmalar gibi değişkenler denizcileri etkileyen unsurlardır.

Tükenmişliğin gemi adamları üzerinde etkisini araştıran bir diğer çalışmada ise, denizcileri de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının yüksek düzey gözlenmiştir. Denizde çalışmanın bireylerin sosyal yaşamını negatif etkilediği görüşünde ortak fikir sahibi olan örneklem ayrıca stres, karadan uzak olmak, yalnızlık, kısa sefer süreleri, iş emniyeti unsurlardan da şikâyetçilerdir (Zorba, 2016: 122).

1.9. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE ÇALIŞMALARI

Tükenmişlik başa çıkmanın yollarını tanımlamadan önce tükenmişliğin nasıl oluştuğu ve bireysel ve örgütsel açıdan ne tür etkilere sahip olduğu bilinmelidir. Bireysel odaklı müdahale çalışmalarının kişisel gelişime yönelik olduğu belirtilirken, örgütsel müdahale çalışmalarının kurumsal işleyişe katkı sağlama ve kendini ifade etmeye yönelik olduğu tespit edilmiştir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Tunç ve Gündüz, 2010: 87).

Tükenmeyi önleme çalışmalarından bireysel ve örgütsel müdahale şekillerinde uygulanacak yöntemleri ve müdahale sonucunda tükenmişliğin alt boyutlarındaki artma ve azalma **Tablo 7**'de özetlenmiştir.

Tablo 7: Tükenmişlik İle İlgili Müdahale Çalışmaları

YAZAR ADI VE YIL	ÖRNEKLEM	MÜDAHALE İÇERİĞİ	MÜDAHALE ŞEKLİ	SÜRE	SONUÇ
Boumansvedige rleri, 1996	Hasta bakıcı	Kişisel bakım hizmetleri	Bireysel	8 hafta	DT -
Ossenbaad, 2000	Klinik personeli	Alfa beyin makinesiyle gevşeme ve Beta beyin makinesiyle gevşeme	Bireysel		DT -
Gorter ve diğerleri, 2001	Diş hekimi	Kariyer planlama danışmanlığı ve bilişsel davranışçı terapi	Bireysel ve örgütsel	6 ay	DT - KB +
Bittman ve diğerleri, 2003	Bakımevi çalışanları	Yaratıcı müzik yapımı	Bireysel	6 saat	DT - KB+
Sluiter ve diğerleri, 2005	Pediatric yoğun bakım servisi	Vardiya saatlerini değiştirme, örgüt yapılanması, iletişim ve geri bildirim	Bireysel ve örgütsel	8 hafta	DT -
Cheek ve diğerleri, 2003	İlköğretim öğretmeni	Müzik Terapisi	Bireysel	6 hafta	D -
Çoban ve Demir, 2007	Psikolojik danışman	Meslektaş dayanışması	Bireysel	5 hafta	D- DT- KB+
CohenKatz ve diğerleri, 2005	Hemşireler	Bilişsel davranış terapisi ve danışmanlığı	Bireysel	8 hafta	D- DT- KB+
Innstrand ve diğerleri, 2004	Bedensel engelli çalışanlar	Çalışma saatleri düzenlenmesi, ek eğitimler	Örgütsel	10 ay	D -

Not: D: Duyarsızlaşma, DT: Duygusal Tükenme, KB: Kişisel Başarı,-: Müdahaleden sonra azalma, +: Müdahaleden sonra artma.

Kaynak: Awa ve diğerleri, 2010; Tunç ve Gündüz, 2010' dan uyarlanmıştır.

Tablo 7'de çeşitli meslek gruplarına ait yapılan çalışmalar sonucunda, Maslach tükenmişlik modeli çerçevesinde tükenmişliğin alt boyutuna ilişkin veriler özetlenmiştir. Tükenmişliği önleme ve azaltmada müdahale türlerine bakıldığında araştırma kapsamında, çoğunlukla bireysel mücadele teknikleri kullanılmıştır. Örgütsel yönelimli mücadele tekniklerinin yanı sıra bireysel mücadele tekniklerinin ucuz ve daha ulaşılabilir olmasından dolayı tercih edilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

1.9.1. Bireysel Mücadele Teknikleri

Bireysel mücadele teknikleri kişilerin çalışma koşullarına ait stres değişkenlerinin çok iyi bilinmesi ile baş edilebilir (Maslach ve Goldberg, 1998: 66). Çekilen zorluklar ve problemler ne olursa olsun, dinlenmek veya tatile çıkmak, sakin bir yaşam stili benimsemek, sağlığınıza daha çok dikkat etmek veya profesyonel destek almak gibi tekniklerle tükenmişlikle başa çıkılabilir (Maslach ve Leiter, 1997: 63).

Maslach ve Goldberg (1998)'e göre, tükenmişlik yalnızca stresli bir çalışma ortamından kaynaklanan bir durum olmadığı daha da önemlisi bireyin çevresindeki işkolik tepkisinden kaynaklanmaktadır. İkinci olarak tükenme kaynağına bakılmaksızın, sorunlarla başa çıkmakta zorlanan bireyin üzerindeki sorumluluk alanı ile ilgilidir.

Bireysel mücadele tekniklerini farklı stratejiler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bunlardan ilki, kişinin işle olan ilişkisini hedefleyen stratejilerdir. Örnek vermek gerekirse, iş düzeninin değiştirilmesi, sosyal kaynakların kullanımı, vardiya düzenlerini değiştirme, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesidir. Diğer stratejiler ise kişinin iç kaynaklarını güçlendirmeye ve dolayısıyla onu iş yeri stres değişkenlerinin etkisine karşı daha dayanıklı hale getirmeye odaklanmaktadır. Bunlar, daha rahat bir yaşam tarzının olması, sağlık problemlerini çözme ve bireyin kendini değerlendirmesi gibi tekniklerdir (Maslach ve Goldberg, 1998: 67).

Tablo 8'de tükenmişliğin bireysel mücadele teknikleri farklı kaynaklardan elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.

Tablo 8: Bireysel Mücadele Teknikleri

Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	
Tükenmişliğin nedenlerini irdeleyebilmek	Hobi edinmek
Kendini tanıma ve ihtiyaçlarını belirleme	İşe ait risk analizleri yapmak
Gerçekçi beklentiler ve hedefler geliştirmek	Zaman yönetimi
Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak	Tatile çıkmak
Nefes alma tekniklerini uygulama	Monotonluğu azaltmak
Müzik dinleme	Yaşam alanlarında sadeliği seçme
Spor yapmak	İşe ara verme veya iş değişikliği
Kişinin yeterliliğini bilmesi	Stresle mücadele etme
Kişinin sınırlılıklarını bilmesi ve ona göre davranması	Sağlık problemlerini çözme
Kendi kendini değerlendirme	Mizah tekniklerini geliştirme ve bolca gülme
Psikolojik geri çekilme	Kendi kendine dialog kurma
Sosyal ortamlara katılma	Meditasyon

Kaynak: Polatçı, 2007: 92; Ardıç ve Polatçı, 2008: 77; Maslach ve Goldberg, 1998: 67; Awa ve diğerleri, 2010; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 143.

1.9.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri

Örgütsel mücadele yöntemleri bireysel mücadele yöntemlerine göre daha kalıcı teknikler sunmaktadır. Örgütün koşullarını iyileştirmeye yönelik yapılan her türlü davranış tükenmişliği azaltıcı etkisi olduğu unutulmamalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 76).

Tükenmişlikle mücadelede örgüt içi mücadele yöntemlerini farklı teknikler ile açıklanmaktadır. Bunlar, çalışanların görev tanımlarının ve sorumluluk alanlarının belirginleştirilmesi, işe alımlarda kişi ve iş uyumunun olması, oryantasyon eğitimleri, görev tanımlarında periyodik değişimler, çatışma yöntemi geliştirme gibi tekniklerdir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 142). Yazından elde edilen bilgiler ışığında örgütsel mücadele teknikleri **Tablo 9'** da özetlenmektedir.

Tükenmişliği önlemede son aşama müdahale etmektir. Müdahale teknikleri içerisinde; problem çözme, duygusal kaynakların düzenlenmesi ve sosyal desteklerden yararlanmaktır. Bu teknikler tükenen bireylerin diğer bireylerden yardım ve desteğini içermektedir (Sürgevil, 2014: 209).

Tablo 9: Örgütsel Mücadele Teknikleri

Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	
Yardımcı personel ve ek donanıma başvurmak	Örgüt içi iletişimi güçlendirmek
Kararlara katılımı aktarma	Dinlenme aralarını belirlemek
Sorumluluk miktarını belirleme	Üst yönetimin desteğini almak
Adil bir ödül sistemi geliştirmek	Pozitif geri bildirim
İş yükünü tek kişide birikmesini engelleme	Örgüt içi danışmanlık hizmeti vermek
Örgütsel değişimi sağlamak	Terfi politikası izlemek
Takım çalışmasını desteklemek	Sosyal etkinlik fırsatlarını artırmak
Örgütsel bağlılığı sağlamak	Hizmet içi eğitimler vermek
Düzenli örgüt içi çatışma yönetim sistemi kurmak	Kariyer fırsatı tanımak
Görev tanımlarını açık ve net belirlemek	Yönetimsel becerileri geliştirmek
Kişisel gelişimi desteklemek	Görevler arası geçişlerde yenilik fırsatı yaratmak
Dinlenme saatlerine dikkat etmek	Çalışma saatlerini düzenlemek
Personeli güçlendirme	Çalışanlara güven aşılama
Çalışanların çevre koşullarını iyileştirmek	

Kaynak: Polatçı, 2007: 92, Ardıç ve Polatçı, 2008: 77; Maslach ve Goldberg, 1998: 68; Maslach ve diğerleri, 2012: 296.

Denizde çalışanların tükenmişlikle mücadele teknikleri Kurt (2010: 33) tarafından sıralanmıştır. Bunlar bireysel ve örgütsel mücadele teknikleri olarak ayrılmayıp genel bir mücadele tekniklerini içermektedir. Bunlardan bazıları ise şu şekildedir;

- Gemi yaşam mahalli ve köprüüstü ergonomik dizaynı,
- Çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
- Gemilerde ve limanlarda gemi adamlarını iletişim imkânı sağlanması,
- Kumanyanın taze ve zengin olmasının sağlanmasıyla iyi bir beslenme imkânının sağlanması,
- Kontrat sürelerinin iyileştirilmesi,
- Gemilerde yeterli personelin istihdam edilmesi,
- Gemi adamlarına yeterli dinlenme fırsatlarının verilmesi,
- Gemide üst ve astların ilişkilerinin kaptanlar tarafından değerlendirilmesi,
- Gemilerde sosyal faaliyetlerin zenginleştirilmesi
- Gemi adamlarının sorunlarına çözüm önerileri getirilecek ara ara toplantılar yapmak,

- Düzenli aralıklarla geri bildirimlerin alınmasıdır.

Sonuç olarak, çalışanların gerek fizyolojik gerek psikolojik yönden sağlığını olumsuz yönden etkileyen tükenmişlik kavramı, bireyleri işten ayrılmaya kadar götüren ve ağır ciddi sonuçlara neden olması yüzünden önlenmesi veya baş edilmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Bu amaçla, çalışanları tükenmişliğe götüren değişkenlerin mümkün olan en kısa sürede baş edilmesi ve mücadele teknikleri kullanılarak üstesinden gelinmesi bireyin yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

Rekabetin yaşandığı örgütlerin devamlılığını sürdürebilmeleri, sahip olunan kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanmaları ile ilgilidir. Örgütlerin en önemli kaynağı olan çalışanların yüksek performans göstermeleri ve verimli şekilde çalışmaları çalışma hayatlarından yeterince tatmin olmalarına bağlıdır.

Değişim ve gelişime ayak uyduran işletmelerin tüm çalışanlarının ortak bir amaç doğrultusunda yönelmesi, hedefin çalışanlar ile müşterilerle uyumlu olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamıştır. Çalışanların ve müşterilerin doyumları üzerine kurulmuş misyon ve stratejilerin işletmelerin sürdürülebilirliği açısından önem arz ettiği bilinmektedir.

Bir işletmenin varlığı mevcut insan kaynaklarını amaçlar doğrultusunda istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır. Bu nedenle iş ile insan arasında ilişkiden kaynaklı “iş doyumunu (tatmini)” kavramıyla ilgili olarak yazında da karşımıza çıkan kavramlar ve kuramlara ait bilgiler bu bölümde ele alınmıştır.

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş doyumunu hem organizasyonlarda hem de çalışanlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çalışanlar zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedir; bu sebeple mutlulukları ve zihinsel refahları, yaptıkları işten duydukları memnuniyet düzeylerinden etkilenir ve bu da onların toplumsal yaşamlarına yansımaktadır (Çelik, 2011: 13; George ve Jones, 2014: 75; Oshagbemi, 1999: 388; Özpehlivan ve Acar, 2015: 284; Sageer et al., 2012: 32-37; Baran, 2016: 42).

Çalışanların işlerine ilişkin duyguların tatmin düzeyi olarak tanımlanan iş doyumunu kavramsal olarak 1920’lerde ortaya atılsa da önemi 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu kavramının önemli konuma getiren iki unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki; kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumunu olup, diğeri de üretkenliktir (Akşit Aşık, 2010: 32)

İş doyumunu kavramının yazında farklı tanımlamaları mevcuttur. Hoppock (1935) iş doyumunu, bir kişinin işinden memnun olma durumunu ifade eden

psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir bileşeni olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş doyumunu çoğu dış etmenlerin etkisi altında olsa da çalışanların kendini nasıl hissettirdiği ile ilgili olan iç etmenlerle de bağlantılıdır. Bu yüzden iş doyumunu kavramı memnuniyet duygusunu ifade eden bir dizi faktörleri içermektedir (Bowling ve Cucina, 2015: 110)

Vroom (1964: 99) iş doyumunu konusunda, iş yerindeki çalışanların rolüne odaklanmıştır ve bireylerin iş rollerine yönelik olarak bireylerin duygusal yönelimlerini iş doyumunu olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu üzerine en çok belirtilen tanımlardan biriside, iş doyumunun kişilerin işlerine ve bu konudaki çeşitli hislerine bağlı olarak tanımlayan Spector tarafından yapılmıştır. Bu tanım, mesleğini sevme düzeyine veya işinden hoşnut olmama düzeyine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Aziri, 2011: 78).

Farklı tanımlardan birisi ise çalışanların işlerine karşı olumlu veya olumsuz duyguların bir kombinasyonunu ifade etmektedir. Çalışanların işlerine yönelik beklentileri, ihtiyaçları, arzuları ve deneyimleri bireysel olarak değişmektedir. İş doyumunu, beklentilerin boyutunu ve gerçek ödül kısmını karşılamaktadır. Bu yüzden iş doyumunu kişilerin davranışları ile doğrudan ilgilidir (Davis ve Nestrom, 1985).

İş doyumunu çalışanların başarı hissiyatı olarak tanımlayan Kaliski (2007), genellikle kişisel refah ve üretkenlikle bağlantılı olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu diğer bir ifade ile sahip olduğu, iyi iş çıkardığı ve çabalarıyla ödüllendirilen bir işi yapmak anlamına gelir. İş doyumunu, ayrıca kişinin çalışmasıyla ortaya çıkan coşku ve mutluluk hissiyatı anlamına gelirken, işi yerine getirme hissiyatı, hedeflerin gerçekleştirilmesine yol açan kilit unsur olarak tanımlanmıştır (Avram ve diğerleri, 2015: 680; Statt, 2004).

George ve diğer araştırmacılar 2008 yılında iş doyumunu insanların mevcut görevleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamı olarak ifade etmişlerdir. İnsanlar üzerinde farklı anlamlara neden olan bu ifadenin çok yönlü ve karmaşık bir yapısı vardır. İş doyumunu genellikle güdülenme ile ilişkili olduğu söylene de bu ilişkinin açık net bir tanımı yapılmamıştır. İş doyumunu güdülenmeden farklı bireylerin işe yönelik tutumları ve içsel faktörlerle ilişkili olduğudur. Örneğin, niceliksel ve niteliksel kişisel başarı ile bağdaştırılabilir (Mullins, 2005: 733). **Tablo 10'**da iş doyumunu kavramsal çerçevesi özetlenmiştir.

Tablo 10: İş Doyumu Kavramsal Çerçevesi

YAZAR - YIL	İŞ DOYUMU TANIMI
Hoppock, 1935	Bir kişinin işinden memnun olduğunu söyleyen psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir birleşimidir.
Smith, 1974	Çalışanların işine duyduğu tepki, bireylerin kendi değerleri, istekleri ve beklentilerin iş tecrübesinin sonucunu ifade eder
Locke, 1976	Kişinin iş veya mesleki deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli ya da olumlu duygusal bir durumdur
Spector, 1985	İşle ilgili değerlendirilen duyguların bir kümesi
Spector, 1997	İnsanlar işlerine ve işlerinin farklı yönlerine karşı nasıl hissettiklerini ifade eder. Bir diğer tanım ise, insanların hangi mesleği sevdiğikleri (memnuniyet) ne de sevmedikleri (hoşnutsuzluk) derecesidir.
Oshagbemi, 1999	Kişinin fiili çıktılarını arzulanan, beklenen veya hak edilen sonuçlarla karşılaştırmasından kaynaklanan bir işe verilen duygusal bir tepki.
Luthans, 2010	Çalışanların işlerinin ne kadar iyi algıladığının bir sonucudur.
Aziri, 2011	İşin maddi ve psikolojik gereksinimleri sağlanan algının sonucu olarak ortaya çıkan bir histir. Doyum; bireylerin hoşuna giden, iyi yaptığı ve çabalarıyla ödüllendirdiği anlamına gelmektedir.
Çelik, 2011	İşverenlerin işlerine yönelik olumlu tutumlarının genel bir ifadesi olarak, ekonomik faydalar, sosyal statü, işin kendine özgü özellikleri ve çalışanlardan umut duydukları iş beklentileri, çalışanların arzuları için uygunluğunu ifade etmektedir.
George ve Jones, 2014	İnsanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygular ve inançların toplamıdır.

Kaynak: Baran, E. (2016)'dan uyarlanmıştır.

Farklı yıllara ait iş doyum tanımları Tablo 10'da gösterilmiştir. Tanımları incelediğimizde iş doyumunu genel anlamda çalışanların işlerinden ne düzeyde memnun olduklarının bir göstergesidir.

2.2. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ

Çalışma hayatında iş doyumunun sağlanması, yönetimin önemli görevlerinden biridir. Doyum, iş hayatında güveni, bağlılığı ve kalitenin bir çıktısıdır. Yöneticiler iş doyumunu geliştirecek stratejilere odaklanmalıdır (Tietjen ve Myers, 1998: 226).

Luthans (1995)'a göre, iş doyumunun yüksek seviyede olması örgütlerde olumlu etki yaratmaktadır. Bunlar; verimliliğin yüksek olması, çalışanların

devamsızlıklarında azalma, işe bağlılıkta artma, çalışanların motivasyonların da yükselme gibi sonuçları içermektedir.

Bir örgütte koşulların kalite düzeylerini gösteren en önemli veri çalışanların iş doyum düzeyleridir. İş doyumsuzluğu çalışanlarda işi yavaşlatma, düşük verimlilik, işe bağlılıkta azalma gibi sonuçlar yol açacağı bireysel anlamda da çalışanlarda negatif etkilerine neden olmaktadır(Oshagbemi, 2003: 1211).

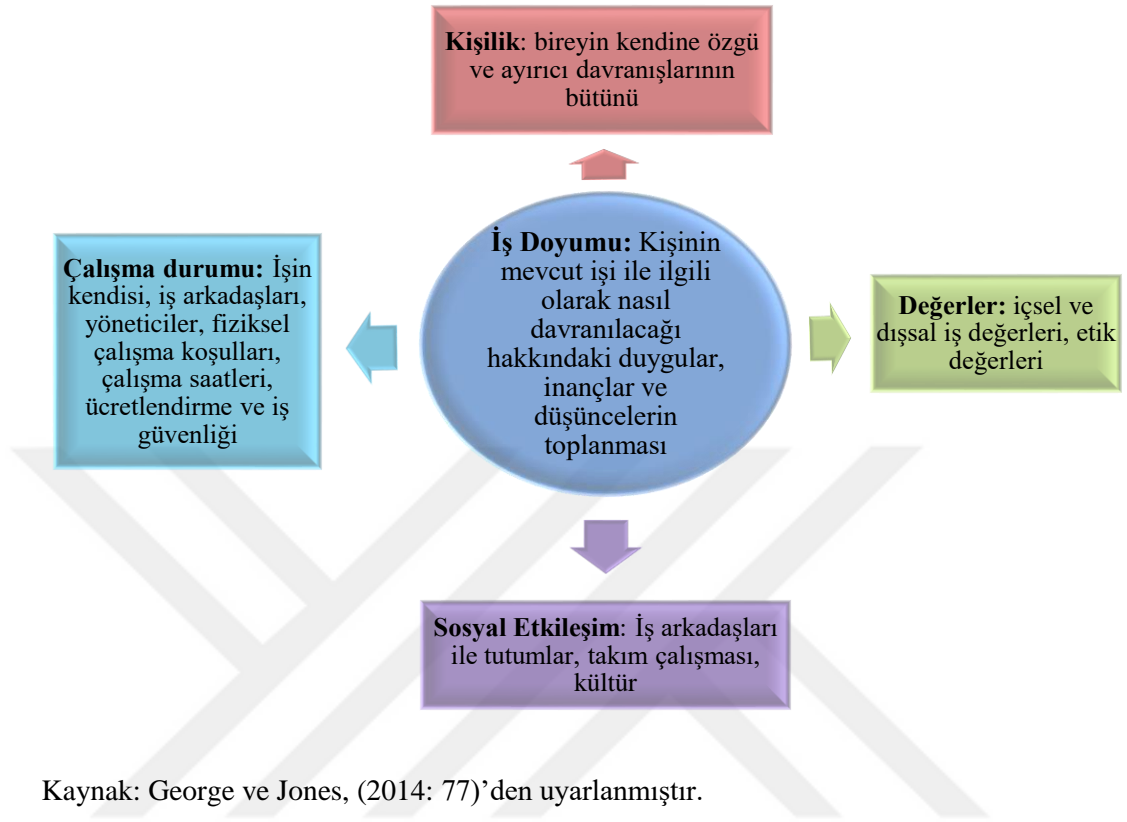
Vroom yaptığı çalışmada çalışanların iş doyumlarının yüksek olması çalışma hayatlarında da başarılarının bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, başarı ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Erdoğan, 1999: 247; Mamur, 2014: 30).

2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İnsanların genel olarak iş hakkında düşündükleri ve hissettikleri, yalnızca davranış biçimlerini değil, genel olarak refahını ve mutluluk düzeylerini etkilemektedir (George ve Jones, 2014: 66).Bireylerin iş yaşamındaki memnuniyet düzeyini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bunların bazıları örgütsel faktörlerdir ve bazıları bireysel faktörlerdir (Baran, 2016: 47).

Spector (1985)'e göre, iş doyumunu etkileyen dokuz değişken vardır. Bunlar; ücret, teşvik, gözetim, menfaatler, ödüller, çalışma usulleri, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişimidir. 1969 yılında iş doyum ölçeği geliştiren Smith ve arkadaşlarının çalışmasında ise, iş doyumunu etkileyen beş değişkenden bahsetmek mümkündür. Bunlar; işin niteliği, ücret (tazminat ve yardımlar dâhil), yöneticilerin tutumu, iş arkadaşları ile ilişkiler ve terfi fırsatlarıdır. George ve Jones (2014: 76) iş doyumunu etkileyen faktörleri dört başlık altında toplamıştır. Bunlar; kişilik, değerler, çalışma durumları ve sosyal etkileşimdir.

Şekil 9: İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler



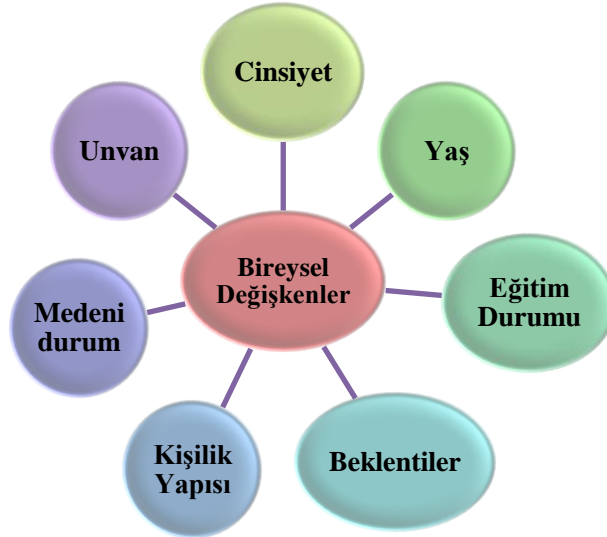
Şekil 9'da George ve Jones (2014: 78); iş doyumunun en önemli kaynağının çalışma koşulları olduğunu belirtmektedir. İş doyumunu değişkenlerini incelerken; bir kişinin gerçekleştirdiği görevler (örneğin, ne kadar ilginç ya da sıkıcı oldukları), çalışanın etkileşimde bulunduğu kişiler (müşteriler, astlar ve denetçiler), çalışma ortamı (gürültü seviyesi, kalabalık ve sıcaklık) değişkenlerini göz önünde bulundurmıştır. Bu faktörler iş doyum sürecini dolaylı da olsa etkilemektedir. İş doyumunun son belirleyicisi olan toplumsal etkileşimde; bireylerin ya da grupların kişinin tutum ve davranışlarına olan etkisi olduğunu belirtmiştir. İş arkadaşları, bir kişinin ait olduğu gruplar ve bir kişinin yetiştiği ve yaşadığı kültür, çalışanların mesleki memnuniyet düzeylerini etkileme potansiyeline sahiptir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler çalışanların motivasyonunu etkilediği gibi, etkili ve verimli bir şekilde çalışmaya devam ettirmede de çok yardımcı olurlar. Çalışan memnuniyeti, psikolojik faktörlerle ilişkili olabilir ve bu nedenle kişisel değişkenlerin sayısı, çalışanların memnuniyetini belirlemektedir (Sageer ve diğerleri, 2012: 36).

Çalışanların bireysel yetkinlikleri, algıları ve tutumları, yaptıkları işten duydukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği belirlemektedir (George ve Jones, 2014: 76). Çalışanların işten beklentilerinin de memnuniyet düzeyini belirlemek için çok önemli olduğu belirtilmiştir. Bir çalışanın, beklentileri karşılanırsa daha yüksek seviyede tatmin olabileceği sonucuna varıldığı gibi, çalışanların demografik özelliklerinin de etkisinden bahsedilmektedir (Baran, 2016: 48). Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgüt içindeki hiyerarşik konum vb. değişkenlerin iş doyum üzerinde etkisini inceleyen birçok araştırma mevcuttur. **Şekil 10**'da iş doyumunu etkileyen bireysel değişkenler özetlenmiştir.

Şekil 10: İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler



Kaynak: Sageer ve diğerleri (2012: 36)'den uyarlanmıştır.

Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi bir eğri grafiğiyle anlatan Herzberg, çalışma yaşamına erken yaşlarda başlayan bireylerde iş doyum düzeyleri yüksek düzeyde gözlemlerken, orta yaş denilen otuz beşli yaşlarda seviye git gide düşüş gösterdiğini saptamıştır (Türker, 2007: 16).

Yapılan bir diğer çalışmada ise, cinsiyet ve iş doyumunu arasında dolaylı yoldan bir etkinin olduğu çıkarımına varılmıştır (Oshagbemi, 2000: 338). Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklılık göstermesi iş doyum düzeylerinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız ve düşük ücretle çalışmaları, maddi ve fiziksel unsurlar gibi değişkenler iş doyumunu seviyelerini dolaylı yoldan etkilemektedir (Türker, 2007: 17).

Çalışanların eğitim durumlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştıran Klein ve Myer'e göre iki eşit eğitilmiş bireyin işlerinde kazandıkları ücret ve ödüller kıyaslandığında üstünlük kazanan birey iş doyum düzeyi yüksek çıkarken, tersine durumda olan bireyde iş yavaşlatma gibi negatif tutumlar görülebilmektedir.

Öte yandan Holland'ın kişilik ve iş uyumu teorisine göre, çalışanların kişilikleri ile iş uyumunun yüksek olması durumunda bireyler işine daha bağlı ve gayret göstererek çalışmaktadır buda iş doyum düzeylerini artırmaktadır. Bu çıkarıma göre, kişi ve iş uyumunun yüksek olması bireylerin yeteneklerini ve becerilerini sergileyebileceği iş ortamında başarı hazzının yüksek olmasını da beraberinde getirecektir (Ilies ve Judge, 2002).

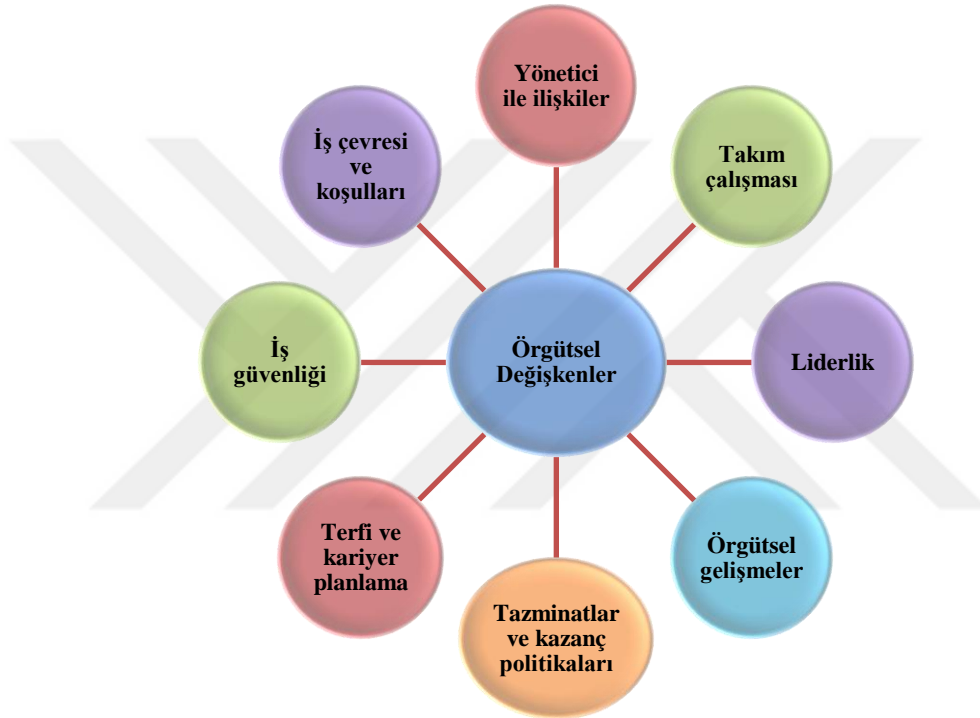
Yapılan çeşitli araştırmalar ise evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumlarının olduğu sonucuna varılmıştır. Herzberg'e göre çocuk sahibi olmanın iş doyumunu üzerinde etkisi farklı çalışmalarda farklı sonuçlar verdiğiinden kesin bir sonuca ulaşılmamıştır.

Oshagbemi (1997) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında unvanın iş doyumunu üzerinde etkisini pozitif yönlü olduğu çıkarımına varmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, aynı unvanda bulunan kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere nazaran daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen bir diğer faktör grubu ise örgütsel faktörlerdir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler Sageer ve diğer (2012) araştırmacılar tarafından **Şekil 11**'de şematize edilmiştir.

Şekil 11: İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Değişkenler



Kaynak: Sageer ve diğerleri (2012: 35)'den uyarlanmıştır.

Ücret, iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden en önemlilerindedir. Çalışanların planladıkları ücret düzeyi ile kazandıkları ücret kıyaslandığında birbirleri arasında tutarlılık varsa iş doyum düzeylerinin yüksek olabileceği çıkarımına varılmıştır (Sat, 2011: 11)

Çalışanların yeteneklerini ve becerilerini özgürce sergileyebilecekleri iş ortamlarında ve hayat görüşleri birbirlerine yakın takım arkadaşları ile çalışması işten duydukları doyumunu etkilemektedir (George ve Jones, 2014). Yapılan araştırmalarda örgütteki yükselme fırsatlarının olmasının çalışanlarda işe karşı güdeleyici bir etkisinin olduğu görülmektedir. Terfilerin adil olması ve belli ölçütlere

dayanması çalışanların iş doyum düzeylerini etkilemektedir (Davis ve Nestrom, 1985). Judge ve diğer araştırmacıların 2010 yılında yaptığı yazın çalışmasında, ücret düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Fiziksel çalışma koşulları ve çalışma saatleri, iş doyumunu düzeyinin bir diğer belirleyicisidir. Çalışanlar çoğu zamanını ofis/işyerinde geçirdiği için fiziksel çalışma koşulları, işteki rahatlık ve mutluluk için son derece önemlidir. Fiziksel çalışma koşullarının olumsuz şartlarda olması, gürültülü, sıcak veya soğuk olması çalışanların işlerini isteyerek yapmasına engel olmaktadır (Akşit, 2010: 42). Çalışanların tatmin etmek için kuruluşlar daha güvenli ve rahat çalışma alanları yaratmaya ve çalışanlarına gerekli tüm teknik ve donanım desteğini sağlamaya çalışmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 2010: 90)

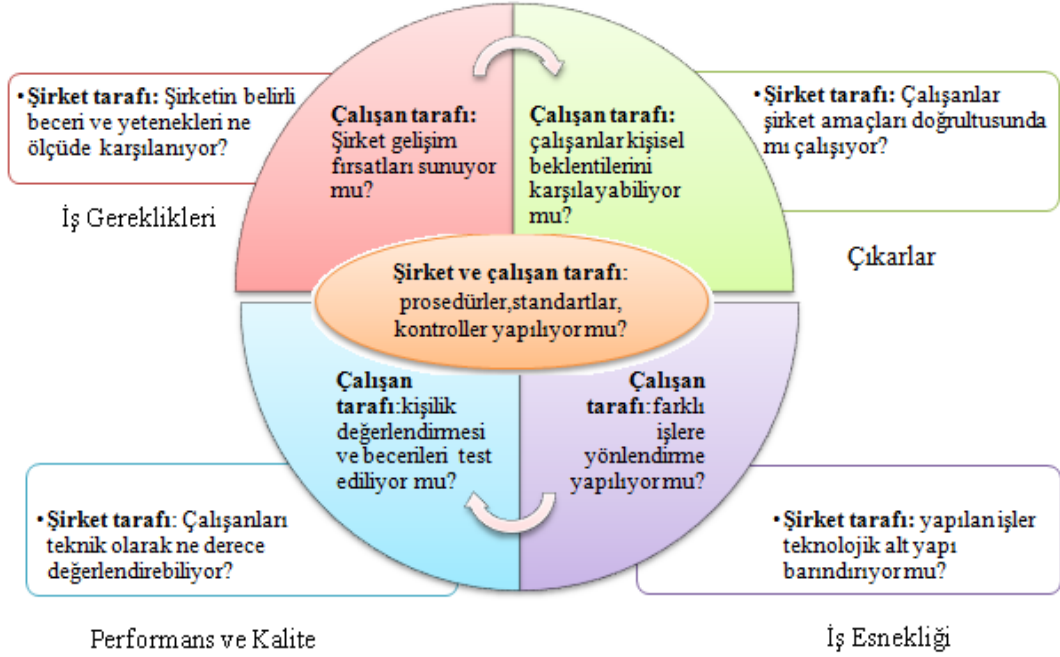
Bir diğer değişken olan liderlik tarzı ile ilgili yapılan araştırmalarda iş odaklı otoriter liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum düzeylerini negatif etkilediği, katılımcı ve destekleyici diğer anlamda insan merkezli liderlik tarzının iş doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Yousef, 2000; Awamleh ve diğerleri, 2005).

İşin niteliği ile ilgili değişkene bakarsak; zorlu, ilginç, yorucu, rutin/ monoton vb. özellikleri gösteren işler, çalışanların memnuniyetini olumlu veya olumsuz etkilemektedir. İşlerini ilginç bulan çalışanlar, işlerini yorucu veya rahatsız edici bulan çalışanlara göre daha tatmin oldukları gözlenmiştir (George ve Jones, 2014: 78; Luthans, 2010: 142; Oshaghemi, 1999: 391).

Çalışanların çevresi ile ilişkiler iş doyumlarını etkilemektedir. Çalışanların yöneticiler veya müşteriler ile katılımcı, destekleyici ve iyi ilişkiler içinde olması, çalışanların memnuniyetinde önemli etkiye sahiptir (Sageer ve diğerleri, 2012: 35). İş arkadaşları arasındaki grup dinamikleri ve kaynaşma gücü ne kadar yoğunsa, memnuniyet düzeyleri artmaktadır (Luthans, 2010: 144)

Parson'un beş değişkenli modeline göre; şirket ve çalışanların tarafından beklentilerini, ihtiyaçlarını ve sürdürülebilirlik aşamalarını içeren bir şema resmetmektedir. **Şekil 12'** de şirket ve çalışanlar tarafından ihtiyaç eğilimlerini ve rol beklentilerini içeren bilgileri içermektedir.

Şekil 12: Talcott Parson Beş Değişkenli Modeli



Kaynak: Mumford, E. (1972:76)'dan uyarlanmıştır.

Şekil 12'ye göre Parson şirketlere ait beklentileri ihtiyaçlar, çıkarlar, istikrar, performans ve iş özellikleri bakımından incelemiştir. Çalışanlar açısından ise personelin ihtiyaçları, bireysel ilgi, özgünlük, kalite ve iş esnekliği olarak beş değişkenli olarak ayırmıştır. Bu model çalışanların işinden ne istediği ve ne beklediğiyle bağlantılı değişkenleri içermektedir.

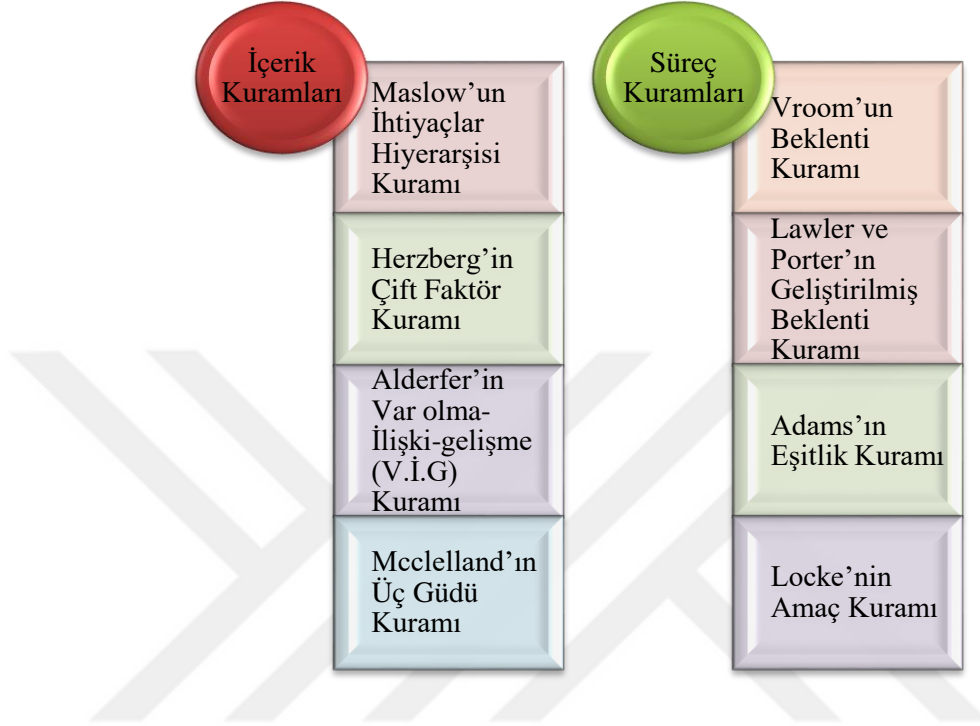
2.4. İŞ DOYUMU KURAMLARI

İş doyumu teorileri, iş doyumu belirleyicilerinden birini veya daha fazlasını dikkate alarak çalışanların memnuniyet ya da memnuniyetsizliğine neden olan değişkenleri ayrıntılı incelemek üzere kurulmuştur. Her bir teori çalışanların memnuniyet düzeylerini tespit etmeye çalışırken, yöneticileri de düşünmesi ve değiştirmesi gereken değişkenleri içermektedir (George ve Jones, 2014: 79).

İş doyumu ile ilgili bu teoriler aynı zamanda 'Motivasyon Kuramları' olarak adlandırılır. Bunlar, iç faktörlere (kişisel ihtiyaç ve isteklere) odaklanan "içerik kuramları" ve dış faktörlere (teşvikler, ödüller) odaklanan "süreç kuramları" olmak

üzere iki ana başlık altında sınıflandırılır (Rast ve Tourani, 2012: 92). **Şekil 13**'de içerik ve süreç kuramlarına ait sınıflandırma yapılmıştır.

Şekil 13: İş Doyumu Kuramları



2.4.1. İş Doyumuna Ait İçerik Kuramları

Çalışanların iş doyumuna yönelik çalışmalar, 1943'te Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının ortaya çıkmasından sonra, 20. yüzyılın ortalarına kadar araştırmacılar tarafından yakın ilgi görmüştür. Bu alandaki yazında çeşitli analitik çalışmalarla doludur (Rast ve Tourani, 2012). Temel olarak, çalışanların ihtiyaçlarını, memnuniyetini etkileyen faktörleri açıklayan içerik kuramları dört başlık altında incelenebilir. Bunlar; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Alderfer'in var olma-ilişki-gelişme kuramı ve McClelland'ın üç güdü kuramıdır.

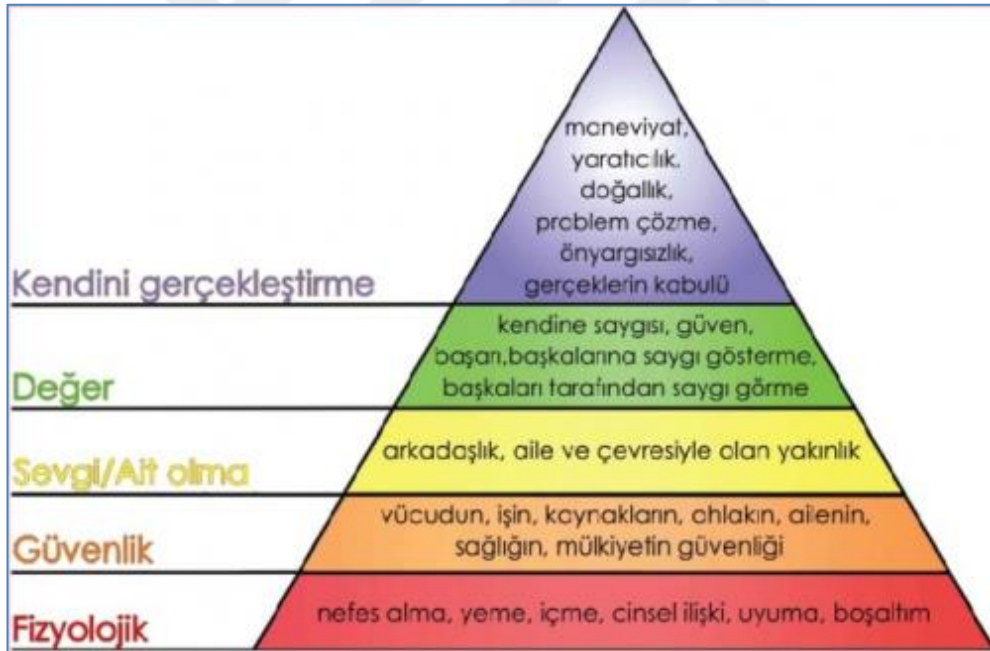
2.4.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İş motivasyonu ve memnuniyeti alanlarında birçok araştırma yapılmış ve çoğu psikolog bu konuları belirli ihtiyaç, ilgi ve değerler açısından açıklamaya

çalışmıştır. Bu faktörleri araştıran bir teori, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Maslow'a göre bireylerin kişilikleri dinamiktir ve kendine özgü bir eğilimi olan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak tatmin etmek için sürekli çaba göstermektedir (Koneru ve Chunduri, 2013: 50).

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi kapsamlı olarak kullanılmasına rağmen, teoriye dayanak oluşturmada deneysel kanıt eksikliği olduğu için geniş eleştiri almıştır (Luddy, 2005: 26). Steers ve Porter (1991), beş özel kategori türünün herhangi bir özel hiyerarşide memnuniyet sırasına yansıtıldığına dair bir kanıt bulunmadığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Robbins ve ark. (2003), Maslow tarafından önerilen kapsam doğrultusunda ihtiyaç yapılarının örgütlendiğine dair çok az destek var olduğu çıkarımına varmışlardır.

Şekil 14: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Kaynak: Luthans, 2010: 164; Koçel, 2010: 624.

Bu teorideki ana fikir, tatmin edilen ihtiyaçların artık insanlara motive etmemesi temeline dayanmaktadır. Hiyerarşideki alt düzey gereksinimler karşılandığında, üst düzey gereksinimlerin bireyi motive etmek için önem kazanması gerekir (Pardee, 1990: 9-10; Baran, 2016: 53).

Şekil 14'ü incelediğimizde, bireylerin yaşam döngüsünde motivasyonunu oluşturan güdülerin kendi içerisinde sistemik yapıda olduğu görülmektedir. Kuramın özelliklerine göre; her bir düzeyin hayat içerisinde belli bir önem sırası vardır (Cüceloğlu, 2010). Maslow (1943)'a göre, bazı gereksinimlerin ihtiyaç sıralamasında diğerlerine nazaran önceliği vardır. İhtiyaç duyduğu düzeyi tamamlayan bireylerin motivasyonu yüksektir ve ihtiyaçlarını giderebildiği ölçüde tatmin düzeyleri yükselmektedir (Pardee, 1990: 9). Kişinin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandığında, aidiyet gereksinimlerine işaret eden sosyal ihtiyaçlar ortaya çıkabilir. Örgütteki diğer iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, yöneticilerle olan ilişkiler veya ekip çalışması, sosyal ihtiyaçların örnekleri olarak verilebilir (Luthans, 2010: 163)

Tüm bu ihtiyaçlar kişiden kişiye farklılaştığından, yöneticiler her çalışanın farklı düzeylerdeki ihtiyaçlarına sahip olabileceğini anlamalıdır. Bir seviyedeki ihtiyacının karşılanması tüm çalışanları motive etmeyebilir, ihtiyaç düzeylerine göre motive edici değişkenlerin analizi yapılmalıdır (Baran, 2016: 55). Bu teoriyi kullanmanın zorluklarından biri, uygulamak çok kolay görünse de, bir organizasyon içindeki bu beş seviyeli hiyerarşiyi ilişkilendirmek zordur. Çoğu zaman bu teori kullanıldığında, sonuçlar, motivasyona katkıda bulunan ihtiyaçların, bireyin seviyesine, organizasyonun büyüklüğüne ve hatta şirketin coğrafi konumuna göre değiştiğini göstermektedir (Riley, 2005: 4).

2.4.1.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı

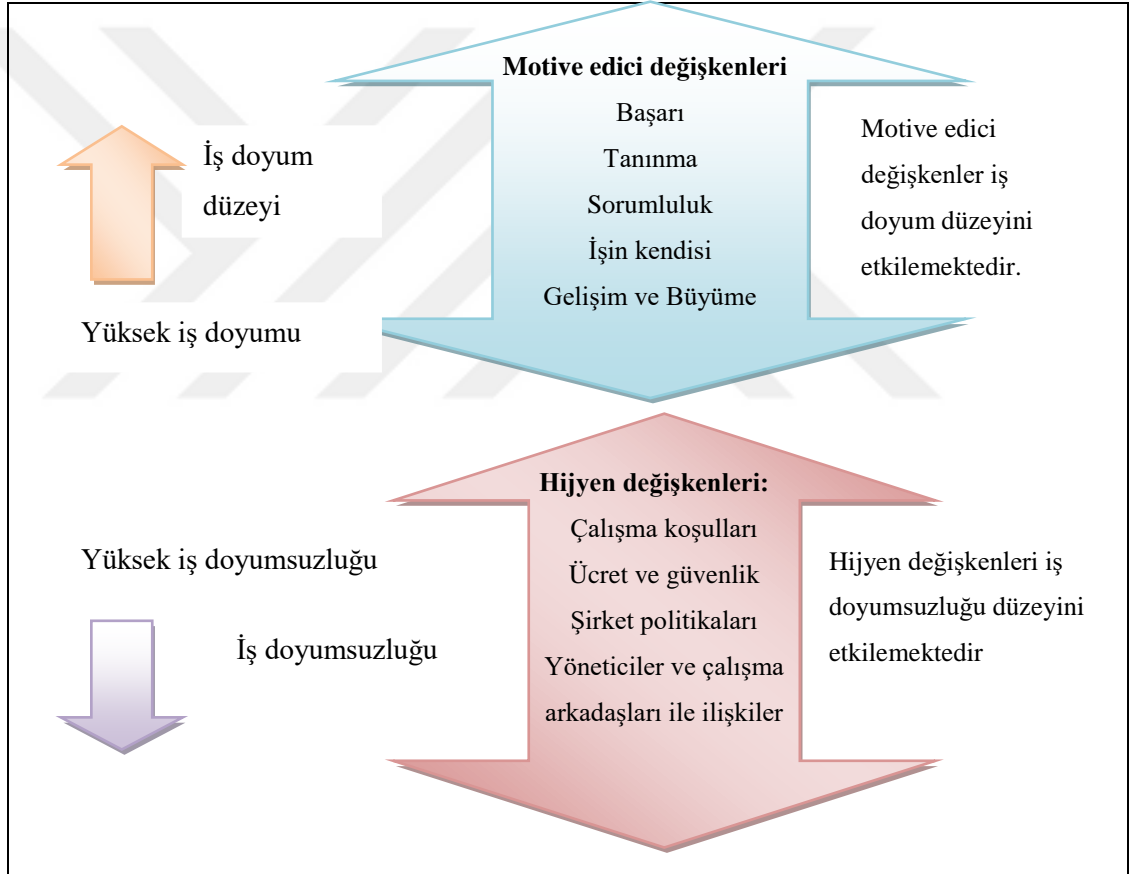
İş tatmininin en eski kuramlarından biri olan Frederick Herzberg'in kuramı, belirli iş bölümlerinin iş tatmini üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Herzberg 1959 yılında 203 kişilik muhasebe ve mühendis çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların işlerinde olumlu ve olumsuz tüm tutumları incelemiş ve sebeplerini ortaya çıkarmıştır (Chu ve Kuo, 2015: 55).

Geliştirdiği çift faktörlü kurama göre, motive edici faktörler ve hijyen faktörler altında iki grupta incelemiştir. Motive edici değişkenler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, gelişim ve büyüme ihtimali olarak altı iş içeriğidir. Hijyen faktörleri ise; şirket politikası, gözetim, yönetimle ilişkiler, çalışma koşulları, çalışma

arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret, kişisel yaşam, astlarla ilişkiler, statü ve iş güvenliğini içeren değişkenlerdir (Riley, 2005: 6).

Motive edici değişkenlerin çalışanların iş doyumunu artırıcı etkisinin olmasının yanı sıra örgütlerin verimliliğini artırıcı etkisi de bulunmaktadır. Hijyen faktörleri ise; iş memnuniyetsizliğini engelleyen değişkenler olarak tespit edilmiştir ve bu değişkenlerin yerine getirilmesi ile çalışma ortamındaki mutsuzluk yaratan faktörleri ortadan kaldırmak mümkündür (Chu ve Kuo, 2015: 56).

Şekil 15: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı



Kaynak: Sumardi (2015: 77)'den uyarlanmıştır.

Herzberg motive edici değişkenler ile hijyen değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde etkisini teorik ilişkisini **Şekil 15**'de anlatılmaktadır. Motive edici değişkenlerin karşılanması sonucunda çalışanların iş doyum düzeyleri yükselecek buna karşın hijyen değişkenlerin gereksinimleri karşılanmadığı takdirde çalışanların

iş doyumsuzluğu düzeyleri artış gösterecektir (George ve Jones, 2015: 81). Düşük hijyen değişkenleri ve yüksek motivasyon ile çalışanların motivasyonları yüksek dahi olsa, şikayetleri vardır. Bu durum işin heyecan verici ve zorlayıcı olduğu fakat maaş veya çalışma koşullarından memnun olmadıkları durumlarda ortaya çıkmaktadır. Hijyen değişkenlerin karşılandığı ve motive edici değişkenlerin karşılanmadığı takdirde ise, çalışanlar işi sadece para kazandıkları yer olarak görmektedir. Doyum düzeyleri düşmektedir (DarteyBaah ve Amoako, 2011: 2-3).

2.4.1.3. Alderfer Varolma-İlişki-Gelişme (V.İ.G) Kuramı

Clayton Alderfer, “Maslow’un İhtiyaçlar Kuramı” ndan yola çıkarak evrensel ihtiyaç sayısını beşten üçe indirmektedir ve seviyeler arası hareket açısından daha esnek bir yapıya sahiptir. Maslow’ın kuramına baktığımızda alt düzeydeki gereksinimler karşılanması gerektiği varsayılırken, Alderfer kuramında bu kısıtlama yoktur. Bu kurama göre; üst düzey bir gereksinim karşılanmasa bile alt düzey bir ihtiyaç bireyleri çalışmaya teşvikte bulunabilir. Alderfer, bir bireyin üst düzey bir ihtiyacı karşılamaya motive olduğu halde bunu yapmakta zorlandığında, kişinin alt düzey gereksinimleri karşılama isteği artacağını önermektedir (George ve Jones, 2015: 162). Bu yaklaşıma göre ihtiyaç sıralaması üç ana başlık altında toplanmıştır (Stroth ve diğerleri, 2001: 66). Bunlar;

Varlık gereksinimleri: Varoluşun gerekliliğini simgeleyen temel insan ihtiyaçlarını içermektedir. Maslow’un hiyerarşisinde fizyolojik ve güvenlik gereksinimleriyle aynıdır. Bu kategoride ücret, çalışma koşulları ve iş güvenliği ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

İlişki gereksinimleri: Bu ihtiyaçlar kişiler arası ilişkileri ve aidiyeti korumak ile ilgilidir. Maslow hiyerarşisinde sosyal ihtiyaçlara denk gelmektedir.

Gelişme gereksinimleri: Maslow hiyerarşisinde saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına benzerdir. Bu gereksinimin giderilmesi, çalışanların gelişimlerine ve üretkenliğine katkı sağlayarak yeni yetenekler geliştirmesine olanak sağlamaktadır.

2.4.1.4. McClelland Üç GÜdü Kuramı

McClelland'ın kuramı başarı, güç ve bağıllık ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Bu teoriye göre, insan davranışları üç ihtiyaç grubundan etkilenmektedir. Tüm bu ihtiyaçlar insanlar tarafından kendiliğinden edinilmiş ve öğrenilmiştir (Pardee, 1990: 14; Stroth ve diğerleri, 2001: 67). Bu kurama göre üç gereksinim;

Başarı gereksinimleri: Birey ve toplumu etkileyen en önemli gereksinimlerdenidir. Kişilerin işlerinde en iyi olma çabalarının temelinde başarı gereksinimleri yatmaktadır.

Güç gereksinimleri: Bireylerin güç gereksinimi, bir kişinin bulunduğu konumunda kontrol ve etkisini gösterme ihtiyacından doğmaktadır.

Bağıllık gereksinimleri: Bu gereksinimine muhtaç olan bireyler, diğer insanlarla duygusal bir bağ kurmak ve devam ettirmek istemektedirler.

Şekil 16: Dört İçerik Teorisinin Karşılaştırılması



Kaynak: Stroth ve diğerleri (2001: 68)'den uyarlanmıştır.

Şekil 16'da içerik kuramları olan dört kurama ait gereksinimler tek bir çerçevede gösterilmektedir.

Başarıya ihtiyaç duyan bir çalışan, zorlu işleri / projeleri ulaşılabilir hedeflerle tercih edebilmektedir. Bağıllık gereksiniminde olan çalışanlar ise, diğer çalışanlarla

işbirliği yaparak bir takım veya grupla daha etkili bir şekilde çalışabilmektedir (Baran, 2016: 56).

2.4.2. İş Doyumuna Ait Süreç Kuramları

Bu teorilerin ağırlık noktası, kişilerin amaçları doğrultusunda nasıl motive olduklarıyla ilgilidir. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar kişiyi davranışlara yönlendiren değişkenlerden olan dışsal faktörlerden etkilenmektedir (Koçel, 2010: 628). Süreç kuramları adı altında “Vroom Beklenti Kuramı”, “Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı”, “Adam’ın Eşitlik Kuramı”, “Locke Amaç Kuramı” gibi dört kuramdan bahsetmek mümkündür (Baran, 2016: 58).

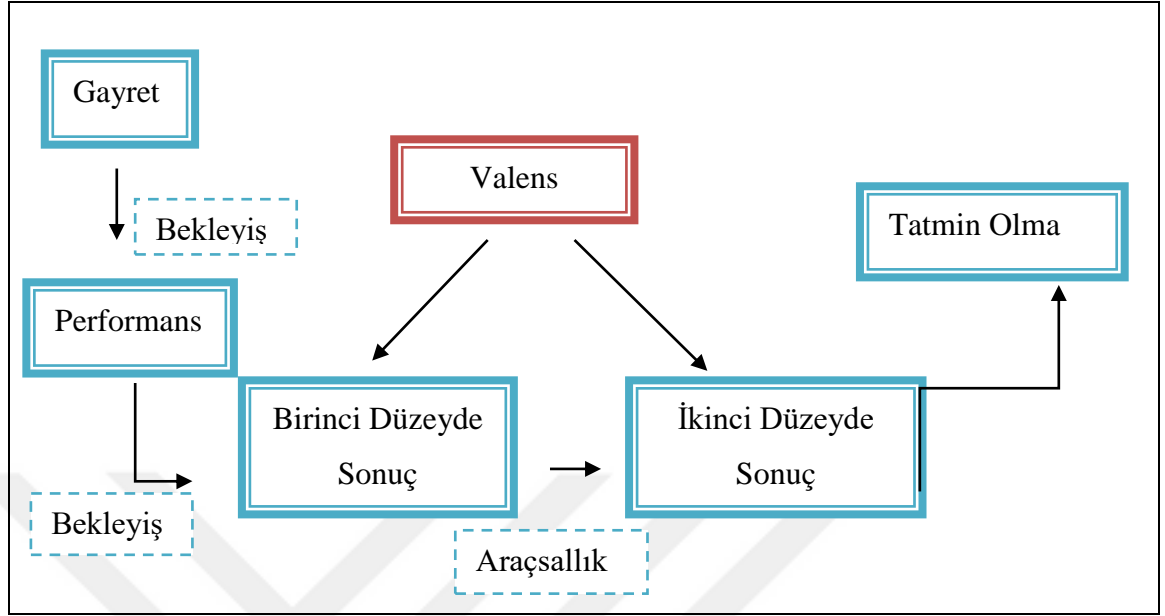
2.4.2.1. Vroom Beklenti Kuramı

Vroom beklenti teorisine göre, çalışanların başarısı değerlerinin yüksek olması, bireyin üstlenmiş olduğu görevin ulaşılabilir olduğu ve beklenen sonuca götüreceği kanaatine varmasına bağlıdır (Chunduri, 2013: 51).

Vroom’un kuramı üç temel kavram üzerine kurulmaktadır. Bunlardan ilki; bireylerin kişiden kişiye göre değişen ödülü arzulama derecesini ifade eden *valens* değeridir. Bu değer -1 ile +1 arasında değişen bir değerdir. İkincisi ise, *bekleyiş*dir. Bir kişinin algılamış olduğu bir olasılığı ifade eden bekleyiş kavramı, belirli bir gayret ile ödül arasında olasılığı 0 ila +1 arasında değişkenlikle gösterilmektedir. Üçüncü kavram ise *araçsallık*tır. Belirli bir gayret içerisinde olan kişiler gösterdikleri performansa göre ödüllendirilmektedir. Buna örnek vermek gerekirse, başarılı bir çalışma sonucunda elde edilen bir maddi gelir olabilir (Koçel, 2010: 633; Stroh ve diğerleri, 2001: 76).

Bu modeli kullanmak isteyen yöneticiler, bireylerin farklı iş tanımlarına ait ödüllendirmelerin yapılması gerektiğini ve işlere yönelik performansın nasıl ödüllendirilmesi gerektiğini iyi tanımlamalıdır (Luddy, 2005: 31). Model **Şekil 17**’de özetlenmektedir.

Şekil 17: Vroom Beklenti Kuramı



Kaynak: Koçel, 2010: 634.

2.4.2.2. Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

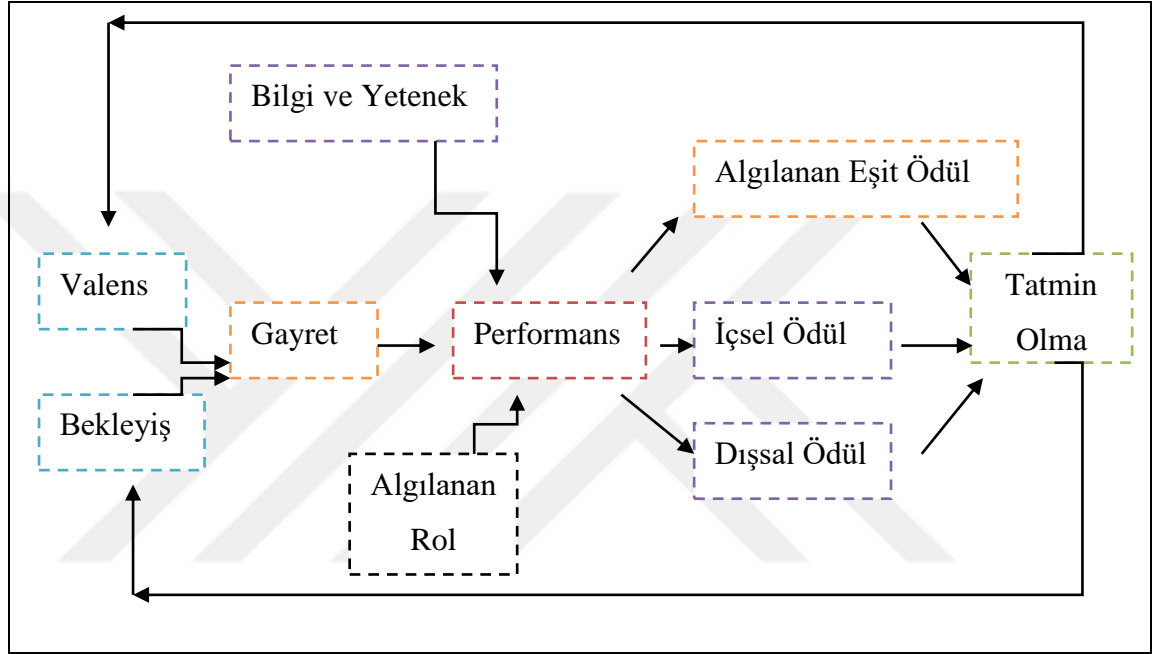
Lawler ve Porter kuramlarında, kişilerin verimliliği ve doyumunu arasında teşvik edici değişken olan ödül kavramını çalışanların nasıl algıladığına dair bir boyut eklemiştir. Bu model'e göre, örgütlerin sundukları ödüllerin çalışanların beklentilerini karşılaması durumunda iş doyum düzeyleri yükselecektir (Luthans, 2010: 67).

Bu modelin ilk kısmı Vroom'un beklenti kuramına çok benzerdir. Kişilerin iş doyumları ve motivasyonları *valens* ve *bekleyiş* kavramlarından etkilenmektedir. Fakat kişilerin bilgi ve deneyimleri performanslarına etki ettiğine dair çalışmalarla desteklenmiş ve kuram geliştirilmiştir (Luddy, 2005: 33).

Lawler ve Porter'a göre çalışanlar yüksek çaba gösterse de iyi bir verim alamayabilir. Bunun nedeni çalışanların işe uygun rol tanımlarının net bir şekilde yapılmamış olmasındandır (Miner, 2005: 99). Aksi halde yaşanan rol çatışmalarından dolayı kişilerin performans verimliliğinde düşmeler yaşanacaktır (Koçel, 2010: 635). Bu modelin ilave değişkeni *rol tanımlarıdır*.

Çalışanların gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performansları ödüller ile desteklendiğinde bireylerin iş doyumunda yükselmeler yaşanacaktır. Bu ödüller içsel ve dışsal olarak ayrılmaktadır (Mahaney ve Lederer, 2006: 46). Lawler ve Porter'e ait model **Şekil 18**'de gösterilmektedir.

Şekil 18: Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı



Kaynak: Koçel, 2010: 634; Luthans, 2010: 168.

2.4.2.3. Adam Eşitlik Kuramı

J.Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre, kişilerin başarıları ile tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladıkları eşitlik algısına bağlıdır. Bir kişi, girdilerinin diğer ilgili sonuçlar oranının eşitsiz olduğunu algıladığında işinden tatmin olmayacaktır. Yaş, cinsiyet, eğitim, sosyal statü, örgütsel konum, nitelikler algılanan girdi değişkenlerine örnektir (Luthans, 2010: 171; George ve Jones, 2012: 168).

Bu teorinin asıl noktası, gösterilen gayretin eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiğidir. Çalışanları iş girdilerini (katkı, deneyim, eğitim ve yetki gibi) başka çalışanların iş çıktıklarına (maaş, tanınma, ödül) karşılaştırma yapabilir (Robbins ve

diğerleri, 2003). Eşitsizlikle karşılaşan çalışanlar bunu pozitif çevirmek için, sarf edilen gayrette azaltma yönüne gidebilecekleri gibi işi terk etme daha yüksek ücret veya ödül talebinde bulunabilirler (Chunduri, 2013: 55).

Eşitlik Teorisi, Lawler ve Porter kuramı ile yakından ilişkilidir. Eşitlik teorisi Lawler ve Porter'ın geliştirmiş olduğu kuram ilişkilerini motivasyonun temeli olarak kabul etmiş ve bunlar üzerinde girdi ve sonuç olarak karşılaştırma yapmaya olanak sağlamıştır (Miner,2005: 136-139; Stroh et al., 2001: 80-81).

2.4.2.4. Locke Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu kuramda, kişilerin belirlemiş oldukları amaçlar onların motivasyon derecelerini etkilemektedir. Kuramın ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik derecesidir (Locke, 2000: 44-48).

Amaç kuramının yönetim açısından önemi, öngörülen amaçlar ile kişilerin belirleyeceği amaçların uygunluğudur. Amaç belirlemede astların fikri alınmadır (Koçel, 2010: 638).

Heery ve Noon (2001: 142)'e göre amaç belirleme kuramı açısından yüksek performans ve motivasyon artırmak için, hedefler zorlu ancak ulaşılabilir olmalı, hedefler açık ve net olmalı ve çalışanlar amaç belirlerken katılım sağlamalıdır (Aktaran Luddy, 2005: 35).

2.5. İŞ DOYUMU ÖLÇME YÖNTEMLERİ

Çalışanların işlerine karşı sahip oldukları pozitif his olarak tanımlanan iş doyumunu ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir (Arnold ve Feldman, 1989: 76). Güvenirliği ve Ölçme tutarlığı yüksek olan ölçekler farklı değişkenler ile desteklenmiştir(Spector, 1997: 7). Yazında çok kullanılan iş doyum ölçeği Minnesota İş Doyum Ölçeği (Weiss ve diğerleri, 1967), İş Tanımlama İndeksi (Smith ve diğerleri, 1969), İş Doyum Ölçeği (Spector, 1985), Genel Kıyaslama ölçeği, Yüz çizelgesi (Kunin, 1955), Porter İhtiyaç ve Doyum Ölçeğidir.

2.5.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss ve diğerlerinin 1967 yılında geliştirmiş olduğu Minnesota Doyum Ölçeği, iş doyum ölçekleri arasında en çok tercih edilenleri arasındadır. Ölçeğin Türkçe çevirisi Baycan tarafından 1985 yılında yapılmış olup, 100 maddelik ve 20 alt boyutunu içeren uzun formu ve 20 maddelik kısa formu ile iki farklı şekli bulunmaktadır. Likert ölçek tekniğine dayanan bu ankette çalışanların iş doyum düzeylerine ait sorular yer almaktadır.

Minnesota ölçeğinin kısa formu dışsal boyutu tanımlanan iş görevlerinin dışındaki yönlerle ilişkili iken, içsel boyut ise işin öz nitelikleri ve bireylerin kendilerini nasıl hissettikleri ile alakalıdır (Spector, 1997: 15; Baran, 2016: 69).

Bu ölçek çalışanların içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerini ölçen sorulardan oluşmaktadır. İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 nolu soruları ile ölçülürken dışsal doyum soruları 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerini içermektedir (Kahraman, 2010: 67).

2.5.2. İş Tanımlama İndeksi (JDI- JobDescription Index)

Bu ölçek Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiş olup işin beş boyutuyla ilgili verilen cevaplara karşılık iş doyumunu analiz etmeye yaramaktadır. Bu ölçekteki alt boyutlar olarak ücret, terfi olanağı, işin doğrudan kendisi, iş arkadaşları ile ilişkiler ve denetimdir. Evet, hayır ve kararsızım seçeneklerinden oluşan 72 soruluk ölçekte maddelerin yaklaşık yarısı memnuniyetini ölçen olumlu ifadeler içermekte ve diğer yarısı memnuniyetsizliği gösteren olumsuz ifadeler içermektedir (Smith, 1974: 278). Ölçekte iş ile ilişkili 18 maddelik soru, denetimle ilgili 18 maddelik soru, iş arkadaşları ile ilişkiler konulu 18 maddelik soru, ücretle ilgili 9 maddelik soru, terfi ile ilgili 9 maddelik soru bulunmaktadır (Luddy, 2005: 60) .

Bu ölçek geliştirilirken yedi farklı iş kolundan yüzü aşkın katılımcı ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır (Spector, 1997: 14; Smith, 1974: 278). Kinicki ve diğerleri (2002) ölçek geçerliliğini meta-analiz kullanarak araştırmış,

çalışmanın sonucu ölçeğin geçerliliğini desteklemiş ve araştırmacılar için güvenilir bir doyum ölçeği olduğu önerilmiştir.

2.5.3. İş Doyum Ölçeği (JSS- Job Satisfaction Survey)

İş doyum anketi Spector tarafından 1985 yılında özellikle insan kaynakları alanında, kamu ve kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek adına geliştirilmiştir. Ölçeğin dokuz alt boyutu olmakla birlikte 36 maddelik sorudan oluşmaktadır. Bu dokuz boyut, ücret, terfi, denetim, ödüller (takdir ve tanıma), çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, işin doğası ve iletişimidir. Bu anket 19 maddelik olumsuz ifadeden ve 17 maddelik olumlu ifadeden oluşmaktadır (Spector, 1997: 9).

2.5.4. Genel Kıyaslama Ölçeği (JIG- Job in General)

İş tanımlama endeksine benzer özellikler gösteren bu ölçekte iş doyum düzeyini ölçmek için beş boyutta değerlendirilmiş ve evet, hayır ve kararsızım yanıtları bulunan seçeneklerle katılımcılara sorular sorulmaktadır. İş tanımlama endeksinden farklı olarak, genel kıyaslama yönteminde bireyin işinin doğası ile ilgili sorular sorulmayıp işiyle ilgili hissedilen duygular temel alınmıştır (Russel ve diğerleri, 2004: 228).

2.5.5. Yüz Çizelgesi

Tutumların sözlü ifade yerine yüz ifadesi ile daha doğru bir şekilde ölçülebileceği fikrini savunan bu ölçek Kunin tarafından 1955 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçekte çalışanların işin doğası, ücret, yönetim, terfi, iş arkadaşları ile ilişkiler ile ilgili soruları uygun buldukları yüz ifadesine göre cevaplandırılmaları istenmektedir. Tamamen pozitif bir yüz ifadesinden kaygılı bir yüz ifadesine göre şekillenen bu ölçek katılımcı duygularını en iyi ifade eden ölçek olarak bilinmektedir (Kunin, 1998: 823; Baran, 2016: 74).

2.5.6. Porter İhtiyaç ve Doyum Ölçeği

Maslow İhtiyaçlar hiyerarşisine dayanan bu ölçekte güvenlik, sosyal, özerklik ve kendini gerçekleştirme basamaklarına ait on üç madde bulunmaktadır (Payne, 1970: 252). Bireylerin özerk olma ihtiyaçlarına ait maddeleri saygınlık ve kendini gerçekleştirme maddeleri ile birleştiren Porter, fizyolojik ihtiyaçlara ait soruları ölçekte konu olarak almamıştır. Bu anket yedili likert ölçeğini kullanmakta ve bu ölçek özellikle yöneticilere uygulanmaktadır (Luthans, 2010: 115).

2.6. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu kısmında iş doyumunu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara değinilmiştir. İş doyumuna ait kavramsal çerçeveyi çizmek ve iş doyum düzeylerini belirlemek adına Spector (1997) meslek grupları arasında ayırım yapabilmek için ölçek seçiminin önemli olduğunu vurgulamıştır.

Tablo 12: İş Doyumu İle İlgili Yapılan Yazın Taraması

NO	YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA METEDOLOJİSİ	SEKTÖR	ARAŞTIRMANIN AMACI
1	Chu ve Kuo	2015	Nicel araştırma	Eğitim	Herzberg'in Çift Faktör kuramının kapsamını değerlendirmek ve farklı organizasyon için uygulanabilirliğini incelemek
2	Özpehlivan ve Acar	2015	Nicel araştırma	Özel Sektör	İş doyum ölçeği geliştirmek
3	Ceyhun ve Ozbağ	2014	Nicel araştırma	Denizcilik	Çalışma koşulları ve tükenmişliğin iş doyum üzerindeki etkisini regresyon modeli ile belirlemek
4	Yun ve diğerleri	2014	Nicel araştırma	Emniyet	Tükenmişlik, iş doyum, stres ve işten ayrılma ilişkisini yapısal eşitlik modeli ve regresyon analizini yapmak
5	Ulusoy ve Alpar	2013	Nicel araştırma	Sağlık	Hemşirelerde meslektaş dayanışmasını değerlendirmek ve iş doyum ile ilişkisini belirlemek
6	Zhu	2013	Nitel araştırma	-	İş doyumuna ait yazın taraması yapmak
7	Sageer ve diğerleri	2012	Nitel araştırma	-	İş doyumunu etkileyen değişkenleri belirlemek
8	Lumley ve diğerleri	2011	Nicel araştırma	Teknoloji	İş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemek
9	Astrauskaitė ve Vaitkevičius	2011	Nicel araştırma	Eğitim	İş doyum düzeylerini belirlemek
10	Khalid ve diğerleri	2011	Nicel araştırma	Karma	Ödül ve motivasyonun iş doyum üzerindeki etkisini regresyon modeli ile açıklamak
11	Wadhwa ve diğerleri	2011	Nicel araştırma	Özel Sektör	İş doyumunu etkileyen değişkenleri belirlemek
12	Brown ve Lam	2008	Nicel araştırma	Özel Sektör	Algılanan hizmet kalitesi ile iş doyum ilişkisinin meta analizi yapmak
13	Awamleh ve diğerleri	2005	Nicel araştırma	Bankacılık	Yöneticilerin liderlik tarzlarının iş doyum ve performans üzerindeki etkisini belirlemek
14	Judge ve diğerleri	2002	Nicel araştırma	Karma	Kişilik ve iş doyum ilişkisinin meta analizini yapmak
15	Oshagbemi	1999	Nicel araştırma	Eğitim	Genel mesleki doyumlarını saptamak

2.7.BALIKÇILIK MESLEĞİNE AİT İŞ DOYUM ARAŞTIRMALARI

Sosyal bilimciler balıkçılık mesleğine ait ihtiyaç değişkenlerinin karşılaştırmasını yapmak adına farklı bölgelerde iş doyum araştırmaları ve demografik yapıyı inceleyen araştırmalar yapmışlardır. Balık stokların sürdürülebilir olması ve ekolojik sistemi sürdürülebilir hale getirmek için balıkçılık mesleği önemli bir çalışma konusu olmuştur (Bavinck ve diğerleri, 2012: 2; FAO, 2010).

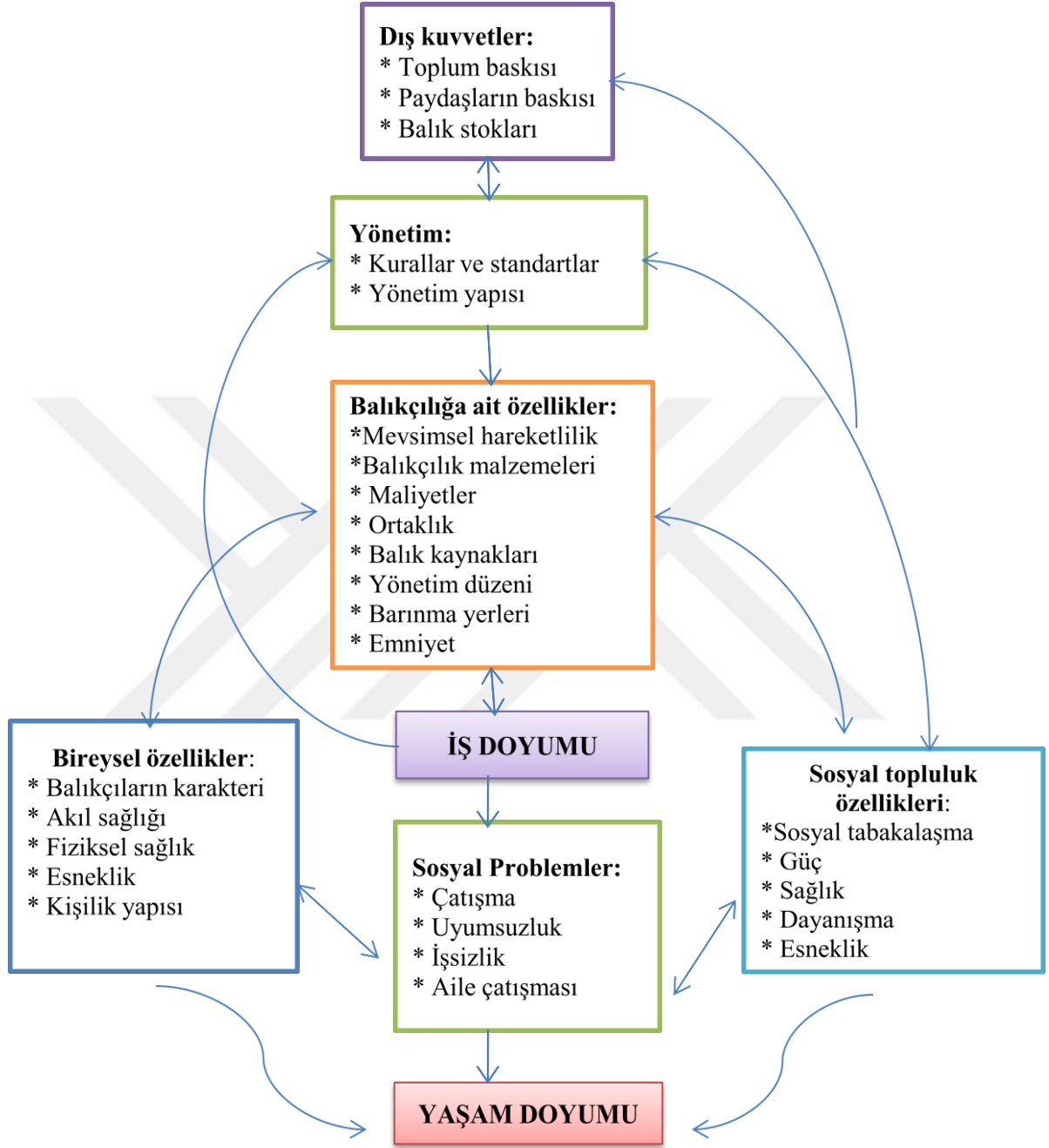
Bhondve ve diğer araştırmacılar (2013: 71) işsizlik, düşük gelir, tehlikeli iş koşulları, psikolojik baskı, sert hava koşulları, stresli çalışma hayatı gibi değişkenlerin meslek hayatlarında büyük bir sorun olduğu çıkarımına varmışlardır. Bununla birlikte denizde çalışmanın getirdiği zorluklara hipotermi, zihinsel ve fiziksel yorgunluktan doğan yaralanmalar da eklenmektedir.

İş doyumunu farklı meslek gruplarında önemli bir değişken olmakla birlikte, amatör (rekreasyonel) balıkçılık endüstrisi ve ticari balıkçılık alanında da uluslararası yazında önemli bir değişken haline gelmiştir. Fakat bu sektörlerde farklı değişkenler ön plana çıkmaktadır. Örneğin, mesleğin getirdiği zorluklar ve macera duygusu kendini gerçekleştirme alt boyutları arasında bir değişken olarak yer almaktadır (Gatewood ve McCay, 1990; Pollnac ve diğerleri, 2001).

Pollnac (2006) tarafından geliştirilen ölçekte, yaşam doyumunu değişkenlerinde iş doyumunu merkezi rol oynamaktadır. Model **Şekil 19**'da gösterilmektedir. Bu modelde dış değişkenlerin (ör: balık stok seviyeleri, paydaşlar vb.) balıkçılık yönetimini etkilediğini ve bunun da iş doyumunu ile bağlantılı iş özelliklerini de yön verdiği belirtilmiştir. Ayrıca bu model balıkçılık yönetimi ile sosyal etkiler arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlayabilmek adına önemli değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren buluşsal bir modeldir.

Balıkçılık sektörü dünya çapında 45 milyon kişiye (%90'ı gelişmekte olan ülkeler) geçim ve istihdam sağlamakta ve dünyanın en önemli hayvansal protein kaynaklarından olmasının yanı sıra balıkçılık mesleğine dair araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir (FAO; 2010; Worm ve diğerleri, 2006; Bavinck ve diğerleri, 2012: 2).

Şekil 19: NESIA (Non-Economic Social Impact Assessment) Model Diyagramı



Kaynak: Pollnac (2006)'dan uyarlanmıştır.

İlk olarak Pollnac ve Poggie tarafından 1977 yılında balıkçılık alanında iş doyum çalışmaları yapılmıştır. O günden bu yana iş doyum değişkenleri Birleşik devletler ve Kanada dışında, Hindistan, Malezya gibi ülkelerde kullanılmıştır

(Monnereau ve diğeri, 2010).Pollnac 2011 yılında yapmış olduğu çalışmasında İngiltere, Alaska ve Dominik Cumhuriyeti'nde toplamış olduğu verileri 22 maddelik 3 alt boyutta değerlendirilmiştir (Pollnac ve Seara, 2015: 79). Bu alt boyutlar ise temel ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme ve sosyal psikoloji ihtiyaçlarıdır. Temel ihtiyaçlara ait değişkenler, ücret, ücretlerin tahmin edilebilirliği ve güvenlik; kendini gerçekleştirme ihtiyacı değişkenleri macera, işin zorlukları, kendi işinin patronu olmak; sosyal psikoloji ihtiyaçları değişkenleri; evden uzakta vakit geçiriyor olmak, fiziksel yorgunluk ve sağlık değişkenlerini içermektedir. Yazın taramasında balıkçılara ait iş doyumunu inceleyen çalışmaları **Tablo 12**'de özetlemek mümkündür.

Balıkçılık faaliyetlerinin ve balıkçılık politikalarının toplumsal maliyetini değerlendirmek için yeni bir yaklaşım olan ECOST (Ecosystems, Societies, Consilience, Precautionary Principle) projesinin temel amacı, Toplumsal maliyetle, ekolojik (ör: bir sistemin kapasitesinin değiştirilmesi), ekonomik (ör: tüm maliyetler üretim, yönetim, dış faktörler ile bağlantılı), sosyal (ör: halka yapılan seçimlerle bağlantılı olabilir) balıkçılık faaliyetleriyle bağlantılı tüm masrafları ifade etmektedir. Bu proje; politika, gıda güvenliği, ulusal veya uluslararası pazarlar için tedarik, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve kalkınma modelleri (endüstriyel balıkçılıkla karşılaştırıldığında küçük ölçekli balıkçılık) içermektedir (Bavinck ve diğeri, 2012: 3; Bavinck ve Monnereau, 2007: 139). ECOST projesi kapsamında Pollnac ve Poggie (1988) tarafından geliştirilen ölçekte, gelişmekte olan ülkelerdeki balıkçıların endişelerini daha iyi yansıtacak değişkenleri belirlemek ve yönetim odaklı ve sürdürülebilirlik konularında mevcut olan endişeleri belirlemek amacıyla 27 maddelik 5 alt boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir. 27 maddelik sorulara ek olarak genel doyum, meslek tercihleri ve gelecek nesillere öneri konusunda evet hayır seçenekli 3 adet soru da mevcuttur.

Tablo 12: Balıkçıların İş Doyumuna Yönelik Yapılan Yazın Taraması

YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	ARAŞTIRMANIN AMACI	ÖRNEKLEM
Seara ve diğerleri	2016	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-9 soru-kapalı uçlu sorular	Balıkçıların iş doyum düzeylerini tespit etmek	Küçük ölçekli balıkçılar, deniz kabuğu ve ıstakoz balıkçıları
Bhondve ve diğerleri	2013	Nitel ve Nicel araştırma	Stres ölçeği anketi, İş doyum anketi - 5'li likert-22 soru-kapalı uçlu sorular	Balıkçıların iş stres seviyelerini azaltarak periyodik sağlık eğitimleriyle beraber doyum düzeylerine etkisini araştırmak	Katamaran, Küçük ölçekli, trol balıkçıları
Bavinck ve diğerleri	2012	Nitel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Gelişmekte olan ülke seviyesindeki balıkçıların endişelerini daha iyi yansıttacak göstergelerin listesini uyarlamak ve yönetim ve kaynak tükenmesi gibi mevcut endişe konularını eklemek.	Küçük ölçekli balıkçılar
Pollnac ve diğerleri	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Farklı Bölgelerdeki balıkçıların iş doyum düzeylerini saptamak	Küçük ölçekli balıkçılar
Sall	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum ölçeği - 5'li likert-32+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Büyük ağ balıkçılarının iş doyum düzeylerinin belirlemek	İğrip (Büyük ağ) Balıkçıları
Bavinck	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Balık tutma maliyetlerini ve faydalarını karşılaştırmak ve değerlendirmek için disiplinler arası bir değerlendirme yapmak	Karides balıkçıları
Sinh	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum ölçeği - 5'li likert-32+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Karides balıkçılarının iş doyum düzeylerini tespit etmek	Karides balıkçıları

Pollnac ve Kotowicz	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Tsunami sonrası balıkçıların iş doyum düzeylerini belirlemek	Küçük ölçekli balıkçılar
Monnerau ve Pollnac	2012	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Istakoz balıkçıların farklı ülkelerde ulusal yönetim düzenlerini göz önünde bulundurularak iş doyum düzeylerini tespit etmek	Istakoz balıkçıları
Monnerau ve Pollnac	2010	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum anketi - 5'li likert-27+3 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Karayıpler'deki farklı balıkçılar arasındaki iş doyumundaki farklılıkları araştırmayı amaçlamak	Küçük ölçekli balıkçılar ve Istakoz balıkçıları
Gatewood ve Mccay	1990	Nitel ve Nicel araştırma	İş doyum ölçeği - 5'li likert- 33 soru-kapalı uçlu sorular	Sürdürülebilirliği sağlayabilmek adına yönetimsel anlamda araştırma yapmak, balıkçıların iş doyum düzeylerini belirlemek	Küçük ölçekli tekne balıkçıları, deniz kabuğu ve midye balıkçıları, trol balıkçıları
Pollnac ve Poggie	1988	Nitel ve Nicel araştırma	Stres ölçeği anketi, İş doyum anketi - 5'li likert-22+2 soru-kapalı ve açık uçlu sorular	Balıkçılıkla ilgili sosyal, fiziksel ve ruhsal anlamda iş doyum düzeylerini tespit etmek	Küçük ölçekli balıkçılar ve Istakoz balıkçıları

Bavinck ve diğer araştırmacıların 2012 yılında gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında Pollnac ve Poggie tarafından geliştirilmiş ölçeği kullanmışlardır.

2007 yılında Lirn tarafından Penghu adasında yapılan araştırmada balıkçıların iş doyum düzeylerini arttırmanın en doğru ve etkin politikası balıkçılara yönelik ayrımcı politikaların iyileştirilmesi ve düzeltilmesi olacağı belirtilmiştir. Çinli balıkçıların iş doyumunu arttırmanın ikinci muhtemel yolu Tayvan Tarım Konseyi tarafından kıyı kenarındaki barınaklar yerine kıyı kenarında balıkçı merkezleri kurmanın etkili olacağı belirtilmiştir.

Ruiz (2012) tarafından Dominik Cumhuriyeti'nde yapılan çalışmada balıkçıların iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduğu fakat kazanç düzeyleri, deniz kaynaklarının durumu, devletin uygulamış olduğu kurallar balıkçıların iş doyum düzeylerini etkileyen en önemli değişkenler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Batı Afrika'da yapılan çalışmada 80 paragat balıkısının iş doyum düzeyleri incelenmiştir. İş doyum alt boyutlarından olan sosyal ve kendini gerçekleştirme ihtiyaç düzeylerinin yüksek, yönetim ve temel ihtiyaç düzeylerinin ise daha düşük seviyede olduğu gözlenmiştir (Sall, 2012).

İş doyumunun belirlenmesindeki kendini gerçekleştirmenin önemli rolü, bu çalışmaların başlıca sonuçlarından birisidir ve balıkçılığın sadece geçim kaynağı olmaktan ziyade yaşam biçimi olduğu çıkarımı da yapılmıştır (Gatewood ve McCay, 1988: 126).

Bu kapsamda geliştirilen ölçeklere ait alt boyutlar, değişkenler **Tablo 13'**de gösterilmektedir. Tablo13'de balıkçıların iş doyum değişkenlerine ait alt boyutlar gösterilmektedir. Farklı yazarlar aynı alt boyut çerçevesinde farklı değişkenler inceleyerek balıkçıların iş doyum düzeylerini incelemiştir.

Yazın taramasında balıkçıların iş doyum düzeyini belirlemek için kullanılan ölçeklerden Pollnac ve Poggie (1988)'e ait Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine dayanan anket formu Türkçe diline dönüştürülmüştür.

Tablo 13: Balıkçıların İş Doyum Değişkenlerine Yönelik Farklı Ölçeklerin Karşılaştırılması

Değişkenler	Balıkçıların İş Doyum Değişkenleri					
	Apostle ve diğerleri (1985)	Pollnac ve Poggie (1988)	Gatewood ve McCay (1990)	Pollnac ve Poggie (2006)	Bavinck ve diğerleri (2012)	Pollnac ve Seara (2014)
İş güvenliği	*	*	*	*	*	*
Ücretlerin tahmin edilebilirliği	*	*	*	*	*	*
Tekne bakımı	*	*	*	*		
Psikolojik baskı	*	*	*	*	*	
Ücret	*	*	*	*	*	*
Hijyen	*	*	*	*	*	*
Çalışma saatleri		*	*	*	*	
Huzur	*	*		*		
Evden uzakta geçirilen zaman	*	*	*	*	*	*
Fiziksel yorgunluk	*	*	*	*	*	*
Teknedeki yaşam koşulları	*				*	
İş arkadaşları	*				*	
Son seyirdeki kazanç	*		*			
Kendini gerçekleştirme						
İşin zorluğu	*	*	*	*	*	*
Macera	*	*	*	*	*	*
Değer katmak	*	*	*	*	*	
Açık havada çalışma	*	*	*			
Doğayla başetme			*			
Balıkçı kimliği			*		*	
Saygınlık			*	*	*	
Sağlık koşulları	*	*	*			*
Yer ve kontrol değişkenleri						
Esnek çalışma	*	*	*	*		
Seyirde geçirilen zaman	*	*	*	*	*	
Balık avlarken geçirilen zaman	*	*	*	*	*	
Kendi işinin patronu olma	*	*	*	*	*	*
Toplumsal statü	*	*	*		*	

Aile ile geçirilen zaman	*	*	*	*	*	
Seyir süresi	*		*			
Balık stokları	*		*		*	
Çalışma periyotları			*		*	
Balıkçılığın geleceği			*		*	
Rekabet			*			
Yetkililerin performansı	*		*		*	
Güverte işi	*		*			
Balık avlanma süresi	*		*		*	
Genel sorular						
Genel doyum	*		*		*	*
Hayatını tekrar değiştirme imkânı	*		*		*	*
Balıkçılık mesleğini gelecek nesile önerme	*	*	*		*	*

Kaynak: Bavinck ve Monnereau (2007)'den uyarlanmıştır.

2.7. İŞ DOYUMU SONUÇLARI

Bir çalışanın işinden memnuniyeti sadece kendisini değil, yöneticileri, çalışma arkadaşlarını ve tüm örgütü etkilemektedir. İş doyumsuzluğu sonucunda, işe bağlılıkta azalma, devamsızlık, çalışanların devirlerinde aksamalar, çalışanların refahında değişkenlik, müşteri memnuniyetindeki belirsizlikler, hizmet kalitesinin düşmesi gibi konular ön plana çıkmaktadır (George ve Jones, 2014: 83; Sageer ve diğerleri, 2012; Luthans, 2010: 144).

Çalışanlar işlerinden memnun oldukları zaman kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmekte ve hayatlarından tatmin olma ihtimalleri yüksek, kendilerine daha fazla güvenen, bağlı, yaratıcı, yenilikçi, üretken olma eğilimindedirler (Sageer ve diğerleri, 2012: 32; Tietjen ve Myers, 1998: 226). İşlerinden memnun olan çalışanlar, yeni fikir önermek ve değerli katkılarda bulunmak, resmi iş tanımlarından ayrı olarak ek görevler yerine getirmek konusunda daha isteklidir(Sing ve Jain, 2013: 109).

İş tatmininin olumsuz sonuçlarından bazıları, iş stresi, düşük performans, düşük üretkenlik, yüksek işgören devir hızı, işi bırakma, işi geciktirme, alaycı düşünce, çalışanların fiziksel ve zihinsel rahatsızlıkları gibi sonuçlarından da söz edilmektedir (Qasim ve Sayeed, 2012: 32).

İş doyumunun diğer sonuçlarının aksine, çalışanların refahı bireye odaklanmaktadır. Çalışanların iş memnuniyeti, daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlık, daha az şikayet ve daha az strestir (George ve Jones, 2014: 87; Luthans, 2010: 145). Judge ve Klinger (2008) çalışmasına göre, çalışanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu (yaşamdaki genel mutluluk) arasında olumlu ve karşılıklı bir ilişki olduğunu ve bir çalışanın mesleğinden memnuniyeti, onun öznel iyi oluşu ile önemli derecede ilgili olduğu çıkarımına varılmıştır. (Judge ve Klinger, 2008: 403).

İş doyumunun bir diğer sonucu olan bireylerin sağlığıyla ilgili yapılan çalışmalarda işlerinden hoşlanmayan bireylerin psikolojik veya fiziksel olarak olumsuz sağlık etkileri yaşayabileceğini belirtmektedir (Luddy, 2005: 52). Öte yandan, Luthans (2010), yüksek mesleki memnuniyete sahip çalışanların daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlık yaşamaya meyilli olduklarını belirtmektedir.

Hoffman ve Ingram (1992) çalışmalarında, hizmet içi memnuniyetsizliğinin hizmet temsilcilerinin müşteri odaklı davranışları üzerindeki etkisini araştırmış ve çalışma sonucunda genel iş doyumunun müşteri odaklı davranış ile pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İşlerinden memnun olan çalışanlara, daha iyi hizmet kalitesi sağlayarak daha yüksek düzeyde müşteri memnuniyeti sağladığı genel kabul görmüş ve hizmet kar zinciri, çalışanların memnuniyetini, müşteri memnuniyetini ve bağlılığı ile birleştirerek karlılık ve kurumun gelir artışı ile sonuçlanacağı çıkarımına varılmıştır.

İş doyumsuzluğunun bir diğer sonuçlarından olan işten ayrılma ile ilgili yazında birbirlerini olumsuz ve zıt yönde etkilediğine dair çalışmalar mevcuttur. Fakat George ve Jones (2014: 85) ve Luthans (2010:145) iş doyumunu ve işten ayrılma ilişkisinin zayıf olduğunu ve işten ayrılma nedenlerinin farklı değişkenlerle ilişkisinin olduğunu belirtmiştir. Bu değişkenler, hastalık, yaralanma, aile sorumlulukları, organizasyona ait politikalar gibi çeşitlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalar işlerinden son derece memnun olan bireylerin, daha iyi bir fiziksel sağlığa sahip, yeni verilen görevleri uygulamada yüksek performans, iş

kazaları sıklıklarında azalma ve daha az şikâyet etme eğilimde oldukları gözlenmiştir. Luthans (2010: 146)'a göre adaletli bir ödeme planı, yükselme fırsatlarının tanınması, bireylerin yetenek ve bilgilerine uygun iş tanımlarının yapılması, işlerin ilgi çekici hale getirilmesi iş doyum seviyelerini yükselten durumlardır.

Gemiadamları açısından iş doyumları düzeylerine yönelik yapılan yazın taramasında, gelişen teknolojik yapı ve buna paralel artan kural ve standartlar denizcilik sektöründe kalifiye personel ihtiyacını doğurmuştur. Gemilerin neden olduğu kaza raporları incelendiğinde insan kaynaklı kazaların yüzdeleri daha yüksek çıkmıştır. Yaşanan bu kazalar çok büyük mali kaynaklara neden olduğu gibi çevre felaketleri ve can kayıplarını da beraberinde getirmiştir. Bütün bu sebepler hususunda yetişmiş eğitilmiş personel ihtiyacı şirketlerin verimli ve etkin çalışmalarını açısından önem arz etmektedir (Türker, 2007; 11). Gemiadamlarının kontrat süreleri, aldıkları ücret, yaşam mahalli koşulları, çalışma yerlerinin fiziki koşulları, sosyal güvenlik hakları, emniyet ve güvenlik algıları gemi içi ve şirketlerin üzerinde durması gereken konulardır (Yaşar, 2010: 95).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

Psikologlar pozitif öznel iyi olmaya büyük bir önem vermekle beraber insanların mutsuz olma ve yaşam kalitelerini yükseltmek için araştırma yapmışlardır. Son yirmi yılda davranış ve sosyal bilimciler bu konu hakkında fikirler beyan etmekte, kuramsal ve deneysel çalışmalar giderek daha hızlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Pavot ve Diener, 1993: 11). Bireysel öznel oluş ve mutluluk kavramının önem kazanmasıyla birlikte bu konu ekonomistler, psikolog, sosyolog ve akademisyenler tarafından araştırma konusu haline gelmiş ve kavramsal çerçeveyi çizebilmek adına çalışmalar yapılmıştır (Tay ve diğerleri, 2015: 839).

Öznel iyi olmanın bilişsel yönünü oluşturan yaşam doyumu kavramı bireylerin çeşitli alanları (iş, evlilik, sağlık vb.) değerlendirmesi olarak tanımlanmış (Diener ve Diener, 1995) ve yaşamı bütünsel olarak değerlendirmenin çok boyutlu olduğu konusu araştırmacılar açısından önemsenmiştir.

Yaşamda anlam kazanma deneyimi yaygın olarak araştırılmış olsa da, son derece önemli olan anlam aramak süreci büyük oranda ihmal edilmiştir (Grouden, 2014: 3). Bu nedenle insan hayatının çok boyutlu karakteri ve her bireyin tekliği "yaşam doyumu" tanımlamayı son derece zorlaştırmakta ve bu konularla ilgilenen her bilimsel disiplin, kendi yaklaşımlarını, ölçütlerini ve ölçüm yollarını ortaya koymaktadır (Juczynski, 2006: 4).

3.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşam doyumu ifadesi hem akademik yazında hem de günlük yaşamımızda yaygın olarak kullanılsa da ifade şeklinin kişiden kişiye değişkenlik göstermesinden kaynaklı anlam karmaşasına neden olmaktadır. Farklı yaş, cinsiyet veya kültür geçmişine sahip insanların anlam farklılıklarından dolayı yaşam doyumu kavramı farklı ifadelerle desteklenmektedir (Bond ve Corner, 2004).

Yaşam doyumu kavramı, günlük hayatta düzenli olarak kullanılan, kültürel ve politik kelimelerin bir parçası haline gelen bir dizi sosyal bilim kavramından biridir (Sousa ve Lyubomirsky, 2011: 4). Moral, mutluluk, uyum ve psikolojik iyi olma gibi

kavramlar ile karıştırılan yaşam doyumu, bireyin hayatını anlamlı bulmasına ve kendisini değerli görmesine bağlıdır (Kanten ve Kanten, 2015: 48).

Bireyin yaşamındaki tüm aktivitelere, sorumluluklarına, amaçları doğrultusunda başarı hissiyatına bağlı olan yaşam doyumu (Sung, 2003: 1094), yaşam kalitesini tümüyle değerlendirmek anlamına da gelmektedir (Jan ve Masood, 2008: 33).

Yazın taramasında ilk kez yaşam doyumuna değinen Neugarten ve arkadaşları (1961) yaşam doyumu kavramını bilişsel ve duyuşsal anlamda farklı tanımlar yaparak ilişkilendirmişlerdir. Bilişsel kurama göre yaşam doyumu, bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve yaşamında elde ettiği başarıların belirlemiş olduğu standartlarla karşılaştırma yapmasına dayanmaktadır (Lindfords ve diğerleri, 2007:816). Duyuşsal kurama göre ise, bireyin olumlu ve olumsuz duygularının dengelenmesi sonucunda oluşan ruh halini temsil etmektedir (Sardjoska, 2012:139).

Yaşam doyumu bireyin çalışma ve sosyal yaşantısında algılanan genel mutluluğu ve memnuniyet duygusunu oluşturmakta ve iş yaşantısının dışında aile ve sosyal yaşamı etkileyen temel unsurlardan biri olduğu belirtilmektedir (Lee ve diğerleri, 2004:633). Dolayısıyla yaşam doyumunun belirleyicileri hayatın temel alanlarında bulunan koşullara ait bireysel yargıların ve onların sahip oldukları kişisel özellikler sebebiyle değişiklik göstermektedir. Yazında karşımıza çıkan yaşam doyumu tanımlamalar **Tablo 14**'te gösterilmektedir.

Yaşam doyumunun amacı "iyi bir hayat" olmasına rağmen, bireyler arasında farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bilişsel yaklaşım açısından bakıldığında, yaşamdan haz almak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşmada uyum, bireysel kimlik, sosyal ilişkiler ve ekonomik düzey gibi unsurlar bireylerin yaşam düzey algılarını etkilemektedir (Shmitter, 2003; Yardım ve Karakuş, 2015: 79).

Tablo 14: Yaşam Doyumu Kavramsal Çerçevesi

YAZAR- YIL	YAŞAM DOYUMU TANIMI
Shin ve Johnson, 1978	Bireylerin yaşam kalitesini kendi benzersiz ölçütlerine göre değerlendiren yargısal bir süreç olarak tanımlanır.
Hornquist, 1982	Fiziksel, psikolojik, sosyal ve yapısal alanda ihtiyaç ve memnuniyet derecesidir.
Van Knippenberg ve De Haes, 1982	Yaşamın bir bütün olarak iyi ve tatmin edici karakterinin öznel değerlendirilmesidir.
Emerson, 1985	Bireylerin yaşadıkları yerdeki kültürel ve değer sistemleri bağlamındaki konumlarını, amaçları, beklentileri, standartları ve endişelerini algılamalarına denir.
McDowel ve Newell, 1987	Kişinin durumunun harici bir referans standardına veya kişinin özlemlerine göre kişisel değerlendirmesine denir.
Patrick ve Ericson, 1988	Yaşam süresine, hastalık, yaralanma, tedavi ile etkilenen bozulma, işlevsel durum, algı ve fırsata göre değiştirilen değere atfı yapılan değişkendir.
Gotay ve Moore, 1992	Fiziksel psikolojik ve sosyal refahı yansıtan günlük faaliyetleri yapma kabiliyetidir.
Pavot ve Diener, 1993	Yargılanma ölçütlerinin kişi tarafından yapılmış olduğu bilinçli bir kanıttır
WHO, 1997	Kişinin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, kişisel inançları, sosyal ilişkileri ve çevrelerindeki göze çarpan özelliklerle olan ilişkileri tarafından karmaşık bir şekilde etkilenen geniş kapsamlı bir kavramdır.
Kahneman, 2000	Yaşamdan alınan mutluluk, duygusal yaşam akışından soyutlanmış bir anlayışı temsil eder ve uzun bir süre boyunca dengeli bir hayatı veya olumlu duygulanımı belirtir.
Clark ve diğerleri, 2002	Bireylerin yaşam planının gerçekleştirilmesi ve ciddiyetle hoşnutsuzluğun olmaması durumu veya kişinin hayatından hoşlanma ya da hoşlanmama tutumuna denir.
Massam, 2002	Bir birey için yaşam kalitesinin sosyal çevre tarafından önemli ölçüde etkilenmesi ve kıyas etmesidir.
Özer ve Karabulut, 2003	Bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırması sonucunda (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur.
Özdevecioğlu, 2003	Bireyin yaşamının sadece bir bölümünü değil genel yaşamının tümünden aldığı doyumu ifade eder.
Diener, 2009	Yaşamın genel keyfidir.
Marcel, 2014	Yeteneklerinin ya da yaşam biçimlerinin gerçekleştirilmesi yoluyla bir kişinin değer, amaç ve ihtiyaçlarının tatminidir.
Naz, 2015	Bireyin beklentilerini gerçek durumla karşılaştırdıktan sonra ortaya çıkan farkı açıklar.

Bireylerin arzu ettikleri ile başardıkları arasındaki karşılaştırma doğrultusunda ortaya çıkan değerlendirme olarak ifade edilen yaşam doyumu (Pavot ve Diener, 1993) mutluluk kavramı ile karıştırılmaktadır (Proctor ve diğerleri, 2009). Bunun temel nedeninin iki kavram arasındaki ilişki düzeyinin oldukça yüksek

çıkmasından kaynaklanmaktadır. Bir diğer karıştırılan kavram ise öznel iyi oluştur. Öznel iyi oluş kavramı, bireylerin yaşamlarına dair duygusal ve bilişsel değerlendirmeleridir. Duygusal bileşen; haz, duygular, hisler ve ruh hali şeklinde süreklilik arz eden değişimleri içermektedir. Bilişsel bileşen ise bireyin genel yaşam değerlendirmelerini içermektedir (Proctor ve diğerleri, 2009: 584; Şimşek, 2011: 13).

Genel bir yaşam doyumunu tanımlamasını üç kategoride inceleyen Özer ve Karabulut (2003: 73), ilk olarak yaşam doyumunu iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış etmenlere dayandırarak tanımlamıştır. İkinci olarak, insanların yaşamlarını olumlu yönde değerlendirmelerini ve yaşamlarına dair değer yargılarını içermektedir. Üçüncü olarak ise, yaşam doyumunu olumsuz duyguların günlük yaşama egemen olması olarak tanımlamıştır.

3.2. YAŞAM DOYUMUNUN ÖNEMİ

Genel yaşam doyumunu, bireylerin iş çevresine ve hayatın geneline etki eden olumlu tutum ve davranışları sergilemeleri üzerinde önem taşıyan unsurları içermektedir. Bireylerin iş ve yaşam doyumuna sahip olmaları aynı zamanda iş yaşantısı dışında aile ve arkadaş çevresinde pozitif davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60).

Bireyin iş yaşantısında geçirdiği süre dikkate alınırca çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin uyumundan söz etmek gerekmektedir. Pek çok insanın yaşamında merkezi bir öneme sahip olan iş yaşantısından alınan doyum ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Yenihan ve diğerleri, 2016: 35). Çalışma yaşantısındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı, isteksizlik halleri bireyin genel yaşantısına etki ederken yaşamdan alınan doyumunda da etkileneceği belirtilmiştir. Bu durum bireyin sosyal çevresini etkileyebileceği gibi, fiziksel ve ruhsal sağlığını da bozmaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 138).

Yaşam doyumunun pozitif yönde ilerlemesi için bireylerin iş ve yaşam dengesinin kurulması gerekmektedir. İş yaşantısı ve ev arasında sağlıklı bir dengenin olması, daha yüksek verimli ve üretken çalışanların olmasını, iş doyumlarının yüksek düzeyde olmasını sağlamaktadır (Keser, 2005: 80).

İyi bir yaşantının ne olduğuna ilişkin görüş birliğine varılmamış olsa da, yaşam doyumu kuramlarının dayanağı olan tartışma konuları belli başlıklar altında toplanmıştır. Bireyin yapmak istediği ve arzuladığı durumlar *arzuların maksimum doyumunu*, bireyin nihai sonuçlarını içeren durumlar *baskın sonuçları*, yaşamın iyi olmasını algılama başlığı *yaşamın anlamı konusunu*, bireylerin potansiyelini gerçekleştirme *bireyin başarı durumunu*, gereksinimlerin karşılanmasını içeren başlık ise *gereksinim doyumu* alt başlıklar şeklindedir (Sirgy ve diğerleri, 2006). Bu kategoriler yaşam doyumu kuramlarının felsefi tartışmalar başlıklarını oluşturmaktadır.

Frish (2006: 19-20)'e göre, bireylerin kendilerini iyi hissetmesi yüksek yaşam doyumlarına neden olmakta, yaşamlarına verilen değer artmakta ve yaşam kalitelerini yükseltmektedir. Tutarlı bir mutluluk ve yaşam doyumu bireylerin başarıdan başarıya koşmasına, güven duygusunun ve yeterliliklerin farkında olmalarına yol açmaktadır.

Farklı yaklaşımlar ve alt boyutlarla ölçülen yaşam doyumu politika geliştirme sürecinde öznel ve nesnel göstergeleri içermektedir (Şimşek, 2011: 26). Yaşamlarından yüksek doyum alan insanlar hem devletlerin sosyal ve beşeri sermayelerini arttırırken, işlerinde de çalışkan, özverili ve kendilerine yeterli bireyler iş doyum düzeyleri de yükseleceği çıkarımına varılmıştır (Seligman, 2005: 413; Kanten ve Kanten, 2015: 61).

3.3. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yaşam doyumu kavramı birçok boyutu içinde barındıran geniş bir kavram olması nedeniyle, farklı değişkenler tarafından bireylerin yaşamdan aldıkları doyum düzeylerinde değişiklikler görülmektedir (Şimşek, 2011: 27).

Yaşam doyumunun bireylerin yaşamlarına dair değer yargıları, tecrübeleri, yeterliliklerini değerlendirmesi olduğundan değerlendirme aşamasında öznel ve nesnel bazı göstergelerden etkilenmektedir. Diener ve Sulh (1997)'e göre, nesnel göstergelerin yaşam doyumu üzerinde nesnel veri sağlaması, toplumun ideallerin yansıtması gibi olumlu etkilerinin olmasının yanında zayıf yönleride bulunmaktadır. Öznel göstergeler bireylerin değerlendirme aşamasında bireysel yargılarına ve

arzularına göre şekil almasını içerirken, nesnel göstergeler birey farkında olmasa da bireyin yaşamsal nesnelere kapsamaktadır (Brülde, 2007: 10). Cummins (2000)'e göre öznel ve nesnel göstergeler arasında fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni olarak öznel değerlendirmelerin kişilerin algıları temelinde oluşan bireysel koşulları, arzuları, kişiliği, güç yapısı ve medyadan etkilenmesidir. Nesnel göstergeler ise eğitim, sağlık, ücret gibi değişkenlere odaklanmalıdır.

Konuyla ilgili yapılan yazın taramasında yaşam doyumuna etki eden değişkenler kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere dört ana başlık altında toplanabilir.

3.3.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Kişisel ve demografik faktörlerin yaşam doyumunu üzerinde etkileri farklı çalışmalar tarafından araştırılmış ve farklı sonuçlar ortaya çıkarılmıştır. ABD'de yaşam doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda yaşam doyumunun istihdam durumu, medeni durum, sosyal destek ve eğitim değişkenleri ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Naz, 2015: 10).

Kültür: Eunkok Suh ve diğer araştırmacıların kültür ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için aynı etnik kökünde, aynı yaş grubunda örnekleme ait yaşam doyumlarını tespit eden anket soruları uygulanmış ve etkinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Kültürel değerleri benimseyen kişilerin yaşamdan aldıkları doyum yüksek seviyede gözlemlenirken, kültürel normlara sahip toplumların yaşam doyum kararlarına rehberlik eden değer yargılarının ise kararlı seviyede olduğu tespit edilmiştir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001).

Cinsiyet: Araştırmalarda cinsiyet ile yaşam doyumunu arasında ilişkinin pozitif veya negatif yönde kesin bir yargının olduğu tespit edilememiştir. Yazında kadınların erkeklere oranla refah seviyelerinin yüksek olduğu gösteren çalışmalar olsa da araştırmaların çoğunda cinsiyet farklılığı ile ilişkili yaşam doyum düzeylerine ait bulgular farklılık göstermektedir. Diener ve Fujita'nın araştırmasında kadınların olumsuz durumlara karşı gösterdikleri tepkilerin daha yoğun ve sıklıkla yaşandığından yaşam doyum düzeylerinin erkeklere nazaran daha düşük seviyede olduğu gözlenmiştir.

Gelir Düzeyi: Sayısız mikro-sosyal yaşam alanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkileri incelenmiş olsa da, yazında karşımıza çıkan gelir, sağlık, eğitim, sosyal desteğin varlığı ve medeni durum etkilerine odaklanmak gerekmektedir. Gelir düzeyi muhtemelen yaşam memnuniyetin en kapsamlı incelenen belirleyicilerinden biridir (Frijns, 2010: 11). Pittau ve diğer araştırmacılara (2009) göre genel olarak, kişisel gelirin ekonomik olarak yoksun bölgelerde zengin olanlara göre daha fazla önem taşıdığını ve bu modelin aynı refah düzeyindeki bölgelerde de benzer yaşam doyumları gösterdiği belirtilmiştir. Seghieri ve diğer araştırmacıların 2006 yılında yapmış olduğu çalışmasında yüksek gelir seviyesinde olan bireylerin yaşamdan aldıkları doyum yüksektir. Gelir ve tüketim arttıkça, daha fazla sayıda ihtiyaçtan tatmin olunacağı ve tanım gereği daha yüksek düzeyde yaşam doyumu sağlanacağı belirtilmiştir.

Yaş: Alan yazında yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi değerlendiren birçok araştırma mevcuttur. Diener ve Suh bireylerin yaşamları boyunca doyum düzeylerinin istikrarlı kaldığını, ancak 20 ve 80 yaşlarında yaşam doyumlarında hafif artma eğilimine sahip oldukları belirtilmiştir. Yaşam boyunca huzurlu ve dingin bir hayat sürdüren bireylerin pozitif yaklaşımlarından dolayı orta yaşlardan sonra yaşam doyum düzeylerinde artışlar gözlemlendiği belirtilmektedir. Bu görüşü Herzberg U eğrisiyle açıklamaktadır. Genç yaşlarda yükselen yaşam doyumunun orta yaşlarda azaldığı ve yaşlandıkça yaşamadan alınan doyum düzeyinde yükselmeler yaşandığı belirtilmiştir (Özel, 2015: 36).

Sağlık: Skolnik (2007)'e göre, yüksek düzeydeki ekonomik kalkınmanın bireysel ve toplumsal düzeyde çalışanlara ait sağlık göstergelerinde gelişmeler kaydedileceği ve daha uzun ömür beklentisi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İyileştirilmiş sağlık koşullarının daha iyi beslenme, kaliteli sağlık hizmetlerine erişime, tedavi merkezlerinin çokluğuna, daha iyi donanıma sahip olduklarından bireylerin yaşamdan aldıkları doyum düzeylerinde artmalar yaşanacağı sonucuna varılmıştır (Traynor, 2008: 36).

Eğitim: Diener ve diğer araştırmacıların (1999)'a göre eğitimin bireylerin amaçları doğrultusunda ilerlemede kaydetmelerine ve değişikliklere uyum sağlamalarına olanak verdiğinden yaşam doyumlarına pozitif yönde etkisinin olduğu çıkarımına varılmıştır. Göreceli olarak daha yüksek seviyedeki eğitim ve gelir seviyesine ulaşan

bireyler, hayat hakkındaki görüşlerinde daha iyimser oldukları ve genel olarak hayat için daha gerçekçi beklentilere sahip olduklarından dolayı daha fazla yaşam doyumu yaşamakta oldukları çıkarımına varılmıştır (Frijns, 2010: 14).

Sosyal destek: Aile ile veya arkadaş çevresinde düzenli ilişkiler içinde olan bireylerin yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Antonucci ve diğer araştırmaların (2001) araştırmasında başkalarıyla yoğun iletişim kuran bireylerin toplumla daha bütünleşmiş oldukları, sosyal bağlılıkların arttığı, zihinsel ve fiziksel sağlıklarının iyi olduğu yönünde çıkarımları mevcuttur.

Medeni Durum: Diener ve diğer araştırmacılar (2000) evli olmanın bireyleri stresten uzak, toplumsal bütünleşmeyi sağlayan sosyal ilişkilerin yoğun yaşandığı bir ortam olarak betimlemiş ve evli bireylerin bekâr bireylere göre yaşam doyumları daha yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir.

3.3.2. İş İle İlgili Faktörler

Yaşam doyumu, iş yaşamından bağımsız bir biçimde ele alınmayacağından (Keser, 2003: 200), işle ilgili değişkenlerin etkisini incelemek gerekmektedir.

İşsizlik: Clark ve Oswald işsiz olmanın yaşam doyumu ile istatistiksel anlamda negatif yönde etkisinin olduğu çıkarımına varmışlardır. İşsizlik, boşanma veya ayrılık sebebi olarak görülen olumsuzlukları da kapsayan bir durum olduğunu ifade eden Pittau ve diğerleri (2009); işsizlikle beraber sadece maddiyatın değil bireylerin duygusal kaynaklarının da tükeneceğini belirtmişlerdir. Bouazzaoui ve Mullet (2002)'e göre istihdam, batılı toplumlarda yaşam doyumu için bir gerekliliktir. Buna ek olarak, Waddell ve Burton (2006), istihdamın fiziksel ve zihinsel sağlığın yanı sıra refah için de gerekli olduğunu gösteren güçlü bir teorik yapıda olduğunu belirtmektedir.

İş sözleşmesinin türü: Son yıllarda küresel piyasalardaki hızlı değişimler nedeniyle geçici istihdam seçeneğine yönelmektedirler (Gallerger ve Sverke, 2009: 15). İş sözleşmesinin türünün yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar kısıtlı olmakla beraber, Cuyper ve Witte (2006)'a göre geçici istihdam koşullarının yaşam doyumu üzerinde etkisinin negatif ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

İş doyumunu: İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki son on yılda kapsamlı bir şekilde incelenmiş olsa da, sonuçlar çoğunlukla tutarsızlık göstermektedir (Firjns, 2010: 21). Tait ve diğer araştırmacılar (1989)' a göre iş doyumunun ve yaşam doyumunun birbiriyle ilişkili olması gerektiği genel olarak kabul edilmektedir. Çünkü birçok insan için, çalışma; hem zaman hem de duygusal yönü açısından yaşamlarının önemli bir yönünü oluşturmaktadır.

3.3.3. Çevresel Faktörler

Çevresel değişkenlerin yaşam doyumunu üzerinde etkisi kaçınılmaz olmakla beraber, bireyin hem iş çevresi hem de yaşadığı bölge koşullarının çalışanların yaşamdan aldıkları doyum düzeylerini etkilemektedir. Fiziki çevrenin kontrol edilmesi ve belli standartlar çerçevesinde yapılması işverenler tarafından önemsenmelidir (Naz, 2015: 13; Shekhar ve diğerleri, 2014: 3957).

3.3.4. Toplumsal Faktörler

Bireylerin kulüpler, dernekler, etkinlik gibi toplumsal etkileşim yaratacağı ortamlara katılması, aile bireylerinin yaşam tarzları, akrabalık ilişkileri, bireylerin toplumsal ve ailevi sorumluluklar yaşamdan aldıkları doyum düzeylerini etkilemektedir. Bettencourt ve Molix (2003)'e göre bireylerin iş çevresi ile ve aile ile etkileşimleri, iletişim halinde olmaları yüksek doyum ve mutlu olmalarını sağlamaktadır.

3.4. YAŞAM DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ

Yaşam doyumunu ölçümünde yıllar boyunca farklı teknikler geliştirilmiş, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. 1960'larda anket çalışmalarına konu olan yaşam doyumuna ait soruların geçerliliği tartışmaların temel noktası olmuştur (Kaplan, 2014: 50; Sousa ve Lyubomirsky, 2001: 6). Tartışmalardan bir diğeri ise, yaşam doyumunu ölçülmesinde birçok insanın doyum hakkında hiçbir görüşe sahip olmamasıdır. Bir diğeri tartışma konusu ise, anketlere cevap verenler ne kadar doyum

düzeylelerine sahip olmalarından çok, ne derece doyuma ulaşması gerektiğini düşünmeleridir (Diener ve Ryan, 2009: 391).

Yaşam doyum ölçeklerini tek maddeli ve çok maddeli ölçekler olarak yapılmaktadır.

Tek maddeli ölçekler: ‘‘Yaşamınızdan ne derece memnunsunuz?’’ sorusu sorularak katılımcıların fikirleri alınır. Tek maddeli ölçeklerin güvenilirlikleri ve geçerlilikleri çok maddeli ölçeklere göre düşük olduğundan tercih edilmemektedir. Tek maddeli ölçeklerin tercih edilmeme sebeplerinden biri de ifade şeklinin kişiden kişiye değişiklik göstermesidir (Diener, 2009: 14).

Çok maddeli ölçekler: Yaşam doyumunun birçok alt boyutu olmasından dolayı geliştirilen çok maddeli ölçekler (Sousa ve Lyubomirsky, 2001: 7), genellikle yaşlı bireylere uygulanmaktadır. Bu ölçekler, genellikle duygu ve deneyimlere ait bilişsel değerlendirmelerin yapıldığı ve yüksek oranda geçerlilik ve güvenilirlikleri olan ölçeklerdir (Diener ve Ryan, 2009: 392).

Yaşam doyumunu araştırmalarında belli bir zamanda hissedilen doyum düzeyi değerlendirilse de temelde aranan yaşama ilişkin genel yargılar farklı zaman diliminde değişiklik göstermektedir. **Tablo 15**'de yaşam doyumuna ait tek ve çok maddeli ölçekler gösterilmektedir.

Tablo 15: Yaşam Doyumu Ölçekleri

YAZAR VE YIL	ÖLÇEK ADI	ÖLÇEK TÜRÜ	ÖLÇEK BETİMLENMESİ
Wilson ve diğerleri, (2010)	Valued Living Questionnaire	Çok maddeli	Önem derecesine göre 1'den 10'a kadar derecelendirilen aile, evlilik, ebeveyn, arkadaşlar, iş, eğitim, eğlence, maneviyat, haberleşme ve fiziksel bakım değerlendirmesi yapılmaktadır.
Diener ve diğerleri (2010)	Flourishing Scale	Çok maddeli	Olumlu ilişkilerden yetkinlik duygularına ve hayatta anlam ve amaca sahip olmak için insan işlevinin önemli yönlerini açıklayan sekiz maddeden oluşur.
Steger ve diğerleri (2006)	Meaning in Life Questionnaire	Çok maddeli	Yaşamın anlamını iki boyutta inceleyen bu modelde 7'li doğruluk derecelendirilmesi yapılmış ve katılımcıların yaşamlarını nasıl anlamlandırdığını belirtmektedir.
McCullough ve diğerleri (2002)	Gratitude Questionnaire	Çok maddeli	6 maddeden oluşan bu ölçekte katılma durumuna göre 7'li derecelendirme uygulanmıştır. İyimserlik, yaşam doyumu, umut, maneviyat ve dindarlık, bağışlama, empati ile olumlu ve depresyon, kaygı, materyalizm ve kıskançlık ile olumsuz bir ilişki içinde değerlendirmeler yapılmıştır.
Lyubomirsky ve Lepper (1999)	Subjective Happiness Scale	Çok maddeli	Mutluluk derecesi 7'li likert ölçeğine dayanan bu ölçek 4 sorudan oluşmakta ve yaşam doyumunu değerlendirmektedir.
Pawot ve diğerleri (1998)	The Temporal Satisfaction with Life Scale	Çok maddeli	Geçmiş, şimdiki zaman ve geleceğe dair yaşam doyumlarını ölçmektedir. Herbir basamak için beşer soru bulunmaktadır. Katılma durumuna göre 7'li likert ölçeği oluşturulmuştur.
Masse ve diğerleri (1998)	Well-Being Manifestation Measure Scale	Çok maddeli	25 soru ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır.
Ryff ve Keyes (1995)	Psychological Well-Being	Çok maddeli	Yaşam doyumunun psikolojik yönünü değerlendiren bu ölçek uzun formu 84 maddeden oluşmaktadır.
Lundman ve diğerleri (1988)	Wellbeing Scale	Çok maddeli	Bireyin kendisini, çevresini ve yaşamını ilişki maddelerden oluşan ölçek semantik tarzda hazırlanmıştır.
Argyle ve diğerleri (1989)	Oxford Happiness Scale	Çok maddeli	Katılım durumuna göre 7'li likert ölçeği ile derecelendirilmiş 29 maddeden oluşmaktadır.
Watson ve	The Positive and Negative	Çok maddeli	Olumlu ve olumsuz duyguların 10 maddelik sorularla değerlendiren bu ölçek,

diğerleri (1989)	Affect Schedule (PANAS)		5'li likert ölçeğine göre azdan çok çeşitliliğine göre değerlendirilmektedir.
Diener ve diğerleri (1985)	Satisfaction with Life Scale	Çok maddeli	Genel yaşam doyumunu değerlendiren bu ölçek, 5 maddelik 7'li likert memnuniyet ölçeğine dayanmaktadır. Katılımcıların genel yaşam memnuniyetini değerlendirmek için geliştirilen bu ölçek sağlık ya da finans gibi yaşam alanlarından memnuniyeti değerlendirmez, ancak kişilerin bu alanlardan istedikleri şekilde bütünleşmesine izin verir.
Larsen (1983)	Affect Intensity Measures	Çok maddeli	Ölçek 30 maddeden oluşmakta olup, 14 maddesi sevinç ve canlılık gibi olumlu duyguları ölçerken 16 madde öfke ve hayal kırıklığı da dâhil olmak üzere bir dizi olumsuz duyguyu değerlendirmektedir.
Kammann ve Flett (1983)	Affectometer	Çok maddeli	Affectometer, son deneyimlerindeki olumlu ve olumsuz duyguların dengesinin ölçülmesine dayanan genel mutluluk ya da iyi olma hissi envanteridir.
Kozma ve Stones (1980)	Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness (MUNSH)	Çok maddeli	24 maddelik bu ölçekte yaşlı bireylere uygulanan yaşam doyumunu ölçen 6'lı cevap verme özelliği olan bir ölçektir.
Underwood ve Moore (1980)	MoodSurvey	Çok maddeli	İki alt ölçekli 15 maddelik bir ölçektir.
Tellegen (1979)	Differential Personality Questionnaire Wellbeing Scale	Çok maddeli	24 maddelik bu ölçekte olumlu duygu durumu, olumlu tutum ve iyimserliği ölçen çok boyutlu bir kişilik ölçeğidir.
Fordyce (1978)	Self Description Inventory	Çok maddeli	Elde edilen kişisel mutluluğu yüzde olarak ölçmektedir. "Zamanın yüzde kaçını kendini mutlu hissedersin?" şeklinde sorularla doyum düzeylerini ölçmektedir.
Dupuy (1978)	General Wellbeing Schedule	Çok maddeli	Öznel iyi olmanın yedi alanını (yaşam doyumunu, sağlık, depresif duygu durumu, birey-çevre ilişkisi, başa çıkma, enerji düzeyi ve stres) değerlendiren bir ölçektir.
Fordyce (1977)	HappinessMeasures	Çok maddeli	Refah ve zihinsel sağlığı değerlendiren soruların olduğu bu ölçekte genel yaşam doyumunu değerlendirmek adına sorular sorulur. Aynı zamanda duygusal moralin ölçülmesi için bugün, buhafta, geçen ay, geçen yıl şeklinde ölçeklendirilmiş zaman aralıkları ile duygusal durumu test etmektedir.
Campbell ve diğerleri (1976)	Index of General Affect	Tek maddeli	Hayatlarından ne derece memnun olduğunu gösteren 8'li kötüden hoşnut olma durumuna göre şekillenen ölçektir.
Andrews ve Whitney (1976)	Delighted -Terrible Ölçeği	Tek maddeli	Çok kötüden çok iyiye doğru 7'li likert memnun durum ölçeğine sahip ve hayattan ne derece memnun olduğunuzu sormaktadır.

Morris ve Sherwood (1975)	Phidelpia Geriatric Center-M	Çok maddeli	Orijinal PGCMS ölçeğinin revize edilmiş halidir.
Lawton (1975)	Phidelpia Geriatric Center Morale Scale	Çok maddeli	22 maddeden oluşan bu ölçek 6 alt boyuttan oluşmaktadır.Yaşlı bireylerin yaşamdan aldıkları doyum düzeylerini ölçmektedir.
Wood ve diğerleri (1969)	Life Satisfaction Index- Z	Çok maddeli	LSI ölçeğinin 13 maddelik düzeltme halidir.
Bradburn (1969)	AffectBalanceScale	Çok maddeli	Ölçek, kişiyi memnun eden ve memnun etmeyen duyguları değerlendirmenin yanında; ilgi, akış, pozitif sorumluluk ve fiziksel memnuniyet gibi diğer durumları da ölçmektedir.
Cantrill (1965)	Self AnchoringLadder	Tek maddeli	Merdiven basamağının en üstünde en iyi yaşam en altında en kötü yaşam seçenekleri bulunan 9 basamaklı merdiven sistemine dayanan bir ölçektir. Örneklem yaşamına dair en uygun basamağı seçer.
Neugarten ve diğerleri (1961)	Life Satisfaction Index	Çok maddeli	6'lı likert ölçeğine dayanan 12 maddelik sorudan oluşan bu ölçekte başarılı yaşlanmayı değerlendirmek sadece mutluluk ölçmekten daha karmaşık olduğu savunulmaktadır.
Gurin ve diğerleri (1960)	Gurin Ölçeği	Tek maddeli	Ölçekte soru olarak sorulan "bugünlerde kendini nasıl hissediyorsun ?" sorusu mutludan çok mutlu olma durumuna göre belirlenen cevaplarla değerlendirmeler yapılır.

Kaynak: Diener, 1984: 546; Cenkseven, 2004:24, Diener, 2009: 17 uyarlamasıdır.

3.5. YAŞAM DOYUMU KURAMLARI

Tek bir alana veya kurama bağlı olmayan yaşam doyumu, kişilerin yaşam kalitelerini bir bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen pozitif değerdir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7). Bu konuda aşağıda ifade edilen önemli kuramlar mevcuttur.

3.5.1. Belirli Bir Noktaya Erişme Kuramı (Telic Theory)

1960'lı yıllarda W.Wilson tarafından geliştirilen bu yaklaşımın temelinde *“Bireylerin ihtiyaçlarının doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olmakta, giderilmemesi durumunda ise mutsuzluk ve çatışma ortamı yaşanmaktadır.”* görüşü vardır (Özel, 2015: 25; Mamur, 2014: 17).

Bireysel ihtiyaçların toplumsal ve kişisel olarak farklılık göstermesinden dolayı bu yaklaşıma birçok eleştiri getirilmiştir. Wilson yaklaşımına getirilen eleştirilerden ilki; bahsedilen ihtiyaçlar giderilse de farklı kültürlerde yaşayan insanların ihtiyaç farklılıklarından dolayı doyum düzeylerinde farklılıklar olacaktır. Bir diğer eleştiri ise, farklı amaç ve istekler farklı ihtiyaçlar doğurur görüşüdür. Bireylerin bir amacının veya isteğinin olmaması mutlu olmadığının kanıtı değildir ve yaşamdan doyum alamaz görüşü yanlıştır (Diener, 1984: 544; Gümüş, 2006: 41).

3.5.2. Etkinlik Kuramı

Bu kuramın temelinde bireyin yaşam doyum düzeyini etkileyen ve mutluluğa neden olan değişken gerçekleştirdikleri etkinliklerdir. Hobiler, çevreyle sosyal ilişkiler, egzersizler ve gerçekleştirilen aktiviteler mutluluk sebeplerindedir.

Etkinliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisini açıklayan akış yaklaşımına göre, bireyin sahip olduğu yetenek ve beceriler yeterlilik duygusu katıyorsa, etkinliğin zamanla haz sağlayacağı öne sürülmektedir (Şahin, 2010: 102; Diener, 1984: 552; Özel, 2015: 26).

3.5.3. Aşağıdan Yukarıya (Bottom Up) ve Yukarıdan Aşağıya (Top Down) Kuramları

Bu kuram, yaşam doyum kavramının bir durum mu yoksa bireylerin kişilik özelliğine mi bağlı olduğuna ilişkin farklı bir yaklaşım getirmiştir.

Hayat, iş, aile, sağlık ve boş zaman gibi birbirinden ayrı ama birbiriyle ilişkili birçok alana sahiptir (Pavot ve Diener, 2008: 140). Aşağıdan yukarıya kuramı, mutluluğun bireylerin yaşamlarında meydana gelen olaylara ilişkin anlık haz ve acıların genel bir toplamını ifade eden tümevarım yaklaşımıdır (Eryılmaz, 2009: 977). Heller ve diğer araştırmacılar (2004)'e göre aşağıdan yukarıya doğru bakıldığında, bireylerin yaşam memnuniyetleri sorulduğunda rapor verdikleri şey, farklı yaşam alanlarıyla olan doyumun karmaşık bir işlevidir. İnsanlar her alanı nasıl tarttığı konusunda farklılık gösterdikleri için yaşam doyumunu, alan adı tatmininin basit bir ortalaması değildir. Bu yaklaşımda yaşam doyum kavramı bir durumdan ibaret olduğu varsayılmaktadır ve mutluluk veren olayların sıklığı yaşam doyum düzeylerinde farklılaşmaya neden olmaktadır.

Yukarıdan aşağıya kuramı, bireylerin kişilik özelliklerine göre değişkenlik gösteren olaylara verilen tepkileri ifade etmektedir. Bireyin mutlu olması dışsal faktörlerden etkilenmez, birebir kendi içinde yaşamaktadır. Birey içsel değerlendirmesini yaparak yaşam doyum düzeyini yükseltebilir (Erdoğan ve diğerleri, 2012: 1041).

Özetle, yukarıdan aşağıya kuramı, yaşam doyumunu kişinin bir fonksiyonu olarak ele alırken, aşağıdan yukarıya kuramı yaşam alanlarının bir fonksiyonu olarak değerlendirmektedir. Her iki yaklaşım da farklı olmakla birlikte, bunlar birbiriyle uyumsuz değildir.

3.5.4. Yargı Kuramları

Birey gerçek durum ile oluşturduğu standartlar arasında karşılaştırma yaparak yaşam doyumunu sınamaktadır. Bu kuram bireylerin oluşturduğu standartları ele almaktadır. Birey eğer kendinden alt statüde birinin standardını ele almışsa, kendini

onlardan daha iyi görerek doyum ve mutluluk sağlar anlayışı bu kuramın temelini oluşturmaktadır (Diener, 1984: 554).

Yargı kuramına getirilen eleştirilerden en önemlisi, “Karşılaştırmalar yapılırken belli başlı alanlarda (gelir düzeyi, sağlık, eğitim vb.) mi yapılmaktadır, yoksa yaşamın genel bir değerlendirilmesi yapılması mümkün müdür?” sorusu ele alınmıştır. Bireyin yaşantısına duyguları da hâkim olduğu varsayıldığından yaşam alanları karşılaştırması daha fazla yazında karşımıza çıkmaktadır (Şimşek, 2011: 33).

3.5.5. Bağ Kuramları

Yaşam doyumunu bilişsel kuramlarla açıklandığından, olumlu ve olumsuz duygu ayrımı bilişsel ilkelere dayandırılmaktadır. Bilişsel psikologlar tarafından mutluluk ve bellek ilişkisi tanımlanırken, yaşam doyumları yüksek ve mutlu kişilerin olumlu ilişkilerle örüntülü bir beyin ağının olduğu bunun tersi mutsuz bireylerin olumsuz durumları bellekte sakladığı belirtilmiştir (Şahin, 2008: 24).

Bağ kuramı ile ilişkili başka bir yaklaşım ise klasik koşullanmanın öneminden söz etmektedir. Kişiyeye mutluluk veren durumların, uyaranları ve tepkileri arasında bir bağ olduğu belirtilmiştir (Şimşek, 2011: 35).

Bireylerin olumsuz düşüncelerini hafızalarından silmek için gösterdikleri bilinçli girişimlerin mutluluğa da sebep olduğunu kanıtlayan Fordyce(Akt. Gümüş, 2006: 45), dış olaylardan gelen uyaranların kişileri etkilediği ve gösterilen çabalarla bağ kurulmazsa doyum sağlanmayacağını belirtmiştir.

3.6. YAŞAM DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Yaşam doyumunun farklı ölçekler ve farklı alt boyutları olduğundan, yaşam doyumunu üzerine yapılan araştırmalar geniş bir çerçevede incelenmiştir. Yazın taramasında karşımıza çıkan çalışmalara ait yaşam doyumunu ile ilişkilendirilen değişkenler **Tablo 16**'da oluşturulmuştur.

Tablo 16: Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

	YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ		ÖLÇEK TİPİ	ARAŞTIRMANIN AMACI	SEKTÖR
1	Çelik	2016	Makale	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği (SWLS)	Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi incelenmek	Muhasebe
2	Holt ve diğerleri	2016	Makale	İçerik analizi	Fisheries Social Impact Assessment (SIA) anketi	Su ürünleri kooperatiflerin küçük ve büyük ölçekli balıkçıların refah düzeylerini anlama ve geliştirmeye yönelik model oluşturmak	Denizcilik
3	Marcel	2014	Makale	İçerik analizi	-	Yaşam doyumuna ait farklı yazarlara ait tanımların kavramsal çerçevesini çizmek	-
4	Olivas ve diğerleri	2014	Makale	İçerik analizi, anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği (SWLS)	Meksika da bulunan Jarischo bölgesindeki balıkçıların yaşam doyumu düzeylerini tespit etmek	Denizcilik
5	Carotenuto ve diğerleri	2013	Makale	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Psikolojik Genel İyi Olma Endeksi Anketi	Gemiadamlarında stres faktörü değerlendirilerek yaşam doyumuna etkisini tespit etmek	Denizcilik
6	Şahin	2010	Yüksek Lisans Tez	Anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği (SWLS)	Öğretmenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri ile yaratıcılıklarının ilişkisinin belirlemek	Eğitim
7	Kangal	2009	Yüksek Lisans Tez	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği (SWLS)	Üniversite öğrencilerinin yaşam doyum düzeylerini incelemek	Eğitim
8	Pollnac ve Poggie	2008	Makale	İçerik analizi, anket (kapalı uçlu sorular)	Sezgisel Algoritma	Ticari balıkçılar arasında stres yaratan fiziksel, siyasi ve sosyal çevrenin özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkartan buluşsal bir model oluşturmak	Denizcilik

9	Şahin	2008	Yüksek Lisans Tez	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği(SWLS)	Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemek	Eğitim
10	Vuillemin ve diğerleri	2005	Makale	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Sağlıkla İlgili Yaşam Doyum Ölçeği (HRQOL)	Erişkin bireylerde fiziksel aktiviteleri ile sağlıkla ilgili yaşam doyum düzeylerini tespit etmek	Sağlık
11	Scottish Executive Social Research	2005	Araştırma Raporu	İçerik analizi, anket (kapalı uçlu sorular)	Quality of Life (QOL)	Yaşam doyumunu modelin güvenilirlik ve faktör analizlerini yapmak, sosyal ve ekonomik göstergeleri tanımlamak	Spor
12	Risser ve diğerleri	2003	Rapor	Anket (kapalı uçlu sorular)	Leitmann Yaşam Doyum Ölçeği	Şehir planlama ve tasarım, ulaşım ve hareketlilik alanlarındaki farklı kamuoyu önlemlerine bağlı olarak farklı disiplinlerle yaşam kalitesini değerlendirmek	Ulaştırma
13	Massam	2002	Makale	Yüz yüze görüşme, anket (kapalı uçlu sorular)	Massam Yaşam Doyum Ölçeği(QOL)	Yaşam doyumunun tanımını yapmak, modelin güvenilirlik ve faktör analizlerini yapmak	Kamu
14	WHO	1996	WHO Raporu	Anket (Kapalı ve açık uçlu sorular)	WHO Yaşam Doyum Ölçeği (WHOQOL)	Sağlık sektöründe yaşamsal doyumunu tespit etmek adına farklı dillerde yapılan çalışmaların ortak bir metodolojide birleştirilerek anlam kargaşasını önlemek	Sağlık
15	Diener ve diğerleri	1985	Makale	Anket (kapalı uçlu sorular)	Diener Yaşam Doyum Ölçeği (SWLS)	Küresel anlamda yaşam doyumunun ölçülmesi için geliştirilen modelin geçerliliğini ve faktör analizini yapmak	Psikoloji

Diener ve Ryan (2009: 396)'a göre, yapılan çalışmaların ileriye dönük araştırmalara yön vermesi açısından boylamsal çalışmalara öncelik verilmesi gerektiği ve nedensel ilişki kurabilmek adına farklı ölçeklerin kullanılması önem arz etmektedir.

Yapılan yazın taramasına ilişkin veri toplama aracının anket ve yüzyüze görüşme olduğu, farklı sektörlerde seçilen örnekleme aynı anket yönteminin uygulandığı görülmektedir. SWLS anketi bireylerin bilişsel yargılarını ölçmek üzere tasarlanmış 5 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara 5 maddenin her bir soruyu cevaplarken katılma derecesine göre 7'li likert ölçeğine göre cevap vermeleri istenmektedir (Diener ve diğerleri, 1985). Ölçek sağlık ya da finans gibi yaşam alanlarına ait doyum düzeylerini değerlendirmez, ancak kişilerin bu alanları istedikleri şekilde bütünleşmiş olmasına izin vermektedir. SWLS, duygusal refaha odaklanan ölçeklerin bir tamamlayıcısı olarak önerilir; çünkü kişinin kendi ölçütlerini kullanarak bir kişinin yaşamının bilinçli değerlendirici yargısını değerlendirmektedir (Diener ve Ryan, 2009: 396).

Yaşam doyum ölçeği (SWLS) açıkça, yaşamdan doyum almanın zihnini etkilemekten ziyade bilişsel yargılarını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu alandaki çalışmaların ilk aşamalarında şaşırtıcı derecede iyi hizmet etmesine rağmen, ölçüm boyutları giderek karmaşık bir hale dönüşmüştür (Diener, 2009: 32). Bu nedenle, yaşam doyumuna ait değişkenlerin kalitelerinin artırılması ve teorik tanımlamaların yapılması alanın ilerlemesi için önemli bir ölçek olarak görülmektedir.

3.7. BALIKÇILIK MESLEĞİNE AİT YAŞAM DOYUMU ARAŞTIRMALARI

Türkiye, sahip olduğu balıkçılık potansiyeli ile verimlilik açısından Akdeniz ülkeleri içinde çok önemli bir yere sahiptir. Dünyada toplam üretim bakımından otuzuncu, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında beşinci sırada yer alan Türkiye, balıkçılık bakımından önemli bir ülke konumundadır (FAO, 2016).

Balıkçılık hem günümüzde hem de gelecekte ülke ekonomisine sürekli bir kaynak sağlayan önemli yatırımlar arasında sayılmaktadır. Balıkçılığın önemi, sürekli ekonomik girdi sağlamasından öte dünya besin üretimine de çok katkısı bulunmaktadır. Ülkemizde su ürünleri kaynaklarının sürdürülebilir olarak

yürütülmesi, stokları etkileyen değişkenlerin bilinmesi ve bu konuda çalışmaların yapılması gerekmektedir (Karataş, 2016).

Balıkçılık ve su ürünleri kaynaklarını sürdürülebilir bir şekilde yönetme diğer bir ifade ile sağlıklı bir şekilde işletme için bu sektöre bütünsel bir bakış açısı ile bakmak ve sektörü tüm yönleriyle ele almak gerekmektedir. Olağanüstü hava koşulları, hastalıklar ve kazalar, aileden ve sosyal yaşamdan uzak kalma gibi durumlar göz önüne alındığında balıkçılık mesleğinin ne kadar zor bir meslek olduğu aşikârdır. Balıkçıların işsizlik, düşük ücret, tehlikeli çalışma koşulları, ruhsal denge bozuklukları, kötü hava koşulları, benlik saygısı yetersizliği, stresli iş ortamı gibi faktörler ele alındığında tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu sonuçlarına varılmış ve tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına negatif etkisi olduğu saptanmıştır (Frantzeskou ve diğerleri, 2016: 137).

Balıkçıların bölgeden bölgeye farklı karakteristik özellikler taşıması ve farklı avlanma tipleri olması mesleğe dair yargılarında farklılaşmalar yaratmaktadır. Örneğin, Latin Amerika'da kırsal bölgelerde yaşayan düşük gelirle geçimini sağlayan kıyı balıkçıları oluşturmaktadır. Gelir düzeyi yaşam doyum düzeyini etkileyen bir değişken olduğundan, asıl sorunun balıkçıların elde ettikleri gelir kaynaklarının yaşamında ne derece önem sağladığının bulunmasıdır (Olivas ve diğerleri, 2014: 5). İş hayatının yoğun temposunu barındıran bu sektörde ki balıkçıların yaşam koşullarını geliştirme ve iyileştirme yönünde yapılmış çalışmalar azdır (Sarıözkan, 2016: 21). **Tablo 17** balıkçıların yaşam doyumuna ait çalışmaları göstermektedir.

Tablo 17: Balıkçıların Yaşam Doyumuna Dair Yazın Taraması Tablosu

	YAZAR	YIL	ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	ARAŞTIRMANIN AMACI	ÖRNEKLEM
1	Holt ve diğerleri	2016	Social Wellbeing in Fisheries Tool (SWIFT)	Küçük ölçekli ve endüstriyel balıkçılık alanlarında toplumsal boyutta refah düzeylerini tespit etmek	Küçük ölçekli balıkçılar
2	Biswal	2015	Yüz yüze görüşme, 3D sosyal refah anketi (UCL Wellbeing Toolkit)	Küçük ölçekli balıkçılığın sosyal refah düzeyini keşfetmek, yerel yönetimi anlamak ve balıkçıların değer yargılarını, yaşam tatminlerini tespit etmek	Küçük ölçekli balıkçılar
3	Coulthard ve diğerleri	2015	Yüz yüze görüşme ve anket	Balıkçıların yaşam kalitelerini değerlendirmek adına sosyal, ekonomik, politik, tarihi, kültürel ve çevresel faktörler hakkında bilgi toplamak	Küçük ölçekli balıkçılar
4	Olivas ve diğerleri	2014	Massam Quality of Life (QOL) anketi	Meksika da bulunan Jarischo bölgesindeki balıkçıların yaşam doyum düzeylerini tespit etmek	Küçük ölçekli balıkçılar
5	Ardahan ve Turgut	2013	Diener Quality of Life (QOL) anketi	Bu çalışmanın amacı Türkiye’de rekreasyonel (amatör) balıkçılıkla uğraşan bireylerin profillerini ve yaşam doyumlarını, bu bireyleri rekreasyonel (amatör) balıkçılığa yönelten motivasyonel faktörleri belirlemek bireylerin yaşam doyum düzeylerini karşılaştırmak	Rekreasyonel (amatör) balıkçılık
6	Jepson ve Colburn	2013	Fisheries Social Impact Assessment (SIA) anketi	Kıyı balıkçılığının sürdürülebilir olması için korumaya yönelik önlemler almak ve toplumsal refah düzeyini, tatmin düzeylerini belirlemek	Küçük ölçekli balıkçılar
7	Courtland ve diğerleri	2010	Cantrill merdiveni yaşam doyum ölçeği	Balıkçıların refah düzeylerini tespit etmek	Küçük ve büyük ölçekli balıkçılar
8	Koşar	2009	Literatür taraması	Türkiye, Avrupa Birliği uyum sürecinde balıkçılık konusunda, yasal, kurumsal ve yapısal farklılıkları giderebilmek için çalışmalar yürütmek	-
9	Pollnac ve Poggie	2008	Sezgisel algoritma	Ticari balıkçılar arasında stres yaratan fiziksel, politik ve sosyal çevrenin etmenleri değerlendirilerek birbirleri arasındaki ilişkileri gösteren buluşsal bir model oluşturmak	Küçük ölçekli balıkçılar

10	Pollnac ve diğerleri	2006	Fisheries Social Impact Assessment (SIA) anketi	Balıkçılık odaklı niceliksel, kavramsal ve sosyal değerlendirmelerde bulunmak	Olta balıkçılığı ve küçük ölçekli balıkçılar
11	Ünal	2003	Yüz yüze görüşme ve anket	Foça'daki yarı-zamanlı küçük ölçekli balıkçılığın ekonomik analizi yaparak yaşam kalitelerini saptamak	Küçük ölçekli balıkçılar
12	Binkley	1995	Snowball örnekleme, anket	Geliştirilen anket ile balıkçıların demografik yapısı, iş deneyimleri, iş koşulları, iş tatmin düzeyleri, emniyet ekipmanlarını kullanma bilgisi, kaza, yaralanma ve ölüm oranlarını tespit etmek	Küçük ve büyük ölçek balıkçılar
13	Felt ve Sinclair	1991	Anket	Sosyo-ekonomik olarak farklı gruplar arasındaki memnuniyetsizlik arasındaki farkları göz önüne almak ve ekonomiye dayalı faktörlerin yaşam doyumuna ilişkin açıklama sunmak	Balıkçılar,hizmet sektörü, rahipler, işletmeciler
14	Apostle ve diğerleri	1985	Cantrill yaşam ölçeği ve Gatewood iş tatmin ölçeği	Balıkçıların iş tatmin düzeyleri ile birlikte topluma bağlılık seviyelerini tespit etmek	Küçük ve büyük ölçek balıkçılar
15	Smith	1981	Regresyon analizi	Balıkçıların ekonomik değişkenler ve yaşam doyumları arasındaki ilişkisini tespit etmek	Somon balıkçıları

Yapılan yazın taramasında örneklemin genellikle küçük ölçekli balıkçılar üzerinde olması ve veri toplama aracının anket olduğu görülmektedir. Küçük ölçekli balıkçılık büyük oranda biyolojik, sosyal, ekonomik ve politik faktörlerin birleşiminden oluşan sahilden belli bir mil açıklığında ve belli bir gemi boyutunda kıyı balıkçılığı yapılan faaliyet alanı olarak tanımlanmıştır (Biswal, 2015: 16). Johnson (2006)'a göre, küçük ölçekli balıkçılık sadece geçim amacıyla kullanılmamakla birlikte, yerli üretim, operasyonel ve pazar açısından daha geniş bir alana yayılmıştır ve küçük ölçekli balıkçılık, çoğu balıkçı için sıklıkla "son çare meslek" olarak kabul edilir.

Coulthard (2012)'e göre, yaşam doyumu yaklaşımının sürdürülebilirlik hedefine iki açıdan katkıda bulunabileceğine savunmaktadır. Bunlardan ilki, balıkçılık mesleğinin yoğun olarak yapıldığı bölgelerde sosyal ve psikolojik etkinin yanı sıra daha derin bir etkisinin olduğu düşünülmelidir. İkincisi ise, geleneksel olarak balıkçılık mesleğini sürdüren aile fertleri arasında ortak bir sosyal değerlerin olduğu ve bilgi dağarcıklarına yeni bilgilerde eklemeleri gerektiğini savunmaktadır. Yaşam doyumunun ölçülebilir bir sonuç vermesinden ötürü, bireylerin seçimlerini yönlendirmede önemli payının olduğu da vurgulamaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BALIKÇI SINIFI GEMİ ADAMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Türkiye, sahip olduğu balıkçılık potansiyeli bakımından Akdeniz ülkeleri arasında çok önemli bir yere sahiptir. Bu potansiyeli korumak ve sürdürülebilirlik için balık stoklarını ve deniz ekosistemini korumak, filo faaliyetlerini izlemek ve bilimsel çalışmalara hız kazandırmak adına politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda kıyı alanlarının çok amaçlı (turizm, sanayi, ulaşım, askeri, balıkçılık vb.) kullanıldığı deniz alanlarında etkin bir kıyı yönetimine ihtiyaç vardır (Tokaç ve diğerleri, 2010: 6).

Başarılı bir balıkçılık yönetimi büyük ölçüde farklı örneklerden toplanan sağlıklı bir veri ve bu verilerin analiz edileceği araştırmalara bağlıdır. Balıkçılık sektöründe dengeli ve sürdürülebilir oluşumun sağlanması adına su ürünleri avcılığındaki çalışmalara önem verilmelidir. Bu önemli hedefi uygulamak için balıkçılar, kamu kurumları, tüketiciler ve sektördeki tüm paydaşlar kendi üzerlerine düşen görevleri yapmak zorundadır (Kıraç ve Bizsel, 2014: 8).

FAO tarafından yapılan resmi açıklamaya göre, her geçen gün daha kötüye giden meslek koşullarının iyileştirilmesi için gerekli politikaların izlenmesi önem arz etmektedir. Balıkçılar deniz ekosistemine zarar vermeden ve doğayı koruyarak bilinçsiz avlanmanın önüne geçmelidir (Veryeri, 2012: 57).

Balıkçılık mesleği, kötü hava koşulları, stres, yönetsel baskı, işsizlik, benlik saygı yetersizliği, maddi sıkıntılar gibi değişkenlerin etkisi ile hem psikolojilerinde hem de iş ve yaşamdan aldıkları doyum düzeylerinde düşüşler olduğu gözlemlenmektedir (Coulyard, 2012). Araştırma kapsamında İzmir bölgesi dâhilinde istihdam eden balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini etkileyen değişkenler nitel araştırma teknikleri kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın temel konusu ise İzmir iline bağlı balıkçı barınaklarında istihdam edilen balıkçı sınıfı gemiadamlarının elde edilen veriler doğrultusunda tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisinin ortaya konulmasıdır.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, İzmir bölgesinde istihdam edilen balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerini tespit etmek ve demografik değişkenler ile tükenmişlik, iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespitini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın sonuçlarının, balıkçılık sektöründeki paydaş kurumlar için bir kılavuz oluşturmasına ve bu kurumlar arasında etkin koordinasyon sağlamasına katkıda bulunması amaçlanmıştır. Araştırmanın temel amacının gerçekleştirilmesi için;

Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak;

- Balıkçı sınıfı gemiadamlarına ait tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyum bileşenlerinin yazın taraması ile tespit edilmesi,
- Sektördeki uzmanlardan görüşleri alınarak veri toplama aracına ait ifadelerin belirlenmesi,

Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak,

- Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik, iş ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi,
- Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyum üzerine etkisinin ortaya konulmasıdır.

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Son yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin ne derece ciddi boyutlara ulaştığı gözlemlenmiş, sadece insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarında değil farklı meslek gruplarında da ciddi boyutlara ulaşıldığı ortaya koyulmuştur. Tükenmişlikle baş edemeyen bireyler; sağlık sorunları, psikolojik sorunlar, iş yavaşlatma, iş bırakma, depresyon, yaşamdan zevk almama, yalnızlığı tercih etme gibi farklı problemlerle karşılaşmaktadır. Tükenmişliğin bu derece önemli konumda olması, yarattığı problemleri önlemek ve mücadele teknikleri kullanmak adına çalışmalar yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Yapılan yazın

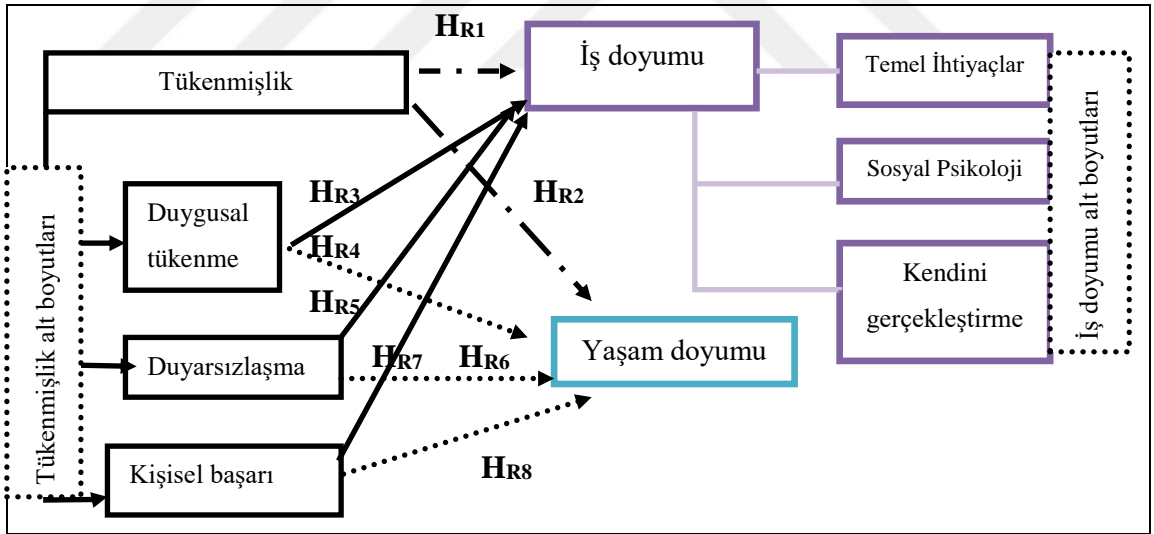
taramasında ise balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin tespiti ve iş ve yaşam doyumuna etkisine yönelik ait bir araştırmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde; balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik seviyelerinin belirlenmesi yönelik bir araştırma olması literatürde boşluğu doldurması bakımından önem arz etmektedir.

Sonuç olarak balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğin iş ve yaşam doyumuna etkisini tespit etmek adına kısıtlı çalışmaların olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

4.4.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE SÜREÇLERİ

Araştırmaya ait tüm bileşenlerin ve ilgili hipotezlerin ifade edildiği model Şekil 20’de ortaya konmaktadır.

Şekil 20: Araştırmanın Kavramsal Modeli



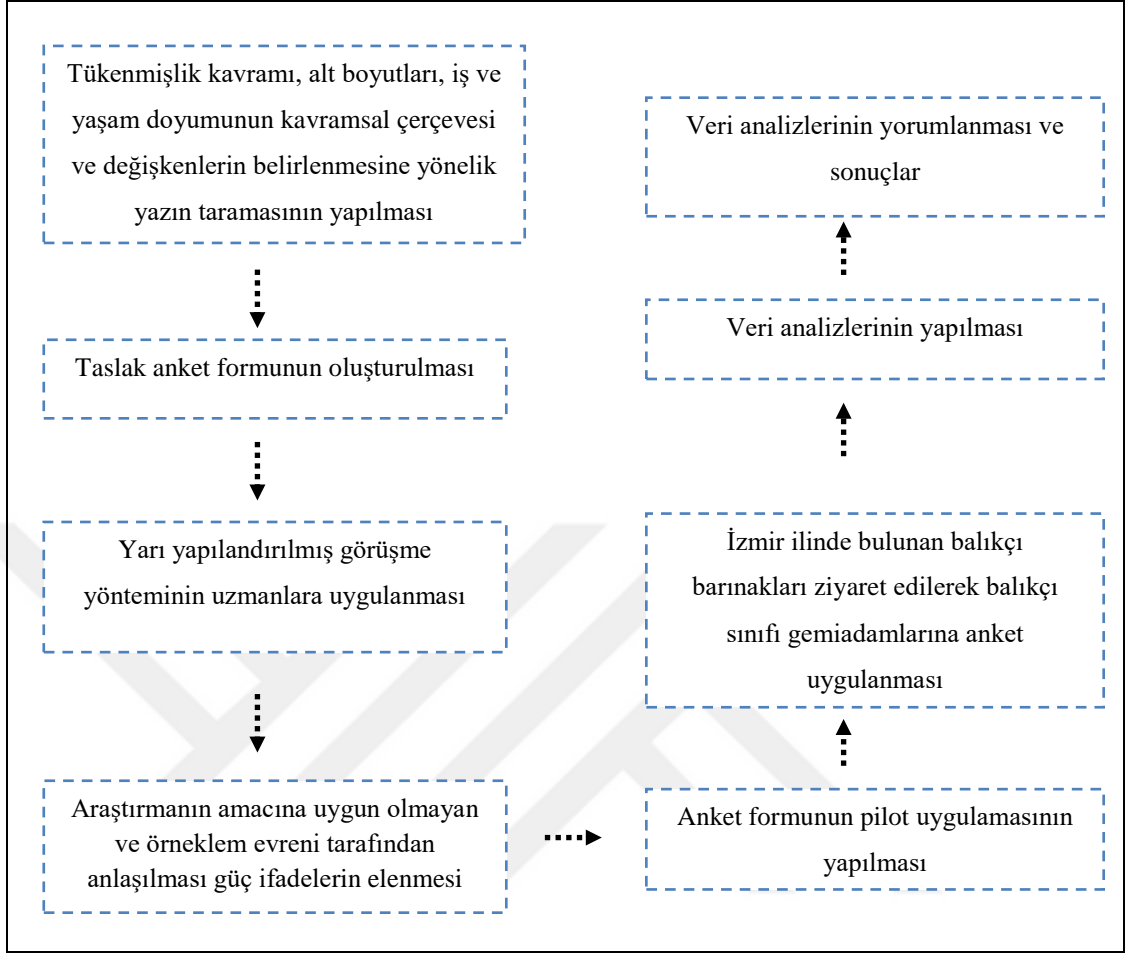
Nitel ve nicel yöntemler olmak üzere karma bir araştırma metoduna başvuru bu modelde, araştırmanın konusu ile ilgili değişkenler ve alt boyutlara ait faktörler yapılan yazın taramasında tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise, yazın taramasından elde edilen değişkenler, uzman görüşlerinin alınmasıyla birlikte yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak saptanmıştır. Araştırmanın son kısmında ise, balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve

yaşam doyumu üzerine etki düzeyini belirlenmesi amacıyla saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinin akış şeması ve ilgili süreçleri **Şekil 21** ve **Şekil 22**'de gösterilmektedir.

Şekil 21: Araştırma Sürecinin Akış Şeması



Şekil 22: Araştırma Sürecinin Akış Diyagramı



4.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde anket bölümleri ve katılımcı profillerini tespit etmek için uzmanlara yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı belirlenen sorulara ek olarak alt sorular da sorabildiğinden esneklik içerisinde gerçekleştirilebilmektedir.

4.4.1.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi ve Araştırma Tasarımı

Yapılan yazın taraması sonucunda elde edilen değişkenlerin ağırlık oranları tespiti için uzman görüşlerine başvurulmuş olup anket formunda yer alacak ifadelerle ait değişkenlerin tespiti amaçlanmıştır. **Tablo 18**'de görüşmelere ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 18: Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Ait Uzman Bilgileri

Uzman	Kurum	Görev	Görüşme Yeri	Tarih ve Saat
Richard Pollnac	Rhode Island University of Marine Affairs	Research Proffesor	E-mail (pollnac3@gmail.com)	1-8/12/2016
Özgür Çakmak	Urla Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	İlçe Müdürü	Ofis	02/01/2017 10:00
Ahmet Yapıcı	İzmir Su Ürünleri Kooperatifler Birliği	Kooperatif Başkanı	Ofis	03/01/2017 13:00
Doğuş Tan	Güzelbahçe Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	İlçe Müdürü	Ofis	04/01/2017- 10:00
Murat Enginer	Urla İskele Su Ürünleri Kooperatif Müdürü	Kooperatif Müdürü	Kooperatif Birliği	04/01/2017 11:00
Yetiş Kaptan	Urla Su Ürünleri Kooperatifleri	Balıkçı Gemisi Kaptanı	Kooperatif Birliği	04/01/2017- 14:00

Anket formuna ait değişkenlerin ve ifadelerin tespiti için görüşülen uzmanlar ile iletişime geçirilerek araştırma kapsamında görüşler alınmıştır. Uzmanlara ait kişisel verilerin paylaşımı için gerekli izinler alınmıştır.

4.4.1.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Ait Sonuçlar

Yapılan görüşmeler sonucunda, veri toplama aracındaki değişkenlere ek olarak uzman görüşleri balıkçılara ait genel bir değerlendirme yapma imkânı sağlamıştır. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının eğitim seviyelerinin genellikle ilköğretim ve ortaokul seviyelerinde olduğu belirtilmiştir. Bu durumun çalışmalarında negatif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Balıkçıların çalışma koşullarını etkileyen bir değişkenin evrak yükü olduğu ve bu durumun iş doyumlarını etkiledikleri çıkarımına varılmıştır.

Bir diğer değişken ise balıkçıların avlanma tipidir. Alınan görüşler sonucunda; balıkçıların teknelerini bağladıkları limanlara göre avlanma tiplerinde

farklılık gösterdiği görülmüştür. Örneğin; Urla bölgesinde genellikle ağ balıkçılığı ve olta balıkçılığı yapılıyor iken, Güzelbahçe barınağında trol ve gırgır balıkçıların olduğu gözlenmiştir. Barınaklar ile balıkçıların avlanma tiplerini kıyas edebilmek için, su ürünleri kooperatiflerinden görüşler alınmıştır. Bu tür karşılaştırmaların yapılabilmesi için aynı tip avlanmanın yapıldığı barınaklara dikkat etmek gerektiği sonucuna varılmıştır.

Uzman görüşleri doğrultusunda, barınakların fiziksel koşullarını oluşturan alt yapı ve üst yapı elemanlarının yetersiz olması, atık boşaltım tesislerinin olmaması, çöp bidonlarının yetersiz olması gibi değişkenlerin balıkçıların çalışma koşullarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Genellikle geleneksel olarak sürdürülen balıkçılık mesleğini genç nüfusun tercih etmemesi aile balıkçılığının devamlılığını tehlikeye sokmaktadır. Bu yüzden katılımcı profilinde yer alan yaş aralığının da 18 yaş altı gençlerin sayısı düşük çıkacağı çıkarımına varılmıştır.

Balık kaynaklarının sürdürülebilir ve balık stoklarının uygun koşullar altında korunması amacıyla, kooperatiflerin ortak iş birliği içerisinde yönetime dâhil olması gerekmektedir. Sürdürülebilirliği sağlamak adına birçok ticari tür balıkların aşırı avlanması ve kaçak avcılığın önüne geçilmesi konusunda çalışmalar yapılması uzmanların ortak fikridir.

Uzman görüşler sonucunda, kadın balıkçı sınıfı gemiadamı sayısı konusunda ortak bir görüşe varılamamıştır. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının sayısı kayıt altına net bir şekilde alınmadığından, kadın denizcilerin varlığını tespit etmek güç olmaktadır. Kadın balıkçılar genellikle ağ toplamak, ağ temizlemek ve ağ örmek gibi zorlu görevleri yerine getirmektedir. Kadın balıkçıların hem meslekte devamlılığını sürdürmek hem de mevcut durumu iyileştirmek adına politikalarda yer alması ve kooperatiflerin bu konuda düzenlemeler yapması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Görüşmelerden elde edilen bir diğer çıktı ise, kooperatifin belirlemiş olduğu fiyatlandırma politikasıdır. Belirli dönemlerde uygulanan fiyatlandırma değişiklikleri nedeniyle balıkçıların iş doyum düzeyini etkileyeceği belirtilmiştir.

4.4.2. Saha Araştırması

Araştırmanın son aşamasında İzmir’de faaliyet gösteren barınaklarda bulunan balıkçıların tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumuna etkisinin değerlendirildiği saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın asıl amacını oluşturan tükenmişliğin iş ve yaşam doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla balıkçı sınıfı gemiadamlarına veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır.

4.4.2.1 Saha Araştırma İçin Veri Toplama Aracının Oluşturulması

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik, iş ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişliğin iş ve yaşam doyumuna üzerine etkisini tespit etmek adına uzman görüşleri alınmış, veri toplama aracı olan anket formu geliştirme sürecine başlanmıştır. Bu süreç sırasıyla;

1.aşama: Yazın taraması sonucunda elde edilen değişkenler anket sorularını oluşturmaktadır. Bu süreçte anket bölümlerinden biri olan tükenmişlik soruları 22 adet, diğer bir bölüm olan iş doyum soruları 27 adet ve son bölümde yaşam doyum soruları 3 adet yargıyı içermektedir. Uzman görüşleri alındıktan sonra, iş doyum düzeylerini belirleyen sorular benzer ifadeler barındırması ve tutarlılığı düşük olması nedeniyle 9 yargıya indirgenmiştir. Balıkçılara ait profil soruları; demografik özellikleri, yeterlilik, deniz tecrübesi, tekne büyüklüğü, avlanma tipi, bağlama limanı ve aile bireylerinde balıkçılıkla uğraşan bireyin olup olmadığını tespit etmeye yönelik oluşturulmuştur. Balıkçıların iş memnuniyetini değerlendiren 2 adet kapalı ve 1 adet açık uçlu soruya yer verilmiştir.

2.aşama: Pilot anket uygulamasının gerçekleştirilmesi amacıyla anket formunda yer alan ifadelerin içeriklerinin, kapsamalarının ve anlaşılır olup olmadıkları test edilmiştir. Bu süreçte anket yargılarına ait düzeltmeler yapılmış ve anket içeriği tekrar oluşturulmuştur.

Uzman görüşleri alındıktan sonra, anket giriş bölümünde çalışmayı yapmaktaki amaç belirtilmiş, araştırma sonuçlarının ne şekilde değerlendirileceği ve elde edilen bilgilerin saklı tutulacağı ifadesine yer verilmiştir. Tablo 19’da pilot anket uygulaması yanıtlayıcı bilgileri yer almaktadır.

Tablo 19: Pilot Anket Uygulaması Yanıtlayıcı Bilgileri

Tarih	Kurum	Yanıtlayıcı Bilgiler	Açıklama	İletişim Yöntemi
16/01/2017	DEÜ Denizcilik Fakültesi	Prof. Dr. Mustafa KALKAN	Anket formunda yer alan soruların kapsamı, İngilizce ifadelerin Türkçeye uygunluğu ve anlaşılabilirliğinin kontrolü	Yüz yüze Görüşme
16/01/2017	DEÜ Denizcilik Fakültesi	Yrd.Doç.Dr. Burak KÖSEOĞLU	Anket formunda yer alan soruların kapsamı, uygunluğu ve anket form düzeni kontrolü	Yüz yüze Görüşme
17/01/2017	DEÜ Denizcilik Fakültesi	Doç.Dr. Gül DENKTAŞ ŞAKAR	Anket formunda yer alan soruların kapsamı, İngilizce ifadelerin Türkçeye uygunluğu ve anlaşılabilirliğinin kontrolü	Yüz yüze Görüşme
18/01/2017	DEÜ Denizcilik Fakültesi	Yrd.Doç.Dr Çimen KARATAŞ ÇETİN	Anket formunda yer alan soruların kapsamı, İngilizce ifadelerin Türkçeye uygunluğu ve anlaşılabilirliğinin kontrolü	Yüz yüze Görüşme

Yapılan kontroller sonucunda anket profili oluşturulmuş, tükenmişliğe ait 22 adet soru, iş doyumuna ait 9 soru ve yaşam doyumuna ait 5 soru bölümlendirilmiştir. Anketin en son bölümünde ise 2 adet kapalı uçlu ve 1 adet açık uçlu soru ile anket formu oluşturulmuştur.

3.aşama: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının görüşlerini almak üzere 20/01/2017-19/05/2017 tarihleri arasında 6 ilçede bulunan barınaklar ziyaret edilerek yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Hazırlanan anket formu **Ek 1**'de yer almaktadır.

4.4.3.2. Veri Toplama Aracına Ait Bilgiler

Bölüm A-Katılımcı Profili: Katılımcı profilinin belirlendiği genel sorular içerisinde balıkçı sınıfı gemiadamlarının demografik özellikleri, tecrübe ve tekne bilgilerinin (avlama tipi, büyüklük, bağlama limanı) sorulduğu açık ve kapalı uçlu

sorular bulunmaktadır. Bölüm A içerisinde yer alan katılımcı profil değişkenleri şu şekildedir;

1. Cinsiyet
2. Yaş
3. Medeni durum
4. Çocuk durumu
5. Eğitim durumu
6. Aylık gelir
7. Teknedeki görev
8. Yeterlilik düzeyi
9. Deniz tecrübesi
10. Ailede balıkçılıkla uğraşan bireyin olup olmadığı
11. Tekne büyüklüğü
12. Avlanma tipi
13. Bağlama limanı

Bölüm B-Tükenmişlik Ölçeği: Anket formunun “ tükenmişlik” bölümünde yer alan 22 ifade aralıklı 5’li likert ölçeği ile sorgulanmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal tükenme boyutu 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. sorular), duyarsızlaşma alt boyutu 5 madde (5, 10, 11, 15, 22. sorular), kişisel başarı boyutu 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.sorular) oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu ve güvenilirlik analizleri 1992 yılında Ergin tarafından yapılmıştır. Alt boyutlar puanlanırken balıkçıların her bir yargıya verdikleri cevaplar sıklık durumuna göre 1: Hiçbir zaman 5: Her zaman şeklinde belirtilmiştir. **Tablo 20**’de tükenmişlik ölçeğine ait puan tablosu gösterilmektedir.

Tablo 20: Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Tükenmişlik alt boyutları	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme (Emotionalexhaustion)	27+	17-26	0-16
Duyarsızlaşma (Depersonalization)	13+	7-12	0-6
Kişisel Başarı (Personal accomplishment)	0-31	32-38	39+

Not: Bu puanlar ölçeğin 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan özgün formu için geçerlidir. Beşli likert ölçeğinde cevap seçeneklerinden oluşan form kullanıldığı zaman bu puanların her üç alt ölçek içinde 2/7 oranında düşürülerek değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bölüm C- İş Doyum Ölçeği: Anket formunda 3. Bölümü oluşturan iş doyum ölçeği Pollnac ve diğer araştırmacıların 2015 yılında geliştirmiş olduğu ölçektir. Bu ölçek 3 alt boyutlu ve 9 sorudan meydana gelmektedir. Ölçeğin alt boyutları; temel ihtiyaçlar (1, 3, 4), sosyal-psikoloji (2, 6, 9), kendini gerçekleştirme (5, 7, 8) sorularından meydana gelmektedir. Balıkçıların ölçek sorularına verdikleri cevaplar memnuniyet derecesine göre 1: Hiç memnun değilim 5: Çok memnunum olmak üzere 5'li likert ölçeğine göre sıralanmıştır. Ölçek orta puan olan 3: Ne memnunum ne memnun değilim ifadesine göre referans alınarak 9 maddelik ankette 27-36 puan aralığı orta boyutta memnuniyet, 37-45 puan aralığı yüksek boyutta memnuniyet göstermektedir.

Bölüm D- Yaşam Doyum Ölçeği: Anket formunda son bölümü oluşturan yaşam doyum ölçeği Diener ve diğer araştırmacılar tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. Ölçek yaşam doyumunu 5 madde ile ölçmektedir. Katılım derecesine göre 1: tamamen katılmıyorum 7: tamamen katılıyorum şeklinde 7'li likert ölçeğine dayanmaktadır. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, 30-35 puan aralığı yüksek doyum, 18-29 puan aralığı orta dereceli doyum, 5-17 aralığı düşük yaşam doyumunu belirtmektedir.

4.5. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde bulunan balıkçı barınaklarındaki balıkçı sınıfı gemi adamları oluşturmaktadır. Bu kapsamda İzmir ilinde; Bostanlı, Karaburun, Urla, Güzelbahçe, Foça ve Çeşme balıkçı barınaklarında balıkçılık

faaliyetlerini sürdüren balıkçı sınıfı gemi adamlarına 20/01/2017-19/05/2017 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın etkinliği açısından, 30'dan büyük 500'den küçük örneklemin araştırma için yeterli olacağı kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda oldukça yaygın olarak kullanılan “Kolayda örnekleme” yöntemi ile evren belirlenmiştir. Bu yöntemde, arzu edilen örneklem büyüklüğü sağlanana kadar devam edilmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2007: 127). Saha araştırmasında yanıtlanan anket formları incelenmiş, hatalı veya eksik doldurulmuş anketlere rastlanılmıştır. Bu kapsamda geri dönüşü olan anket formlarının 178 anket içerisinde 8 anket formu değerlendirmeye alınmamıştır.

4.5.1. Elde Edilen Veri ve Bilgilerin Analize Hazırlanması

Saha araştırması sonucu elde edilen bilgiler SPSS 21.0 (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) paket programında elektronik ortama aktarılarak analiz edilmiştir. Saha araştırması analizlerinde öncelikli güvenilirlik analizleri kapsamında; veri toplama aracı için iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiş olup Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri katılımcıların tutarlı cevaplar verip vermediklerinin bir göstergesidir (Gegez, 2010: 186). Cronbach alfa sayısının 0,7 ve üstü olması ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir. **Tablo 21**'de güvenilir aralıklarını içermektedir.

Tablo 21: Güvenirlik Aralıkları

$0,00 < \alpha < 0,40$	Ölçek güvenilir değildir.
$0,40 < \alpha < 0,60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0,60 < \alpha < 0,80$	Ölçek oldukça güvenilirdir.
$0,80 < \alpha < 1,00$	Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Kaynak: Cenkseven, 2014.

Katılımcılardan elde edilen anketler Cronbach alfa güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. **Tablo 22**'de anket bölümlerine ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarını içermektedir.

Tablo 22: Anket Bölümlerine Ait Cronbach Alfa Katsayıları

Anket Bölümlerine Ait Cronbach Alfa Katsayıları				
Boyutlar	Soru sayısı	N	Güvenilirlik	Total Bölüm Güvenilirliği
Bölüm B: Tükenmişlik				
Duygusal Tükenme	9	170	0,721	0,749
Duyarsızlaşma	5	170	0,685	
Kişisel Başarı	8	170	0,748	
Bölüm C: İş Doymu				
Temel İhtiyaçlar	3	170	0,624	0,811
Sosyal-Psikoloji	3	170	0,678	
Kendini Gerçekleştirme	3	170	0,667	
Bölüm D: Yaşam Doymu				
Genel Yaşam Doymu	5	170	0,725	0,725

Tablo 22'de her bir bölüme ait Cronbach alfa güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Anket formları incelendikten sonra analize hazır hale getirilmiştir. Anket bölümlerine ait Cronbach alfa katsayıları $0,60 < \alpha < 0,80$, $0,80 < \alpha < 1,00$ olduğundan güvenilir aralığındadır.

Anket formu bölümlerinden biri olan iş doyumuna ait değişkenler uzman görüşleri ve yazın taraması matrisi yapılmıştır. Anket formunda yer alan Bölüm C- İş doyum ölçeğine ait değişkenler **Tablo 23**'te gösterilmektedir.

Tablo 23'te iş doyum değişkenlerine ait yazın taraması ve yüz yüze görüşme sonucu elde edilen değişkenlerin matrisi bulunmaktadır. Pollnac ve diğer araştırmacıların 2012 yılında geliştirmiş olduğu 27 maddelik 5 alt boyutlu ölçek temel alınarak uzman görüşlerine başvurulmuştur. İş doyumuna ait 5 alt boyut temel ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, kendine gerçekleştirme, yönetim ve doğadır. 27 maddelik ölçeğin ek soruları ise 3 adettir. Bu sorular genel iş doymu, mesleği tercih etme ve mesleği önerme şeklindedir. Yüz yüze görüşme sonucunda elde edilen

değişkenler anket formunda yer verilerek balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş doyum düzeyleri tespit edilmiştir.



Tablo 23: İş Doyum Ölçeğine Ait Değişkenler

İŞ DOYUMU DEĞİŞKENLERİ VE DEĞİŞKENLERİN KAYNAKLARI								
BOYUTLAR	DEĞİŞKENLER	YAZIN TARAMASI	YÜZ YÜZE GÖRÜŞME	BOYUTLAR	DEĞİŞKENLER	YAZIN TARAMASI	YÜZ YÜZE GÖRÜŞME	
TEMEL İHTİYAÇLAR	Emniyet	✓	✓	KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME	Mesleğin zorlukları	✓	✓	
	Ücret	✓	✓		YÖNETİM	Macera	✓	✓
	Psikolojik baskı	✓				Mesleğin değerleri	✓	
	Hijyen	✓	✓	Çatışma düzeyi		✓		
	Çalışma saatleri	✓	✓	Çatışmayı çözme		✓		
	Sağlık	✓	✓	Yönetim		✓	✓	
	Yorgunluk	✓	✓	Kurallar ve standartlar		✓		
	Balık avlanma süreleri	✓		Yönetimin baskısı		✓		
	Geçim kaynağı	✓	✓	DOĞA	Barınma limanlarının durumu	✓		
	Balık stokları	✓			Balık stoklarının seviyesi	✓		
SOSYAL İHTİYAÇLAR	Seyirde olmanın verdiği haz	✓		GENEL SORULAR	Genel iş doyumu	✓	✓	
	Evden uzakta geçirilen süre	✓	✓		Meslek tercih sebebi	✓	✓	
	Kendi işinin patronu olma	✓	✓		Mesleği önerme	✓	✓	
	Statü	✓						
	Aile ve arkadaşlar ile geçirilen zaman	✓						

4.5.2. Katılımcıların Profil Bilgilerine Ait Analiz ve Bulgular

Araştırmanın örneklemini toplam 170 balıkçı sınıfı gemiadamından oluşmaktadır. Anket formunu dolduran katılımcıların % 94,7'si (161) erkek, % 5,3 (9) kadındır. Araştırmada yer alan katılımcıların yaşları, 36 ve üstü yaş aralığında kümelenmektedir. Katılımcıların %37,7'si (64) bekar, %62,3'si (106) evlidir. Katılımcıların % 43,6'sı birden fazla çocuk sahibidir. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının eğitim seviyeleri incelendiğinde; büyük kısmının lise mezunu olduğu % 36,5 (62), %21,2 (36) fakülte veya yüksekokul mezunu olduğu ve %4,7 (8) lisansüstü derecesinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan balıkçı sınıfı gemiadamlarının profil bilgileri **Tablo 24**'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Balıkçı Sınıfı Gemiadamlarına Ait Genel Bilgiler

KATILIMCILARA AİT PROFİL BİLGİLERİ					
DEĞİŞKEN	N	%	DEĞİŞKEN	N	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Erkek	161	94,7	İlkokul	31	18,2
Kadın	9	5,3	Ortaokul	33	19,4
Yaş			Lise	62	36,5
18-25	31	18,2	Fakülte/Yüksekokul	36	21,2
26-35	30	17,6	Lisansüstü	8	4,7
36-45	33	19,4	Ücret		
46 +	76	44,7	0-1500TL	36	21,2
Medeni Durum			1501-3000	52	30,6
Bekar	64	37,7	3001-4500TL	37	21,8
Evli	106	62,3	4501+	45	26,5
Çocuk Durumu					
Var	109	64			
Yok	61	35,9			

Balıkçıların kazançları incelendiğinde, büyük kısmının 3000 TL altında ücret aldığı görülmektedir. %21,8'i (37) 3000 TL ile 4500 TL arasında kazanç elde ederken, %26,5'i (45) 4500 TL üstü kazanç sağlamaktadır. **Tablo 25**'te balıkçı sınıfı gemiadamları ait tekne bilgileri yer almaktadır.

Tablo 25: Tekne İle İlgili Genel Bilgiler

KATILIMCILARA AİT TEKNE BİLGİLERİ					
DEĞİŞKEN	N	%	DEĞİŞKEN	N	%
Teknedeki Görev			Tekne Büyüklüğü		
Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	18,8	0-10	109	64,1
Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	43,5	11-20	28	16,5
Balıkçı Gemisi Tayfası	64	37,6	21-30	14	8,2
Yeterlilik			31-40	7	4,1
Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	8	4,7	41-50	8	4,7
Balıkçı Gemisi Kaptanı	37	21,8	Avlanma Tipi		
Balıkçı Gemisi Tayfası	32	18,8	Ağ Balıkçılığı	44	25,9
Yat Kaptanı	13	7,6	Trol Balıkçılığı	14	8,2
Sınırlı Vardiya Zabiti	12	7,1	Olta Balıkçılığı	43	25,3
Amatör Denizci (ADB)	23	13,5	Gırgır-İğrip	27	15,9
Usta gemici	29	17,1	Voli avcılığı	21	12,4
Gemici	16	9,4	Paragat	21	12,4
Deniz Tecrübesi			Balıkçı Barınağı		
0-10	52	30,6	Çeşme	34	20
11-20	47	27,6	Foça	30	17,6
21-30	37	21,8	Güzelbahçe	27	15,9
31+	34	20	Urla	34	20
Ailede Balıkçılıkla Uğraşan Birey			Karaburun	25	14,7
Var	134	78,8	Bostanlı	20	11,8
Yok	36	21,2			

Teknelere ait bilgiler incelendiğinde; balıkçı sınıfı gemi adamlarının teknede buldukları görev %18,8'si (32) açık deniz balıkçı gemisi kaptanı, % 43,5'si (74) balıkçı gemisi kaptanı, %37,6'sı (64) tayfa sınıfındadır. Yeterlilik derecelerine göre ise; katılımcıların %4,7'si (8) açık deniz balıkçı gemisi kaptanı, % 7,6'sı (13) yat kaptanı, %17,1'si (29) usta gemici, % 9,4'ü (16) gemici yeterliliğindedir. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübeleri incelendiğinde; 30 yıl ve üstünde tecrübe sahibi olanlar topluluğun %20'sini oluşturmaktadır. Anketi cevaplayan olta balıkçıların çoğunun amatör denizci belgesine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Tekne büyüklüğü değişkeni incelendiğinde; genellikle ağ balıkçılığı yapan tekne boylarının küçük olmasından kaynaklı 0-10 metre aralığında tekneler yoğunluk göstermektedir. Balıkçıların avlanma tipi olarak %25,9'u (44) ağ balıkçılığı, %25,3'ü (43) olta

balıkçılığı, %15,9'u (27) gırgır-ıgırıp balıkçılığı yapmaktadır. Katılımcıların bağlama ve barınma hizmetini aldıkları bölgeler %20'si (34) Çeşme ili, %17,6'u (30) Foça ili, %14,7'si (25) Karaburun ilindeki çeşitli barınaklardır.

4.6. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada, değişkenler arasında ilişkiyi tanımlamak için pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Pearson korelasyon testi, bir değişken ile farklı bir değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını test eden bir yöntemdir. Katılımcıların ilgili ölçeklerde verdikleri cevaplar ile demografik değişkenler arasındaki farklılığı test etmek içinse Tek yönlü varyans testi (Anova) ve T- testi uygulanmıştır. Araştırmanın son kısmında ise, tükenmişliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkisini belirlemek için regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişken olan tükenmişlik faktörünün birden çok alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile bağımlı değişken olan iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki etki düzeyini belirlemek adına çoklu doğrusal regresyon uygulanmıştır.

4.6.1. Tükenmişlik Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular

Veri toplama aracının tükenmişlik değişkenlerine ilişkin balıkçı sınıfı gemiadamlarından alınan bildirimler ışığında hesaplanan ortalamaları, varyans ve standart sapmaları **Tablo 26**'da özetlenmiştir.

Tablo 26: Tükenmişlik Bölümüne İlişkin İstatiksel Bilgiler

Boyutlar	Madde Sayısı	N	Ölçek		
			Ortalama	Varyans	Std.Sapma
Duygusal Tükenme	9	170	23,08	54,8	7,4
Duyarsızlaşma	5	170	10,63	16,62	4,08
Kişisel Başarı	8	170	27,46	18,53	4,31

Not.: Duygusal Tükenme: 0-16 = Düşük, 17-26 = Orta, >27 =Yüksek; Duyarsızlaşma: 0-6 = Düşük, 7-12 = Orta, >13 = Yüksek; Kişisel Başarı : >39 = Düşük, 32-38 = Orta, 0-31 = Yüksek.

Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları yorumlama tablosuna göre değerlendirildiğinde, örneklemin orta düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları fakat yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissettikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 27: Tükenmişlik İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tükenmişlik İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler			
Boyutlar	Madde	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2,41	1,26
	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	2,51	1,13
	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	2,20	1,22
	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor.	2,85	1,21
	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	2,41	1,40
	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.	2,88	1,33
	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	3,51	2,64
	İş arkadaşlarımla birlikte çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.	2,25	1,13
	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	3,50	1,17
Duyarsızlaşma	İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,98	1,26
	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	2,15	1,21
	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	2,21	1,30
	İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1,95	1,14
	İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	2,35	1,21
Kişisel Başarı	İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	3,85	1,06
	İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3,88	1,05
	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.	3,85	1,21
	Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	4,30	0,86
	İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.	3,99	1,05
	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	3,88	1,02
	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	3,72	1,07
	İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.	3,93	1,05

Tablo 27'de tükenmişliğe ait istatistiksel verilerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutunda ortalama değeri (\bar{x} : 3,51) en yüksek olan ifade "*İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.*" ifadesidir. Yüz yüze yapılan görüşme sonucunda balıkçılar en çok çalışma koşullarının zorluğundan ve çalışma saatlerinden yakınmaktadırlar.

Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde ise, ortalama değeri (\bar{x} : 2,35) en yüksek olan ifade "*İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.*" dur. Bu ifade ise Maslach ve Jackson (1981) belirttiği gibi, insanları sanki birer nesne gibi görme, problemlerini önemsememe, sinirlilik ve depresyon durumları yaratma gibi belirtiler şeklinde kendini göstermektedir.

Kişisel başarı alt boyutunda ise, ortalama değeri (\bar{x} : 3,72) en düşük ifade "*Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim*" dir. Boyutlar arası ilişki ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişki varken, kişisel başarı alt boyutu ile diğer boyutlar arasında negatif bir ilişki gözlemlendiğinden en düşük ortalamaya sahip değer en yüksek tükenmişliği ifade etmektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğinde, kişisel başarı boyutunun bireysel değerlendirmelerde stres deneyimlerinin merkezinde olduğu belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 626). Bu yüzden, balıkçıların yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissinin olması aslında yüksek düzeyde de stres yaşadıklarının bir göstergesidir.

4.6.2. İş Doyumu Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular

Veri toplama aracının iş doyumu değişkenlerine ilişkin balıkçı sınıfı gemiadamlarından elde edilen yanıtların ortalamaları, varyans ve standart sapmaları **Tablo 28**'de özetlenmiştir.

Tablo 28: İş Doyumu Bölümüne İlişkin İstatiksel Bilgiler

Boyutlar	Madde Sayısı	N	Ölçek		
			Mean	Varyans	Std.Sapma
Temel İhtiyaçlar	3	170	8,45	7,02	2,7
Sosyal psikoloji	3	170	8,49	6,19	2,49
Kendini gerçekleştirme	3	170	10,53	6,35	2,52
Toplam	9	170	27,49	40,94	6,4

Not: Ölçekteki her maddenin orta noktası 3 olduğu için, tüm 9 maddeyi kullandığınızda olası en yüksek skor 45'dir. 28-36: orta dereceli memnuniyet, 37-45: yüksek derecede memnuniyeti göstermektedir.

Tablo 28'e göre balıkçıların iş doyum düzeylerine ait ortalama, varyans ve standart sapma değerleri yer almaktadır. İş doyumuna ait alt boyut ortalamalarına baktığımızda, temel ihtiyaçlar alt boyutu (\bar{x} : 8,45) ortalaması, sosyal psikoloji alt boyutları (\bar{x} : 8,49) ortalaması, kendini gerçekleştirme boyutu ise (\bar{x} : 10,53) ortalamasına sahiptir. Buna göre balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş doyum düzeyleri düşük seviyede (\bar{x} : 27,49) gözlemlenmiştir. **Tablo 29'da** iş doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 29: İş Doyumu İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İş Doyumu İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler			
Boyutlar	Madde	Ortalama	Standart Sapma
Temel ihtiyaçlar	Maddi kazancımдан,	2,96	1,15
	Gelecekteki kazancın tahmin edilebilirliği,	2,59	1,16
	Mesleğimin emniyet koşullarından,	2,9	1,2
Sosyal Psikoloji	Evden uzakta geçirdiğim süreden	2,42	1,05
	İşimden kaynaklanan fiziksel yorgunluktan,	2,92	1,19
	Mesleğimin sağlık ve hijyen koşullarından,	3,16	1,13
Kendini Gerçekleştirme	Mesleğimin macerayı içinde barındırmasından,	3,73	1,05
	Mesleğimde söz sahibi olma düzeyinden,	3,69	1,08
	Mesleğimin çalışma koşullarından,	3,12	1,11

Tablo 29'da iş doyumuna ait istatistiksel verilerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, temel ihtiyaçlar

alt boyutuna ait “ gelecekteki kazancın tahmin edilebilirliği” en düşük ortalamaya (\bar{x} : 2,59) sahip yargısıdır. Bu durum balıkçıların avlanma sezonlarındaki balık stoklarını tahmin edememesi, kaçak avcılık ve balık çeşitliliğinde azalmadan kaynaklı gelir dağılımındaki değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir boyut olan sosyal psikoloji boyutunda ise “evden uzakta geçirdiğim süreden” memnuniyetini ölçen maddesi en düşük ortalamaya (\bar{x} : 2,42) sahiptir. Seyir sürelerinin değişkenliği, balıkçıların işlerinden memnun kalmamalarına sebep olmaktadır. Son boyutta ise “mesleğimin çalışma koşullarından” maddesi ortalama (\bar{x} : 3,12) olarak en düşük ifadesidir. Balıkçıların çalışma koşullarının zorluğu ve çalışma saatlerinin değişkenliğinden dolayı iş doyumlarında memnuniyetsizlik gözlenmektedir.

4.6.3. Yaşam Doyumu Bölümüne İlişkin Analiz ve Bulgular

Balıkçıların genel yaşam doyumuna ait ortalama (\bar{x} : 21,01) ve standart sapma (σ : 6,27) değerlerine göre orta düzeyde memnuniyet gözlemlenmektedir. Yaşam doyumunu değişkenlerine ilişkin balıkçı sınıfı gemiadamlarının ortalamaları ve standart sapmaları **Tablo 30**'da özetlenmiştir.

Tablo 30: Yaşam Doyumu İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yaşam Doyumu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler			
No	Madde	Ortalama	Standart Sapma
1	Yaşadığım hayat ideallerime çok yakındır.	3,41	1,76
2	Balıkçılık mesleğinden elde ettiğim kazançla bağlı olarak ulaştığım yaşam standartlarından memnunum.	3,44	1,83
3	Yaşamımdan bir bütün olarak memnunum.	4,7	1,72
4	Şimdiye kadar, hayatımda benim için önemli olan şeyleri elde ettim.	4,47	1,76
5	Hayatımı değiştirme imkânı olsa, herhangi bir değişiklik yapmam.	4,1	1,99

Tablo 30'da yaşam doyumuna ait istatistiksel verilerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, yaşam doyumuna ait ifadelerden en düşük ortalamaya sahip olan “Yaşadığım hayat

ideallerime çok yakındır.” ifadesidir. Balıkçıların hayal ettikleri yaşam koşulları ile elde ettikleri arasında farklılıklar gözlemlenmektedir. Bu durum yaşamdan aldıkları doyumlarında azalmalara neden olmaktadır.

Ayrıca anket sorularında yer alan “*Eğer size bir fırsat tanınsaydı, balıkçılık mesleğini gelecek nesillerinize önerir miydiniz?*” ek sorusuna verilen yanıtların % 57’si evet cevabını vermiştir. Diğer bir ek soru olan “*Eğer size bir fırsat tanınsaydı, balıkçılık mesleğini farklı bir meslek dalıyla değiştirir miydiniz?*” ifadesinde ise balıkçıların % 51,8’i hayır cevaplarını vermişlerdir. Bu durumda balıkçıların çoğunluğu fazlası meslek değiştirmek istemediklerini ve gelecek nesillere bu mesleği sürdürmelerini istedikleri tespit edilmiştir.

Anket sorularının en son ifadesi ise “*Mesleğinizle ilgili sizi olumsuz yönde etkileyen faktörleri/etmenleri belirtir misiniz?*” dir. Bu soruya verilen cevaplar ise, çoğunluğunu trol şebeke ağlarının kaçak avlanması, yorgunluk, kötü hava koşulları, toplumda saygı görmemek, işsizlik ve sağlık sorunlarıdır.

4.6.4. Değişkenler Arası Korelasyon

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiyi saptayabilmek adına Pearson Korelasyon Analizleri uygulanmıştır.

Değişkenler ve boyutlar arası korelasyon tablosunu incelediğimizde, genel olarak anlamlı ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Fakat; iş doyumunun alt boyutlarından olan temel ihtiyaçlar alt boyutu ile tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir (r: 0,13 p: 0084). Aynı zamanda iş doyumunun diğer bir alt boyutu olan sosyal psikoloji alt boyutu ile tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (r: 0,146 p: 0,058).

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde; tükenmişliğin iş doyumunu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır (r: -,421 p<0,05). Balıkçıların tükenmişlik seviyelerini artarken iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Tükenmişlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir (r: -0,17 p<0,05).

Tükenmişliğin kendi alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, tükenmişlik ile duygusal tükenme alt boyutu arasında pozitif yönde çok kuvvetli

düzeyde anlamlı ilişki gözlenmiştir (r: 0,90 p<0,05). Tükenmişlik ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde kuvvetli düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r: 0,746 p<0,05). Diğer bir alt boyutu olan kişisel başarı alt boyutu ile tükenmişlik arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki vardır.

İş doyumunu ile alt boyutları arasında ilişkiyi incelersek, iş doyumunu ile temel ihtiyaçlar, sosyal psikoloji, kendini gerçekleştirme alt boyutları arasında pozitif yönde kuvvetli düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkeni arasında ise pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (r: 0,611 p< 0,05). Bu çıkarımdan yola çıkılarak, balıkçıların iş doyum düzeyleri artarken yaşam doyumlarındaki memnuniyet seviyesinde de artış gözlenecektir.

Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur (r: 0,657 p<0,05). Balıkçıların duygusal tükenme düzeyleri artış gösterirken duyarsızlaşma alt boyutu düzeyinde de artış gözlenmektedir. Balıkçıların duygusal kaynaklarındaki yıpranma, yorgunluk düzeyleri duyarsızlaşmalarına sebep olmaktadır denilebilir. Duygusal tükenme ile kişisel başarı alt boyutu arasında bir ilişki ise saptanmamıştır (r: -0,047 p> 0,05).

Duyarsızlaşma alt boyutunun iş doyumunu alt boyutları ile ilişkisi ise negatif yönlü saptanmıştır. Balıkçıların duyarsızlaşma alt boyutu artış gösterirken iş doyum düzeylerinde azalma görülmektedir.

Tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan kişisel başarı alt boyutu ile iş doyum alt boyutlarından kendini gerçekleştirme alt boyutu arasında pozitif yönde zayıf seviyede anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r: 0, 225 p< 0,05).

Her bir değişkene ait alt boyutların birbirleri ile ilişkisini içeren korelasyon değerleri **Tablo 31**'de gösterilmektedir.

Tablo 31: Değişkenler Arası Korelasyon

		Tükenmişlik	İş Doyumu	Yaşam Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Temel İhtiyaçlar	Sosyal Psikoloji	Kendini Gerçekleştirme
Tükenmişlik	Pearson Correlation	1,000								
	Sig. (2-tailed)									
İş Doyumu	Pearson Correlation	-0,421**	1,000							
	Sig. (2-tailed)	0,000								
Yaşam Doyumu	Pearson Correlation	-0,170*	0,611**	1,000						
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,000							
Duygusal Tükenme	Pearson Correlation	0,900**	-0,502**	-0,281**	1,000					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000						
Duyarsızlaşma	Pearson Correlation	0,746**	-0,434**	-0,194*	0,657**	1,000				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000					
Kişisel Başarı	Pearson Correlation	0,296**	0,200**	0,233**	-0,047**	-0,174*	1,000			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,002	0,542	0,023				
Temel İhtiyaçlar	Pearson Correlation	-0,363**	0,837**	0,589**	-0,427**	-0,343**	0,133	1,000		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,084			
Sosyal Psikoloji	Pearson Correlation	-0,321**	0,817**	0,464**	-0,373**	-0,340**	0,146	0,500**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,058	0,000		
Kendini Gerçekleştirme	Pearson Correlation	-0,371**	0,853**	0,475**	-0,457**	-0,407**	0,225**	0,580**	0,563**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	

Not: **p < 0,01, * p < 0,05, r değerine göre; 0,9-1,0: çok kuvvetli, 0,7- 0,89: kuvvetli, 0,5-0,69: orta, 0,3-0,49: düşük, 0,0- 0,29: zayıf ilişki vardır.

4.6.5. Demografik Değişkenlerin Diğer Değişkenlere Etkileri

Araştırmaya katılan balıkçıların demografik değişkenlerinin (yaş, medeni durum, çocuk durumu, ücret, teknedeki görev, deniz tecrübesi, ailede balıkçılıkla uğraşan bireyin var olup olmadığı) diğer değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını test etmek için istatistiksel olarak testlerden yararlanılmıştır.

Örnekleme boyutu 30'un üzerinde olan her tür verinin dağılımı normal dağılıma yaklaşıldığı varsayımdan dolayı, yapılan analizlerde ve kurulan hipotezlerde minimum örneklem sayısı 30 referans olarak alınmıştır (Altunışık, 2007: 172).

4.6.5.1. Değişkenlere İlişkin Karşılaştırmalı Analizler (T-Testi)

T-testi bağımsız iki grup arasında anlamlı olup olmadığını test eden karşılaştırmalı bir testtir. Anlamlılık düzeyi ise "significance 2 tailed" değerinin %5 güven aralığının altında çıkması ile test edilmektedir. İki gruptan fazla değişkenin olduğu durumlarda ise, tesadüfi olarak seçilen örneklem arasında (minimum 30 kişi) karşılaştırma yapabilmek için Anova testi uygulanmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2007: 185).

Araştırmaya katılan balıkçıların medeni durumlarına göre tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların var olup olmadığını tespit etmek için T-testi uygulanmıştır. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler sırasıyla;

- H₁: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₂: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₃: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₄: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının temel ihtiyaçlar alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

- H₅: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının sosyal psikoloji alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₆: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının kendini gerçekleştirme alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₇: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₈: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş doyumu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.
- H₉: Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşam doyumu arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

T-testi yorumlanmasında iki kademeli işlem söz konusudur. Birinci kademede Levene testi sonucunda varyansların eşit olup olmadıkları test edilmektedir. İkinci kademede ise t değerlerine ait sig.2 tailed değerleri $p < 0,05$ 'den küçük olmalıdır.

Medeni durum ile değişkenler arası anlamlı fark olup olmadığını gösteren T-testi sonuçları **Tablo 32**'de özetlenmiştir.

Tablo 32: Bağımsız İki Grup Arası Farkların Testi (Medeni Durum)

	Medeni Durum	N	X	S.S	t	p
Duygusal tükenme	Bekar	63	21,35	8,04	-2,24	0,027*
	Evli	106	24,07	6,87		
Duyarsızlaşma	Bekar	63	10,33	4,78	-0,672	0,503
	Evli	106	10,8	3,63		
Kişisel başarı	Bekar	63	27,87	3,54	0,158	0,32
	Evli	106	27,19	4,71		
Temel ihtiyaçlar	Bekar	63	8,8	3	1,169	0,245
	Evli	106	8,27	2,42		
Sosyal psikoloji	Bekar	63	8,79	2,6	1,15	0,253
	Evli	106	8,33	2,42		
Kendini gerçekleştirme	Bekar	63	10,8	2,6	1,01	0,313
	Evli	106	10,4	2,48		
Tükenmişlik	Bekar	63	59,5	11,76	-1,434	0,154
	Evli	106	62	10,46		
İş doyumu	Bekar	63	28,38	7,2	1,359	0,176
	Evli	106	27	5,85		
Yaşam Doyum	Bekar	63	20,28	6,43	0,164	0,8
	Evli	106	20,12	6,15		

Not: * $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı fark olduğunu test eden H_1 hipotezi doğrulanmaktadır. H_1 hipotezinin doğrulanması sonucunda, evli balıkçıların bekâr balıkçılara oranla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.

Yapılan T-testi sonucunda $p > 0,05$ 'den büyük olmasından kaynaklı H_2 ve H_3 hipotezleri reddedilmiştir. Buna göre, medeni durumu farklı olan balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı fark yoktur ($p > 0,05$).

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının medeni durumları ile iş doyumunu alt boyutları arasında anlamlı farklılığı T-testi ile tespit edilmiştir. Buna göre, yapılan T-testi sonucunda $p > 0,05$ 'den büyük olmasından kaynaklı; H_4 , H_5 , H_6 hipotezleri reddedilmiştir. Balıkçıların medeni durumları ile iş doyumunu alt boyutları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Balıkçıların medeni durumları ile tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılığı T testi ile tespit edilmiştir. Yapılan T-testi sonucunda; H_7 , H_8 , H_9 hipotezleri reddedilmiştir ($p > 0,05$). Balıkçı sınıfı gemiadamlarının medeni durumları ile tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bir bireyin var olması ve olmamasına ile alt boyutlar, tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek için T-testi uygulanmıştır. 134 adet katılımcının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireyin olmamasından kaynaklı, karşılaştırmalı analiz yapmak adına rastgele 36 kişi seçilerek hipotezler oluşturulmuştur. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler sırasıyla;

- H_{10} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{11} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H₁₂: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₃: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile temel ihtiyaçlar alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₄: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile sosyal psikoloji alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₅: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile kendini gerçekleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₆: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₇: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₁₈: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin var olması ve olmaması ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ailede balıkçılıkla uğraşan bireyin var olması ve olmaması ile değişkenler farklılığı gösteren T-testi sonuçları **Tablo 33**'te özetlenmiştir.

Tablo 33: Bağımsız İki Grup Arası Farkların Testi (Ailede Balıkçılıkla Uğraşan Birey)

	Ailede Balıkçılıkla Uğraşan Birey	N	X	S.S	t	p
Duygusal tükenme	Var	134	23,7	7,56	2,146	0,03*
	Yok	36	20,75	6,36		
Duyarsızlaşma	Var	134	10,98	4,17	2,22	0,028*
	Yok	36	9,3	3,42		
Kişisel başarı	Var	134	27,39	3,86	-0,303	0,763
	Yok	36	27,69	5,72		

Temel ihtiyaçlar	Var	134	8,47	2,66	0,234	0,816
	Yok	36	8,36	2,63		
Sosyal psikoloji	Var	134	8,42	2,47	-0,769	0,443
	Yok	36	8,78	2,56		
Kendini gerçekleştirme	Var	134	10,45	2,57	-0,799	0,426
	Yok	36	10,83	2,33		
Tükenmişlik	Var	134	62,07	11,01	2,207	0,031*
	Yok	36	57,75	10,27		
İş doyum	Var	134	27,35	6,38	-0,516	0,606
	Yok	36	27,97	6,51		
Yaşam Doyum	Var	134	20,27	6,52	0,692	0,491
	Yok	36	19,55	5,25		

Not: * $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireyin var olması ve olmaması ile duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır ($p < 0,05$). Yapılan test sonucunda H_{10} hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Buna göre, yapılan T-testi sonucunda $p < 0,05$ 'den küçük olmasından kaynaklı; H_{11} hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireyin var olması ve olmaması ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı farklılık vardır. Ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bireylerin olması duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu çıkarımına da varılmıştır.

T-testi sonucunda anlamlılık düzeyini ifade eden p değeri %5'ten küçük olduğundan, H_{16} hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, balıkçı sınıfı gemiadamlarının ailelerinde balıkçılıkla uğraşan bir bireyin olması tükenmişlik düzeylerine etkilemektedir. Aile de balıkçılıkla uğraşan bireyin var olması, balıkçılıkla uğraşmayan bir bireye göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yapılan testler sonucunda H_{12} , H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{17} , H_{18} hipotezleri reddedilmiştir ($p > 0,05$).

4.6.5.2. Değişkenlere İlişkin Karşılaştırmalı Analizler (One Way Anova Testi)

T testi sadece iki grup arasında karşılaştırma yapmak için kullanılıyorken, Anova testi ikiden fazla grubun birbirleri arasında farklılaşmayı test eden istatistiksel bir yöntemdir. Anova testi sonuçları karşılaştırma yapılan grupların arasında farkın olup olmadığını göstermekle beraber bu farklılığa sebep olan grubu ortaya çıkarmak için de kullanılmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2007: 183). Verilerin analizi sırasında Levene testi kullanılarak varyansların homojen dağılıp dağılmadığını kontrol edilmiş, Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi ile gruplar arası farklılaşmanın yorumları yapılmıştır.

Katılımcıların yaş gruplaması, (1) 18-25, (2) 26-35, (3) 36-45, (4) 45+ olmak üzere 4 ana gruba ayrılmıştır. Tukey testi ile bu grupların hangilerinin arasında farklılıkların olduğu test edilmiştir. Bu analizlerin sonuçları **Tablo 34**'de gösterilmektedir.

- H₁₉: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₀: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre duyarsızlaşma düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₁: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre kişisel başarı düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₂: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre temel ihtiyaçlar düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₃: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre sosyal psikoloji düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₄: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre kendini gerçekleştirme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₅: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₆: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre iş doyumunu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H₂₇: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre yaşam doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 34: Yaş Gruplamasına Göre Anova Sonuçları

	Yaş	N	X	S.S	F	p
Duygusal tükenme	18-25	31	22,6	6,27	3,01	0,032*
	26-35	30	20,9	6,67		
	35-45	33	21,4	6,85		
	45+	76	24,8	8		
Duyarsızlaşma	18-25	31	10,48	4,46	1,91	0,128
	26-35	30	9,73	3,38		
	35-45	33	9,78	3,6		
	45+	76	11,4	4,27		
Kişisel başarı	18-25	31	26,9	4,1	1,768	0,155
	26-35	30	28,8	2,45		
	35-45	33	26,4	4,67		
	45+	76	27,5	4,69		
Temel ihtiyaçlar	18-25	31	8,48	2,5	0,439	0,235
	26-35	30	8,73	2,69		
	35-45	33	8,72	2,73		
	45+	76	8,21	2,68		
Sosyal psikoloji	18-25	31	8,87	2,54	0,362	0,781
	26-35	30	8,6	2,28		
	35-45	33	8,33	3,1		
	45+	76	8,36	2,26		
Kendini gerçekleştirme	18-25	31	10,83	2,28	1,816	0,146
	26-35	30	11,2	1,78		
	35-45	33	10,7	2,42		
	45+	76	10,1	2,83		
Tükenmişlik	18-25	31	60,1	7,8	3,012	0,032*
	26-35	30	59,4	9,09		
	35-45	33	57,6	11,4		
	45+	76	63,7	12,1		
İş doyum	18-25	31	28,2	6,52	0,855	0,466
	26-35	30	28,5	5,52		
	35-45	33	27,8	6,69		
	45+	76	26,6	6,55		
Yaşam Doyum	18-25	31	19,6	6,76	0,917	0,434
	26-35	30	18,9	5,52		
	35-45	33	19,8	5,43		
	45+	76	20,9	6,66		

Not: * P< 0,05 ise anlamlı fark vardır.

Anova testi sonucunda anlamlılık düzeyini ifade eden p değeri %5'ten küçük olduğundan, H₁₉ hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir

farklılık vardır. Gruplar arası farklılaşmayı incelersek, 45 yaş ve üstü balıkçı sınıfı gemi adamlarının diğer yaş gruplarına göre duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anova testi sonucunda her bir faktör için p değeri %5'ten büyük olduğundan, tükenmişlik alt boyutlarında duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutuna ait H₂₀ ve H₂₁ hipotezleri reddedilmiştir.

Balıkçı sınıfı gemi adamlarının yaşlarına göre iş doyumu alt boyutları arasında anlamlı farklılığın var olup olmadığı Anova testi ile tespit edilmiştir. Buna göre, yapılan test sonucunda $p > 0,05$ 'den büyük olmasından kaynaklı; H₂₂, H₂₃ ve H₂₄ hipotezleri reddedilmiştir. Balıkçıların yaş gruplarına göre iş doyumu alt boyutları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Anlamlılık düzeyini ifade eden p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan H₂₅ hipotezi desteklenmiştir. Buna göre balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Gruplar arası ortalamaları incelediğimizde, 45 yaş ve üstü balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede gözlemlenmiştir.

Yapılan Anova testi sonucunda, H₂₆ ve H₂₇ hipotezleri reddedilmiştir ($p > 0,05$). Buna göre; balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşlarına göre iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Katılımcıların gelir düzeyleri, (1) 0-1500 TL, (2) 1501-3000 TL, (3) 3001-4500 TL, (4) 4501+ TL olmak üzere 4 ana gruba ayrılmıştır. Tukey testi ile bu grupların hangilerinin arasında farklılıkların olduğu test edilmiştir. Bu analizlerin sonuçları **Tablo 35**'de gösterilmektedir.

- H₂₈: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre duygusal tükenme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂₉: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre duyarsızlaşma düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₀: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre kişisel başarı düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H₃₁: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre temel ihtiyaçlar düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₂: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre sosyal psikoloji düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₃: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre kendini gerçekleştirme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₄: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₅: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre iş doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₆: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre yaşam doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 35: Ücret Grublamasına Göre Anova Sonuçları

	Ücret	N	X	S.S	F	p
Duygusal tükenme	0-1500 TL	36	25,2	8,8	2,173	0,093
	1501-3000 TL	52	23,4	7,9		
	3001-4500 TL	37	23,1	5,5		
	4500+ TL	45	21	6,62		
Duyarsızlaşma	0-1500 TL	36	11,5	5,25	0,981	0,403
	1501-3000 TL	52	10,1	3,85		
	3001-4500 TL	37	10,7	3,67		
	4500+ TL	45	10,48	3,55		
Kişisel başarı	0-1500 TL	36	28,1	3,2	0,419	0,74
	1501-3000 TL	52	27,1	4,54		
	3001-4500 TL	37	27,5	4,28		
	4500+ TL	45	27,4	4,85		
Temel ihtiyaçlar	0-1500 TL	36	7,8	2,87	3,331	0,021*
	1501-3000 TL	52	8,1	2,68		
	3001-4500 TL	37	8,4	2,18		
	4500+ TL	45	9,44	2,57		
Sosyal psikoloji	0-1500 TL	36	8,48	2,66	0,042	0,989
	1501-3000 TL	52	8,46	2,55		
	3001-4500 TL	37	8,62	2,16		
	4500+ TL	45	8,44	2,6		
Kendini gerçekleştirme	0-1500 TL	36	10,13	2,54	3,232	0,024*
	1501-3000 TL	52	9,86	2,71		
	3001-4500 TL	37	11,02	2,28		
	4500+ TL	45	11,2	2,26		

Tükenmişlik	0-1500 TL	36	64,8	13,48	1,989	0,121
	1501-3000 TL	52	60,6	106		
	3001-4500 TL	37	60,9	9,2		
	4500+ TL	45	59,02	10,1		
İş doyum	0-1500 TL	36	26,4	7	1,927	0,127
	1501-3000 TL	52	26,42	6,85		
	3001-4500 TL	37	28,1	5,4		
	4500+ TL	45	29,1	5,88		
Yaşam Doyum	0-1500 TL	36	19,25	5,95	3,839	0,011*
	1501-3000 TL	52	18,82	6,06		
	3001-4500 TL	37	19,6	5,49		
	4500+ TL	45	22,7	6,75		

Not: * $P < 0,05$ ise anlamlı fark vardır.

Anova testi sonucunda p değeri %5'ten büyük olduğundan, H_{28} , H_{29} , H_{30} , H_{32} , H_{34} , H_{35} reddedilmiştir. Buna göre; balıkçı sınıfı gemiadamların ücretlerine göre tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu alt boyutların sosyal psikoloji alt boyutu, tükenmişlik ve iş doyumunu hipotezleri reddedilmiştir.

Anlamlılık düzeyini ifade eden p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan, H_{31} , H_{33} ve H_{36} hipotezi desteklenmiştir. Buna göre balıkçı sınıfı gemiadamlarının ücretlerine göre temel ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme ve yaşam doyum düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Söz konusu analizde Tukey testi sonuçları incelendiğinde; Balıkçı sınıfı gemi adamlarının 1500 TL altında kazanç sağlayanlar ile 4500 TL ve üzeri kazanç sağlayanların temel ihtiyaçlar boyutları arasında tamamen farklı olduğu gözlemlenmiştir. Aynı şekilde balıkçı sınıfı gemi adamlarının 1500 TL altında kazanç sağlayanlar ile 4500 TL ve üzeri kazanç sağlayanların yaşam doyum düzeyleri arasında tamamen farklı olduğu gözlemlenmiştir. Bu duruma göre; Türkiye standartları altında kazanç sağlayan bireylerin yüksek kazanç sağlayan bireylere oranla yaşamdan aldıkları doyum düzeyleri daha düşüktür. Aynı zamanda balıkçıların elde ettikleri kazançta göre temel ihtiyaçlarından aldıkları doyum düzeyi farklılaşmaktadır. Düşük ücretli çalışan balıkçıların yüksek ücretle çalışanlara göre temel ihtiyaç memnuniyetleri daha düşük düzeydedir.

Katılımcıların teknedeki görev sınıflaması, (1)Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı, (2)Balıkçı Gemisi Kaptanı, (3)Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı olmak üzere 3 ana gruba ayrılmıştır. Bu analizlerin sonuçları **Tablo 36**'da gösterilmektedir.

- H₃₇: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre duygusal tükenme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₈: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre duyarsızlaşma düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₃₉: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre kişisel başarı düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₀: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre temel ihtiyaçlar düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₁: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre sosyal psikoloji düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₂: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre kendini gerçekleştirme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₃: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₄: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre iş doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄₅: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre yaşam doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 36: Teknedeki Görev Sınıflamasına Göre Anova Sonuçları

	Teknedeki Görev	N	X	S.S	F	p
Duygusal tükenme	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	22,5	6,45	1,28	0,36
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	24	8,21		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	22,3	6,82		
Duyarsızlaşma	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	10,9	4,35	0,834	0,436
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	10,93	4,23		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	10,1	3,75		
Kişisel başarı	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	27,68	5,13	0,081	0,922
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	27,47	4,82		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	27,31	3,12		
Temel ihtiyaçlar	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	8,78	2,63	3,208	0,043*
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	7,87	2,81		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	8,95	2,34		
Sosyal psikoloji	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	8	2,47	2,968	0,05*
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	8,2	2,51		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	9,07	2,38		

Kendini gerçekleştirme	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	11,03	2,27	3,372	0,037*
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	9,97	2,9		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	10,9	2,01		
Tükenmişlik	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	61,1	11,68	1,028	0,36
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	62,4	11,81		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	59,7	9,5		
İş doyum	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	27,8	5,67	3,73	0,022*
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	26	6,96		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	28,9	5,75		
Yaşam Doyum	Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı	32	21,88	5,06	2,852	0,06
	Balıkçı Gemisi Kaptanı	74	18,9	6,69		
	Balıkçı Gemisi Tayfa Sınıfı	64	20,6	6,11		

Not: * $P < 0,05$ ise anlamlı fark vardır.

Anova testi sonucunda p değeri %5'ten büyük olduğundan, H_{37} , H_{38} , H_{39} , H_{43} , H_{45} hipotezleri reddedilmiştir. Buna göre; balıkçı sınıfı gemiadamlarının teknedeki görevlerine göre tükenmişlik alt boyutları, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumuna göre farklılaşmayı ifade eden hipotezleri reddedilmiştir.

Anlamlılık düzeyini ifade eden p değeri 0,05 den küçük olduğundan, H_{40} , H_{41} , H_{42} , H_{44} hipotezleri desteklenmiştir. Balıkçıların teknedeki görevlerine göre temel ihtiyaçlar, sosyal psikoloji, kendini gerçekleştirme ve iş doyumunu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Fakat gruplar arası bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübelerine göre sınıflaması, (1) 0-10 yıl, (2) 11-20 yıl, (3) 21-30 yıl, (4) 31+ yıl olmak üzere 4 ana gruba ayrılmıştır. Bu analizlerin sonuçları **Tablo 37**'de gösterilmektedir.

- H_{46} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre duygusal tükenme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{47} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre duyarsızlaşma düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{48} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre kişisel başarı düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{49} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre temel ihtiyaçlar düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{50} : Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre sosyal psikoloji düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H₅₁: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre kendini gerçekleştirme düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₅₂: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₅₃: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre iş doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₅₄: Balıkçı sınıfı gemiadamlarının deniz tecrübesine göre yaşam doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 37: Balıkçı Sınıfı Gemiadamlarının Deniz Tecrübesine Göre Anova Sonuçları

	Deniz Tecübesi	N	X	S.S	F	p
Duygusal tükenme	0-10 yıl	52	21,8	6,47	1,153	0,329
	11-20 yıl	47	23,1	6,86		
	21-30 yıl	37	24,8	8,13		
	31+	34	22,9	8,49		
Duyarsızlaşma	0-10 yıl	52	9,9	4	0,803	0,494
	11-20 yıl	47	10,85	3,53		
	21-30 yıl	37	11,1	4,38		
	31+	34	11	4,55		
Kişisel başarı	0-10 yıl	52	27,4	3,55	0,331	0,803
	11-20 yıl	47	27,2	3,46		
	21-30 yıl	37	27,3	5,51		
	31+	34	28,1	4,99		
Temel ihtiyaçlar	0-10 yıl	52	9	2,42	1,646	0,181
	11-20 yıl	47	8,59	2,68		
	21-30 yıl	37	7,89	2,8		
	31+	34	8,02	2,69		
Sosyal psikoloji	0-10 yıl	52	9,17	2,63	2,403	0,06
	11-20 yıl	47	8,46	2,44		
	21-30 yıl	37	7,81	2,54		
	31+	34	8,23	2,07		
Kendini gerçekleştirme	0-10 yıl	52	10,86	2,2	0,484	0,694
	11-20 yıl	47	10,44	1,99		
	21-30 yıl	37	10,45	3,17		
	31+	34	10,23	2,86		
Tükenmişlik	0-10 yıl	52	59,2	9,26	1,011	0,389
	11-20 yıl	47	61,1	8,63		
	21-30 yıl	37	63,1	12,6		
	31+	34	62,1	13,9		
İş doyumu	0-10 yıl	52	29,1	6,38	1,845	0,141
	11-20 yıl	47	27,5	5,66		
	21-30 yıl	37	26,1	7,06		
	31+	34	26,5	6,39		
Yaşam Doyum	0-10 yıl	52	19,7	6,28	0,543	0,653
	11-20 yıl	47	19,4	5,97		
	21-30 yıl	37	20,9	6,7		
	31+	34	20,7	6,27		

Not: * P< 0,05 ise anlamlı fark vardır.

Yapılan Anova testi sonucunda her bir faktör için p değeri %5'ten büyük olduğundan, H₄₆, H₄₇, H₄₈, H₄₉, H₅₀, H₅₁, H₅₂, H₅₃, H₅₄ reddedilmiştir. Buna göre; balıkçıların teknedeki görevlerine göre tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu alt boyutları, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin ortalamaları arasında farklılık yoktur.

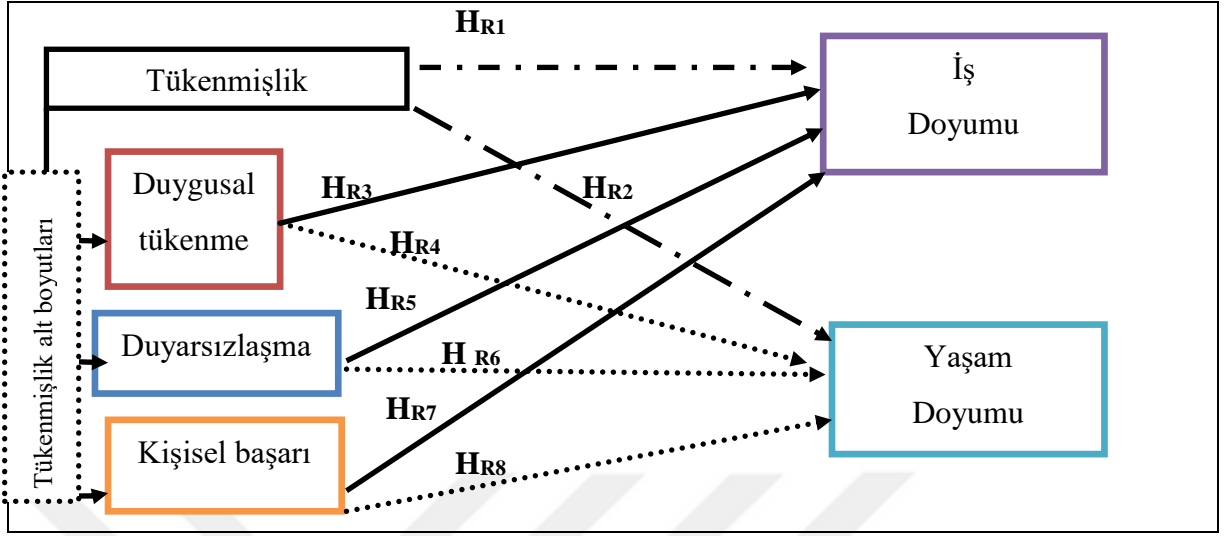
4.6.6. Değişkenler Arası Regresyon Analizi Bulguları

Balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik alt boyutlarının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etki düzeylerini ortaya koyabilmek için “Çoklu Regresyon Analizi” yapılmıştır. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumuna etkisinin ölçülmeye çalışıldığı regresyon analizi, bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişken tarafından nasıl açıklandığını bulmak için kullanılmıştır. Daha açık bir ifade ile regresyon analizi; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini ifade etmek için kullanılmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2007: 210).

Çoklu regresyon analizi yorumlanırken, bağımlı değişkenin ele alınan bağımsız değişken üzerindeki ilişki derecesini belirten çoklu korelasyon katsayısı olan R² değeri önemlidir. R², bağımsız değişkenlerdeki değişimin bağımlı değişken değişikliğinin ne kadarını (% yüzde) açıkladığının göstergesidir. B katsayısı ise, bağımsız değişkenin etkisini sabit tutarak bağımlı değişkeni belirleme etkisini ifade etmektedir. İşareti ise bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmektedir (Güriş ve Astar,2015: 295).

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisini belirlemek için “Basit Doğrusal Tek Değişkenli Regresyon Analizi” uygulanmıştır. Bu analiz, bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmektedir. Bu doğrusal ilişkiyi ise bir doğrunun denklemi ifade etmek mümkündür. Basit doğrusal regresyon analizinde bir bağımlı ve bir bağımsız değişken söz konusu iken, çoklu regresyon analizinde birden fazla bağımsız değişken mevcuttur (Altunışık ve diğerleri, 2007: 203; Güriş ve Astar, 2015: 295). **Şekil 23**'te değişkenler arası etkilerin ne yönlü ölçüldüğünü gösteren model bulunmaktadır.

Şekil 23: Araştırma Modeli



Şekil 23'te üç alt boyut altında toplanan tükenmişlik değişkenlerinin balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi model üzerinde gösterilmektedir.

Balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik değişkeninin iş doyumu üzerine etkisini belirlemeye yönelik geliştirilen basit doğrusal regresyon analizi için H_{R1} ve H_{R2} hipotezleri geliştirilmiştir. Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan tükenmişlik düzeyinin bağımlı değişken olan iş doyumu üzerine etkisi **Tablo 38**'de gösterilmektedir.

Tablo 38: Tek Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik ve İş Doyumu)

Model	R	R ²	Tahmini S.Sapma	F	Sig.
1	0,421	0,178	5,81969	36,272	0,00
α	Beta	St.Hata	St.Beta	t	p
Tükenmişlik	-0,246	0,041	-0,421	-6,023	0,00

Not: Bağımlı değişken: iş doyumu, Bağımsız değişken: tükenmişlik

Regresyon analizi sonucunda, bağımlı değişkendeki değişimin % kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade eden R^2 değeri 0,178 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, bağımlı değişken olan balıkçıların iş doyum düzeylerinin % 17,8'i balıkçıların tükenmişlik düzeyleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

Bulgulara göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık değeri (F: 36,272 p<0,05) söz konusu modelin bağımlı değişkeni açıklamada önemli katkısı olduğunun göstergesidir ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. Beta değerine karşılık gelen t değeri (-6,023) ve anlamlılık seviyesini ifade eden sig. değeri (0,00) olduğundan, söz konusu değişkenin açıklama kabiliyetine olan katkısı istatistiksel açıdan anlamlıdır. Beta değeri (-0,246) negatif bir değer olduğundan, balıkçıların tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif bir ilişki vardır. Balıkçıların tükenmişlik düzeylerindeki bir birim artış iş doyum düzeylerinde 0,246 birim azalmasına sebep olacaktır. Buna göre **H_{R1}** hipotezi desteklenmiştir.

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan tükenmişlik düzeyinin bağımlı değişken olan yaşam doyumuna üzerine etkisi **Tablo 39**'da gösterilmektedir.

Tablo 39: Tek Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu)

Model	R	R ²	Tahmini S.Sapma	F	Sig.
1	0,170	0,029	6,1941	5,024	0,026
α	Beta	St.Hata	St.Beta	t	p
Tükenmişlik	-0,097	0,043	-0,17	-2,241	0,026

Not: Bağımlı değişken: yaşam doyumuna, Bağımsız değişken: tükenmişlik

Tablo 39 incelendiğinde, F değeri 5,024 ve p değeri %5 değerinden küçük olduğundan (0,026) regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Regresyon analizi sonucunda çıkan R² değeri (0,029); bağımlı değişken olan balıkçıların yaşam doyum düzeylerinin % 2,9'u balıkçıların tükenmişlik düzeyleri tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Beta değerine karşılık gelen (-0,097) ve anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'den küçük olduğundan, balıkçıların tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunu arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Tükenmişlik düzeylerindeki bir birim artış yaşam doyum düzeylerinde 0,097'lik azalmaya sebep olacaktır. Buna göre, **H_{R2}** hipotezi desteklenmiştir.

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının bağımlı değişken olan iş doyumuna üzerine etkisi **Tablo 40**'da gösterilmektedir.

Tablo 40: Çok Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doymu)

Model	R	R ²	Tahmini S.Sapma	F	Sig.
1	0,543	0,295	5,4217	23,12	0,00
α	Beta	St.Hata	St.Beta	t	p
Duygusal Tükenme	-0,345	0,075	-0,399	-4,601	0,00
Duyarsızlaşma	-0,227	0,138	-0,145	-1,645	0,102
Kişisel Başarı	0,232	0,099	0,156	2,349	0,02

Not: Bağımlı değişken: iş doymu, Bağımsız değişken: tükenmişlik alt boyutları.

Çok değişkenli regresyon analizine göre, F değeri (23,12) ve anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan; regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır. Regresyon analizi sonucunda çıkan R² değeri (0,295) bağımlı değişken olan balıkçıların iş doym düzeylerinin %29,5'i balıkçıların tükenmişlik alt boyutları tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme düzeyine ait Beta değeri (-0,345) ve anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'den küçük olduğundan, balıkçıların tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile iş doymu arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal tükenme düzeylerindeki bir birim artış iş doym düzeylerinde 0,345'lik azalmaya sebep olacaktır. Buna göre, **H_{R3}** hipotezi desteklenmiştir.

Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeyine ait anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'den büyük olduğundan (p: 0,102), balıkçıların tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Buna göre, **H_{R5}** hipotezi reddedilmiştir.

Kişisel başarı alt boyutuna ait anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük olduğundan, istatistiksel açıdan anlamlı ve iş doymu ile pozitif ilişkidir (Beta: 0,232 p: 0,003). Kişisel başarı alt boyutundaki bir birim artış balıkçıların iş doym düzeylerinde 0,232 artışa sebep olacaktır. Bu çıkarıma göre **H_{R7}** hipotezi desteklenmiştir.

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının bağımlı değişken olan yaşam doymu üzerine etkisi **Tablo 41**'de gösterilmektedir.

Tablo 41: Çok Değişkenli Regresyon Analizi Özeti (Tükenmişlik Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu)

Model	R	R ²	Tahmini S.Sapma	F	Sig.
1	0,358	0,128	5,904	8,141	0,000
α	Beta	St.Hata	St.Beta	t	p
Duygusal Tükenme	-0,252	0,082	-0,298	-3,085	0,002
Duyarsızlaşma	0,064	0,151	0,041	0,422	0,673
Kişisel Başarı	0,329	0,108	0,226	3,055	0,003

Not: Bağımlı değişken: yaşam doyumunu, Bağımsız değişken: tükenmişlik alt boyutları

Yapılan çok değişkenli regresyon analizine göre, F değeri (8,141) ve anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan, regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır. Regresyon analizi sonucunda çıkan R² değeri (0,128); bağımlı değişken olan balıkçıların yaşam doyum düzeylerinin %12,8'i balıkçıların tükenmişlik alt boyutları tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme düzeyine ait Beta değeri (-0,252) ve anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'den küçük olduğundan, balıkçıların tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile yaşam doyum arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal tükenme düzeylerindeki bir birim artış yaşam doyum düzeylerinde 0,252'lik azalmaya sebep olacaktır. Buna göre, **HR4** hipotezi desteklenmiştir.

Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeyine ait anlamlılık düzeyini belirten p değeri 0,05'den büyük olduğundan, balıkçıların tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Buna göre, **HR6** hipotezi reddedilmiştir.

Kişisel başarı alt boyutuna ait anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük olduğundan, istatistiksel açıdan anlamlı ve yaşam doyumunu ile pozitif ilişkidir (Beta: 0,329 p: 0,02). Kişisel başarı alt boyutundaki bir birim artış balıkçıların yaşam doyum düzeylerinde 0,329 artışa sebep olacaktır. Bu çıkarıma göre **HR8** hipotezi desteklenmiştir.

4.7. ARAŞTIRMA KISITLARI

Araştırma İzmir ili çevresinde bulunan balıkçı barınaklarından 178 balıkçı sınıfı gemiadamları ile yüz yüze anket formu uygulanarak yapılmıştır. Anket sorularından bazılarında net cevap vermek istemeyen 8 balıkçı ise istatistiksel verilere dâhil edilmemiştir.

Araştırma kısıtlarından biri ise veri toplama aracı olarak anket formunun kullanılmasıdır. Anket çalışması detaylı, derinlemesine cevaplar alınmasına izin vermemektedir. Ayrıca anketlerde kullanılan tükenmişlik iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenlerinin katılımcı tarafından yanlış algılanabilecek bazı maddeler kontrollü olarak anlam bütünlüğü sağlanmış olsa da farklı algılar yaratmıştır. Bu nedenle yüz yüze görüşme tekniği uygulanırken, gerekli tanımlamalar açık ve net şekilde yapılmıştır.

Anketlerin cevaplandırılması sırasında yüz yüze görüşme yapıldığından, gönüllü olarak katılmak isteyen balıkçılara ulaşmakta güçlüklerin yaşanması da çalışmanın kısıtları arasındadır. Ayrıca örneklem dâhilinde kadın balıkçılara ulaşmakta zorluklar yaşanmış olup, kadın balıkçıların evrenin temsil etme yüzdesi az olduğundan istatistiksel verilerde cinsiyet karşılaştırılması yapılamamıştır.

Araştırmaya katılan balıkçıların gerçek görüş, düşünce ve algılarını samimi olarak ifade ettikleri kabul edilmiştir. Araştırmanın kısıtlarından biri, örneklem büyüklüğü tüm evreni kapsayacak genellemeleri içermemektedir. Elde edilen bulgular örnekleme göre değişiklik gösterebileceğinden, araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı İzmir ilindeki 6 adet balıkçı barınaklarında bulunan balıkçı sınıfı gemiadamları ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir.

4.8. TARTIŞMA

Araştırma bulgularına göre, balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları fakat yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissettikleri gözlemlenmiştir. Bu bakımdan, balıkçı sınıfı gemiadamları için tükenmişlik ciddi bir sorun olarak tespit edilmiştir. Yazında

karşımıza çıkan çalışmalarda ise tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar öncelikle insan ilişkilerinin yoğun olarak gözlemlendiği meslek gruplarında (sosyal hizmet çalışanları, avukatlar, doktorlar, öğretmenler, insan kaynakları çalışanları vb.) gerçekleştirilmiştir. Fakat balıkçı sınıfı gemi adamlarına yönelik çalışmalar literatür de bulunmamaktadır. Denizciler üzerinde yapılan çalışmaları incelersek; Zorba (2016)'nın araştırmasında gemiadamlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutunda yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bir diğer çalışma da ise gemiadamlarının tükenmişlik alt boyutları değerlendirildiğinde orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Aydın, 2015). Bu durumda denizci kökenli bireylerde benzer tükenmişlik seviyeleri gözlenmektedir denilebilir.

Araştırma bulgularından bir diğeri ise, balıkçı sınıfı gemi adamlarının iş doyumları düşük düzeyde, yaşam doyum düzeyleri orta düzeyde tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ruhsal açıdan tükenen balıkçıların iş ve yaşam doyum düzeyleri etkilenmektedir. Yazında balıkçıların iş doyum düzeylerine yönelik yapılan çalışmalarda ise balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş doyum düzeyleri yüksek seviyede gözlemlenmiştir. Bu durumda Türkiye'de faaliyet gösteren balıkçı sınıfı gemiadamlarının Avrupa'da bulunan balıkçı sınıfı gemiadamlarına göre iş doyum düzeyleri daha düşük seviyede olduğu çıkarımına varılmaktadır.

Bu durum, Türkiye'nin, kaynak ve filo yönetimi, denetleme ve kontrol, yapısal eylemler, hedef türler açısından stokların tespiti ve kaynakların yönetimi bakımından yeterli bilimsel araştırmaların bulunmadığı ve pazara müdahale sistemi, devlet yardımları alanlarında eksikleri bulunduğu, bu alanlara yönelik ilgili mevzuat konusunda da yeterince gelişme kaydedemediğini göstermektedir. Türkiye'de uygulanan balıkçılık politikası merkezi nitelikte olmasına rağmen, balıkçılık kaynaklarının sürdürülebilir işletimini sağlamayı destekleyen bir idari yapılanma oluşturulamadığı da görülmektedir. Bu durumda Türkiye'de, Avrupa Birliği'nde olduğu gibi balıkçılık sektörünü etkin biçimde düzenleyen bir balıkçılık politikası oluşturulması, balıkçılık konusunda müzakere sürecine hazır haline gelenebilmesi, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde yaşanabilecek risklerin önlenmesi gayesiyle çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Ege Denizi, avlanılan ürün miktarı ve çeşitliliği bakımından Türkiye’de önemli bir konuma sahiptir. Ege Denizi kıyıları boyunca yapılan balıkçılık, kullanılan av araç gereçleri ve yöntemler bakımından çeşitlilik göstermektedir. Ege Denizi kıyılarında koyların ve adaların çokluğu, balık çeşitliliği ve türlerin ekonomik değerlerinin yüksek olması balıkçılık mesleğini önemli bir meslek haline getirmektedir. Türkiye’de balık ve balıkçılık hakkında çeşitli zaman dilimlerinde yayınlanmış bilgiler olsa da, belli bir bölgede balıkçılık mesleğini sürdüren balıkçı sınıfı gemiadamlarına dair yapılan çalışmalar kısıtlıdır.

Balıkçılık, dünya genelinde hem gıda üretimi hem de istihdam sağlanması açısından önemli bir ekonomik faaliyettir. Teknolojik gelişmeler sonucunda, balıkçı filolarının kapasitesinde yaşanan artış, kaynaklar üzerinde baskı oluşturur hale gelmiştir. Filoda yaşanan kontrolsüz büyüme, stoklar ve balıkçılık kapasitesi arasındaki dengenin bozulmasına neden olmuştur.

Bu gelişmelerin beraberinde getirdiği zorluklar, balıkçılıktaki aşırı sermaye birikimi, yasadışı avcılığı körüklemesi, balıkçılıkta kullanılan av araçları, tekne boyu, motor gücü ve tonaj uyumuna dikkat edilmemesi, balıkçı gemilerinde yaşanan kazaların artması, balıkçılığın değişken/dinamik yapısından doğan ihtiyaçlar olarak sıralanabilir. Balıkçılar tarafında zorlukların karşılanmaya çalışılması bu dinamizme ve bununla gelen sorunlara psikolojik açıdan uyum sağlamasını zorlaştırmıştır. Dolayısıyla artan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji ile birlikte çalışma şartlarında zorluklar çalışanları hem zihinsel hem de bedensel olarak etkilemiş, bununla birlikte yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi olumsuz çağrışımları da beraberinde getirmektedir.

Tükenmişlik, bireylerin ruh sağlığını etkilediği gibi erken müdahale edilemezse ciddi sorunlara neden olan ve duygusal sorunları da içinde barındıran bir sendromdur. Bu sendrom hem psikolojik hem davranışsal ciddi belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromunun meydana gelmesi ile birlikte, isteksizlik, çalışanlara karşı duyarsızlık, enerji kaybı, işi başkasına yükleme, aile ve arkadaşlarından uzaklaşma, iş doyumsuzluğu, yaşamdan zevk almama gibi sorunlar yaratmaktadır. Duygusal anlamdaki yorgunluk, fiziksel yorgunluğu da beraberinde

getirmekte, bu kişiler kendilerini yorgun, bitkin ve boşlukta hissetmektedir. Tükenmişlik sendromunun yarattığı negatif etki, çalışanların işinden memnuniyeti ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisini etkilemekte ve ruhsal sağlığının yanında bedensel sağlığı üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Araştırmada balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyum düzeylerini belirlenmesi için “Pollnac 2012 Ölçeği” ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek için “Diener Yaşam Doyum Ölçeği” balıkçılara uyarlanmıştır. Cevapların derecelendirilmesi Likert tekniğine göre yapılmıştır. Bunun yanı sıra balıkçı sınıfı gemiadamlarının demografik özelliklerini içeren “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ankete 170 balıkçı sınıfı gemiadamı katılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları fakat yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissettikleri gözlemlenmiştir. Bu bakımdan, balıkçı sınıfı gemiadamları için tükenmişlik ciddi bir sorun olarak tespit edilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, balıkçılar duygusal açıdan yorgun, gergin ve fiziksel anlamda bitkin hissettikleri söylenebilir. Duygusal açıdan yorgun kişi, evde de gergin, rahatsız ve fiziksel olarak da yorgun hissedecektir. Çoğu zamanda iş hakkında söylenme ve şikayetler artacak, artan kavga ve rahatsızlıklar aile krizlerine ve ciddi evlilik sorunlarına neden olacaktır. Denizcilik sektörü içerisinde faaliyet gösteren tüm denizcilik işletmelerinin, eğitim kurumlarının, idarelerin, yakın ve uzak dış çevresindeki paydaşların konu üzerinde düşünceleri, önleyici yöntemler geliştirmeleri ve uygulamaları, mesleğin sürdürülebilir olması açısından büyük önem arz etmektedir.

Araştırma bulgularından bir diğeri ise, balıkçı sınıfı gemi adamlarının iş doyumları düşük düzeyde, yaşam doyum düzeyleri orta düzeyde tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ruhsal açıdan tükenen balıkçıların iş ve yaşam doyum düzeyleri etkilenmektedir. İş ve yaşamdan alınan doyum düzeylerinde memnuniyetsizlik hem ruhsal hem de fiziksel belirtileri beraberinde getirmektedir. Yoğun stres ve tükenmişliği yaşayan balıkçılar, işe karşı isteksizlik, işi erteleme, işi başkasına yükleme, iş doyumsuzluğu gibi belirtilerle karşı karşıya kalacaklardır.

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının anketin ek sorularına verdikleri cevaplar ise araştırmanın bir diğer bulgularındandır. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının iş doyum düzeyleri düşük olmasına rağmen, meslek değiştirmek istememeleri araştırmanın önemli bir bulgusudur. Balıkçılar genellikle aile mesleğini devam ettirmektedir ve işlerini severek yapmaktadır. Ayrıca balıkçılar genç nüfusa balıkçılık mesleğini öğretmek ve bu mesleği sürdürmelerini istemektedir. Fakat genç bireylerde bu durum farklılık göstermektedir. Balıkçıların gelir düzeylerindeki değişkenlik onları işsizlik ile karşı karşıya getirmektedir. Bu durumda, kıyı kesiminde yaşayan genç nüfusun balıkçılık mesleğini yapmak istememesi, özellikle aile balıkçılığının devamlılığını tehlikeye sokmaktadır.

Balıkçılık sektörünün en önemli sıkıntısı, trol şebeke ağlarının kaçak avlanması, yorgunluk, kötü hava koşulları, toplumda saygı görmemek, işsizlik ve sağlık sorunları oluşturmaktadır. Bu konuda devlet kurumlarının ve kooperatiflerin gerekli çalışmalar yaparak, politikalar ve kurallar geliştirerek üstesinden gelinebilir.

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının medeni durumlarına göre duygusal tükenme boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre medeni durumu evli olan balıkçıların duygusal tükenme boyutları bekâr balıkçılara göre daha yüksek düzeyde gözlenmiştir. Denizde çalışmanın zor şartlarını ifade eden balıkçılar sosyal yaşamı ve kendilerini en çok etkileyen unsurlardan aileden uzakta olmak, stres, yalnızlık, sefer süreleri şeklinde sıralamışlardır. Bu durumda duygusal kaynaklarındaki ciddi sıkıntılar aile yaşamında da sorunlara neden olmaktadır. Evli olan balıkçıların ailelerinde uzakta vakit geçiriyor olması duygusal kaynaklarında bozulmalara, stres ve gerginlik yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Bu durumda da balıkçıların duygusal tükenme düzeylerinde artış gözlenecektir.

Bir diğer bulgu ise, 45 yaş üstü balıkçılar genç balıkçılara göre duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek olarak saptanmıştır. Bunun nedeni ise, çalışma şartlarındaki zorluklar ve Türkiye standartlarının altında seyir eden gelir düzeyleri balıkçıların tükenmişlik düzeylerinde artışına neden olmuştur.

1500 TL altında ücret alan balıkçı sınıfı gemiadamlarının yaşam doyum düzeyleri diğer ücret gruplarına göre daha düşük seviyede gözlenmiştir. Balık çeşitliliğinin azalması, yetersiz ve uygun olmayan balıkçılık yönetim stratejileri, balıkçıların birim av güçlerini ve gelirlerinde azalmaya sebebiyet vermiştir. Aşırı

avcılık, aşırı sermaye birikimi, azalan balıkçı gelirleri ve istenmeyen av oranlarındaki artış balık stoklarının sürdürülebilir kullanımına zarar verdiği gibi balıkçıların yaşam koşullarını da engellemektedir. Bu duruma engel olmak için, Su ürünleri kooperatiflerin etkin ve verimli şekilde çalışmalarını sürdürmesi gerekmektedir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, iş doyumunu alt boyutlarından olan temel ihtiyaçlar alt boyutunda balıkçı gemisi kaptanlarının memnuniyet düzeyi açık deniz balıkçı gemisi kaptanı ve tayfa sınıfına göre daha düşük düzeyde tespit edilmiştir. Ankette yer alan temel ihtiyaçlar maddelerini incelersek, ücret değişkeni ve emniyet değişkeni ön plana çıkmaktadır. Bu durumda balıkçı gemisi kaptanlarının ücret ve emniyet değişkenlerine bağlı memnuniyet düzeyleri daha düşüktür denilebilir. Sosyal psikoloji boyutunda ise, açık deniz balıkçı gemisi kaptanı diğer görev sınıflarına göre memnuniyet seviyesi daha düşük gözlemlenmiştir. Sosyal psikoloji alt boyutunda ise mesleğin fiziki şartlarına ait değişkenler mevcuttur. Bu duruma göre, açık deniz gemisi kaptanları evden uzakta geçirdiği süreden ve mesleğin fiziki şartlarına ait memnuniyet seviyeleri daha düşük gözlemlenmiştir. Açık deniz gemisi kaptanlarının balıkçı gemisi kaptanlarına göre tekne seyir süreleri daha uzun olduğundan, evden uzakta geçirdikleri süre de uzamaktadır. Bu durumda ulaşılan yargı hipotezi de desteklemektedir.

Balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeyinin iş ve yaşam doyumunu üzerini etkisini tespit eden Regresyon Analizine göre, balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeyleri iş doyum düzeylerinin %17,8'ini ve yaşam doyum düzeylerini ise %2,9'unu açıklamaktadır. Regresyon analizi sonucunda, balıkçı sınıfı gemi adamlarının tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunu arasında negatif ilişki, yaşam doyum düzeyleri arasında tespit edilmiştir. Bu durumda balıkçıların tükenmişlik düzeyleri artış gösterirken iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri negatif etkilenmektedir. Yapılan yazın taramasında elde edilen bilgilere göre, tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumunu negatif ilişkisi doğrulanmıştır. Bu sorunu çözebilmek adına, balıkçılık sektöründe dengeli ve sürdürülebilir oluşumun sağlanması ve balıkçı sınıfı gemiadamlarının faaliyetleri üzerinde daha fazla çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca devlet kurumlarının ve paydaşlarının su ürünleri üretim kaynaklarının sürdürülebilirliği, avcılığın düzenlenmesi, balıkçılık filusunun ve su ürünleri

sektörünün faaliyetlerinin kayıt altına alınması, kontrol denetim ve izlenebilirliğin sağlanması konusunda iyileştirme politikaları izlenmelidir.

Sonuç olarak, İzmir ilinde gerçekleştirilen bu çalışmada balıkçı sınıfı gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerinin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi belirlenmiştir. Bu doğrultuda, balıkçılık sektöründe yapılan bu çalışmalar ile beraberinde sağlanan hizmet değişkenlerine önem verilmeli, balıkçı sınıfı gemiadamlarının çalışma koşullarını iyileştirilmelidir. Daha ileriki çalışmalarda ise uygulanacak anket formu Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli barınaklarda yapılarak örneklem grubu genişletilebilir ve karşılaştırmalara yer verilebilir.



KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., Yüksel H. (2011). Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*. 48(553): 87-99.

Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akşit Aşık, N.(2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467(31): 31-50.

Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Çalışma Koşulları ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*.3(1): 21-34.

Allen, P., Wellens, B., Smith, A. (2010). Fatigue in British Fishermen. *International Maritime Health*. 61(3): 154-158.

Altın, V. (2015). *Tükenmişlik Sendromu ve Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Ambrose, M.L.(2002). Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 89(1):803-812.

Antonucci, T.C., Lansford, J.E, Akiyama, H.A. (2001). Impact of Positive and Negative Aspects of Marital Relationships and Friendships on Well-Being of Older Adults. *Applied Development Science*. 5 (2): 68-75.

Anvari, M.K.A., Kalali, N.S., Gholipour, A. (2011). How Does Personality Affect on Job Burnout?. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 2(2): 115-119.

Apostle, R., Kasdan, L., Hanson, A. (1985). Work Satisfaction and Community Attachment among Fishermen in Southwest Nova Scotia. *Canadian Journal of Fisheries and Aquatic Science* 42: 256-67.

Aras, Z. (2006). *Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ardahan, F., Turgut, T. (2013). Motivational Factors for Recreational Fishing, The Profile and Life Satisfaction Level of Recreational Fishers and Nonparticipants of Fishing in Turkey. *Turkish Journal of Sport and Exercise*. 15(1): 58-72.

Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 10(2): 69- 96.

Arnold, H.J., Feldman, D.C. (1989). *Organisational Behaviour Job Satisfaction*. Singapore: Mc Graw Hill.

Aslan, Z. (2010). *Personel Güçlendirme ve Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Seyahat Acentalarında Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Astrauskaitė, M., Vaitkevičius, R. (2011). Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teachers' Sample. *International Journal of Business and Management*. 6(5): 41-50.

Avram, E., Ionescu, D., Mincu, C.L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 187: 679-684.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü Dergisi*. 14: 115-129.

Awa, L.W., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout Prevention: A Review of Intervention Programs. *Patient Education and Counseling*. 78: 184-190.

Awamleh, R., Evans, J., Ashraf, M. (2005). A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees Satisfaction and Performance in the US Banking Sector. *Journal of Comparative International Management*. 8(1): 3-19.

Aybas, M., Elmas, S., DüNDAR, G. (2013). İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İstihdam Edilebilirliğin Düzenleyici Rolü. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (ss. 77-83)*. Düzenleyen Dumlupınar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. 30 Mayıs- 1 Haziran.

Aydın, T. (2015). *Gemiadamlarının Maslach Tükenmişlik Modeli İle İncelenmesi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Aytaç S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(1): 96.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*. 3 (4) : 77-86.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Sixma, H.J., Bosveld, W., Dierendock, D.V. (2000). Patient Demands, Lack of Reciprocity, and Burnout: A Five-Year Longitudinal Study among General Practitioners. *Journal of Organizational Behavior*.21 (4): 425-441.

Baklacı, E. (2013). *İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baltaş, A., Baltas, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Baran, E. (2016). *İçsel Pazarlamanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Gemi Acenteleri Üzerine Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bavinck, M. (2012). Job Satisfaction in the Shrimp Trawl Fisheries of Chennai, India. *Social Indicator Research*. 109(1): 53-66.

Bavinck, M., Monnereau, I. (2007). Assessing the Social Costs of Capture Fisheries: An Exploratory Study. *Social Science Information*. 46: 135-151.

Bavinck, M., Pollnac, R., Monnereau, I. (2012). Introduction to the Special Issue on Job Satisfaction in Fisheries in the Global South. *Social Indicators Research*. 109(1): 1-10.

Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beehr, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. Newyork: Routledge Press.

Beşyaprak, S. (2012). *Personel Güçlendirilmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bettencourt, A., Molix, L. (2003). Satisfaction with Health Care and Community Esteem among Rural Women. *Journal of Analysis of Social Issues and Public Policy*. 3(1): 1-14.

Bhondve, A., Kasbe, A., Mahajan, H., Sharma, B. (2013). Assessment of Job Satisfaction Among Fishermen in Southern East Costal Area of Mumbai. *International Academy of Science Engineering and Techonology*. 2(2): 65-74.

Bilge, H., Aydilek, B. (2015). Polislerin Demografik Değişkenler Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*.13(2):167-186.

Binkley, M. (1995). *Risks, Dangers, and Rewards in the Nova Scotia Offshore Fishery*. McGill-Queen's University Press.

Biswal, R.L. (2015). *Fishing is More Than Livelihood: Wellbeing and Small Scale Bag Net Fisheries Governance in Gujarat, India*. India: Faculty of Graduate Studies of the University of Manitoba.

Bittman, B., Bruhn, K.T, Stevens, C., Westengard, J., Umbach, P.O. (2003). Recreational Music-Making: A Cost-Effective Group İnterdisciplinary Strategy for Reducing Burnout and İmproving Mood States in Long-Term Care Workers. *Advanced Mind Body Medicine*. 19: 4–15.

Bittner, J. G., Khan, Z., Babu, M. Hamed, O.H. (2011). Stress, Burnout and Maladaptive Coping. *Bulletin of The American College of Surgeons*. 96(8): 17-22.

Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Anatolia Yayıncılık.

Bond, J., Corner, L. (2004). What is Quality of Life. *Quality of Life and Older People*. 1-10.

Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J., Villadsen, E., Mikkelsen, O., Kristensen, T. (2006). Burnout Among Employees in Human Service Work: Design and Baseline Findings of The PUMA Study Scandinavian. *Journal Of Public Health*. 34(1): 49-58.

Bouazzaoui, B., Mullet, E. (2002). Employment and Family as Determinants of Anticipated Life Satisfaction: Contrasting Young Adults' and Elderly People's Viewpoints. *Journal of Happiness Studies*.3: 129-152.

Boumans, N.P.G., Landeewerd, J. A. (1996). A Dutch Study of the Effects of Primary Nursing on Job Characteristics and Organizational Processes. *Journal of Advanced Nursing*. 24: 16-23.

Bowling, N., Cucina, J.M. (2015). Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer. *The Industrial Organizational Psychologist*. 53(2): 109-117.

Boyar, E. (2011). *Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. Sakarya: T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü.

Brenninkmeyer, V., Yperen, N.W.V., Buunk, B.P. (2001). Burnout and Depression Are Not İdential Twins: Is Decline of Superiority A Distinguishing Feature?.*Personality and Individual Differences*. 30 (5) 873-880.

Bria, M., Spanu, F., Baban, A., Dumitraşcu, D.L. (2014). Maslach Burnout Inventory – General Survey: Factorial Validity and Invariance Among Romanian Healthcare Professionals. *Journal of Elsevier*. 1: 103-11.

Brown, S.P., Lam, S.K. (2008). A Meta Analysis of Relationships Linking Employee Satisfaction to Customer Responses. *Journal of Retailing*. 84(3): 243-255.

Brülde, B. (2007). Happiness and The Good Life Introduction and Conceptual Framework. *Journal of Happiness Studies*. 8: 1-14.

Budak, G. (2005). Performansı Artırmada Yeni Bir Yöntem: Personeli Güçlendirme. *Mercek Dergisi Mess Yayınları*. 10(37): 92-97.

Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2): 95-108.

Can, A. (2015). *Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Kırklareli Üniversitesi Örneği*. Kırklareli: T.C. Kırklareli Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Carotenuto, A., Fasanora, A.M., Molino, I., Sibilio, F., Saturnio, A., Traini, E., Amenta, F. (2013). The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) For Assessing Stress of Seafarers on Board Merchant Ships. *International Maritime Health*. 64(4): 215-220.

Cenkseven, F.(2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceyhan, G.C., Özbağ, G.K. (2014). Does Burnout Working Conditions Affect Marine Pilots' Job Satisfaction and Turnover Intentions? A Study of Turkish Marine Pilots. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(3): 301-312.

Ceylan, A. (2013). *Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Edirne Örneği*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, A. (2013).*Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Edirne Örneği*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cheek, J. R., Bradley, L. J., Parr, G., Lan, W. (2003). Using Music Therapy Techniques to Treat Teacher Burnout. *Journal of Mental Health Counseling*. 25 (3): 204–217.

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.

Cherniss, C., Eganios, E.S., Wacker, S., O'dowd, B. (1979). The Professional Mystique and Burnout in Public Sector Professionals. *University of Michigan*.

Chu, H.C., Kuo, T.Y. (2015). Testing Herzberg's Two Factor Theory in Educational Setting in Taiwan. *Journal of Human Resource and Adult Learning*. 11(1): 54-65.

Clark, A.E., Diener, E., Georgellis, Y., Lucas, R.E. (2002). Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis Paper CNRS & DELTA, 2003, Paris, France.

Clark, A.E., Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*. 104 (424): 648-659.

Cohen Katz, J., Wiley, S., Capuano, T. (2005). The Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Nurse Stress and Burnout: A Qualitative and Quantitative Study. *Holistic Nursing Practise*. 19: 78–86.

Cordes , C.L., Dougherty, T.W. (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Journal of Academic of Management Review*. 18(4): 621-656.

Coulthard, S., Sandaruwan, L., Paranamana,N., Manimohan R., Maya, R., Amarasinghe, O., Koralgama, D., Britton, E., Bene, C., McGregor, J.A., Pouw,

N., Abunge, C., Mbatha, P., Ramachandran, R., Ramachandran, P., Daw, T. (2015). Exploring Wellbeing in Fishing Communities. *ESRC handbook*.

Courtland, L., Smith, C., Clay, P.M. (2010). Measuring Subjective and Objective Well-being: Analyses from Five Marine Commercial Fisheries. *Human Organization*. 69(2): 158-169.

Coulthard, S. (2012). What Does the Debate around Social Wellbeing Have to Offer Sustainable Fisheries?. *Current Opinion in Environmental Sustainability*. 4 (3): 358-363.

Cummins, R. A. (2000). Personal Income and Subjective Well-Being: A Review. *Journal of Happiness Studies*. 1: 133-158.

Cuyper de, N., Witte de, H. (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effect on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*. 13 (4), 441-459.

Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çalık, N. (2015). *Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: T.C Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çam, O. (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(1): 62-77.

Çelik, M. (2011). A Theoretical Approach to the Job Satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*. 4: 7-14.

Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. 21(4): 1139-1152.

Çoban, A. E., Demir, A. (2007). The Effect of Structured Peer Consultation Program on School Counselor Burnout in Turkey. *Journal of Applied Sciences*. 7(23): 3774–3779.

Dartey Baah, K., Amoako, G.K. (2011). Application of Frederick Herzberg’s Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*. 3(9): 1-10.

Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çeviren: Tomris Somay. İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Davis, K., Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.

Densten, I.L. (2001). Re-Thinking Burnout. *Journal of Organizational Behaviour*. 22(8): 833-847.

Depaepe, J., French, R., Lavay, B.(1985). Burnout Symptoms Experienced Among Special Physical Educators: A Descriptive Longitudinal Study. *Journal of Adapted Physical Activity Quarterly*. 2(3): 189-196.

Deran, A., Beller, B. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*. 45: 69-93.

Diener, E. (1984). Subjective Wellbeing. *Psychological Bulletin*. 95(3): 542-575.

Diener, E. (2009). The Science of Well Being: The Collected Works of Ed Diener. Social Indicator Research Series (ss: 1-279).

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.

Diener, E., Lucas, R.E. (1999). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Needs Fulfilment, Culture, and Evaluation Theory. *Journal of Happiness Studies*. 1: 41-78.

Diener, E., Ryan, K. (2009). Subjective Wellbeing: A General Overview. *South African Journal of Pyschology*. 39(4): 391-406.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin* 125 (2): 276-302.

Diener, E., Wolsie, B., Fujita, F. (1995). Physical Attractiveness and Subjective Well Being. *Journal of Personality and Social Pyschology*. 69(1): 120-129.

Diener, E., Diener, M. (1995). Cross Cultural Correlates of Life Satisfaction and Selfesteem. *Journal of Personality and Social Pyschology*. 68(4): 653-663.

Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Etkileyen Etmenler*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dormann C., Zapf, D. (2004). Customer –Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health of Psychology*. 9(1): 61-82.

Dönmez, G. (2012). *Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü-Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Drake, B., Yadama, G.N. (1996). A Structural Equation Model of Burnout and Job Exit Among Child Protective Services Workers. *Social Work Research*. 20(3): 179-187.

Dursun, İ. (2013). Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.1(4): 43-56.

Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 12(2): 9-20.

Emerson, E. (1985). Evaluating The Impact of Deinstitutionalization on The Lives of Mentally Retarded People. *Journal of Mental Deficiency*. 90(3):277.

Erdoğan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., Mansfield, L.R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*. 38(4): 1038-1083.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Erdoğan, Ö. (2016). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş Doyumu*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, E., Kaya, N. (2000). Ödüllendirmede Yeni Düşünce Boyutları ve Bir Araştırma. 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir.

Eryılmaz, F. (2009). Ergen Öznel İyi oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(4): 975-989.

Felt, L.F, Sinclair, P.R. (1991). Home Sweet Home!: Dimensions and Determinants of Life Satisfaction in an Underdeveloped Region. *The Canadian Journal of Sociology*. 16(1): 1-21.

Fernandes, R.M.(2012). Job satisfaction in the marine and estuarine fisheries of Guinea-Bissau. *Social Indicators Research*. 109(1): 11-23.

Folger, R. (1998). Fairness as a Moral Virtue. *Managerial Ethics: Moral Management of People and Processes*.(pp. 13-34).New Jersey

Food and Agriculture Organization. (2010). The State of the World Fisheries And Aquaculture. Rome: FAO.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff-Burnout. *Journal of Social Issues*. 30: 159-165.

Frijns, M. (2010). *Determinants of Life Satisfaction: A Cross Regional Comparison*. Holland: Maastricht University of Business and Economics.

Frish, M. B. (2006). *Quality of Life Therapy: Applying a Life Satisfaction Approach To Positive Psychology and Cognitive Therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Gallagher, D.G., Sverke, M. (2009). Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant? *Economic and Industrial Democracy*. 26 (2): 181-203.

Galloway, S., Bell, D., Hamilton, C., Scullion, A. (2005). Well-Being and Quality of Life: Measuring The Benefits of Culture and Sport: A Literature Review and Thinkpiece. *Scottish Executive Social Research*. 4-97.

Gatewood, J., McCay, B. (1988). Job Satisfaction and The Culture of Fishing: A Comparison of Six New Jersey Fisheries, *Maritime Anthropological studies*, 1(2): 103-128.

Gatewood, J.B., McCay, B. (1990). Comparison of Job Satisfaction in Six New Jersey Fisheries. *Human Organization*. 49(1): 14-25.

Genly, B. (2015). *Safety and Job Burnout*. A Technical Publication of Asses's Health & Wellness Branch The Wellness & Safety Report.

George, J.M., Jones, G.R. (2014). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Gezer, E. (2008). *Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Gegez, A.E. (2010). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Beta. Geliştirilmiş 3.Baskı.

Ginsberg, S.G. (1975). The Problem of The Burned out Executive. *Personal Journal*. 598-600.

Gorter, R.C., Eijkman, M.A.J., Hoogstraten, J. (2001). A Career Counselling Program for Dentists: Effects on Burnout. *Patient Education Counseling*. 43: 23–30.

Gotay, C.C., Moore, T.D. (1992). Assessing Quality of Life in Head and Neck Cancer. *Quality of Life Research*. 1(1):5-17.

Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş ve Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*. 2: 1-18.

Greenglass, E.R., Burke, R.J., Fiksenbaum, L. (2001). Workload and Burnout in Nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 11(3): 211-215.

Grouden, M.E. (2014). *Why Meaning Does in FAct Matter: An Exploration of Meaning in Life and Its Impact on Well Being*. New Zealand: Victoria University of Wellington.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1): 91- 109.

Güler, B. K. (2016). *Avukatlarda Bazı Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik, Denetim Odağı ve İş doyum Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, Z., Başpınar Öztürk, N., Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*.Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüştekin, G.E., Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14: 271-288.

Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(1): 152-166.

Gündüz, B., Erkan, Z., Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 283-298.

Güner, E. (2011). *Tükenmişlik Sendromunda Cam Tavan Olgusunun Rolü*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., ve Kutanis, R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 481-497.

Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim – Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Güven, Ö.Z., Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14 (2): 111-132.

Hallberg, U.E. (2005). *A Thesis on Fire: Studies of Work Engagement, Type A Behavior and Burnout*. Sweden: Philosophy of Stocholm University.

Harper, A. (1996). WHOQOL-Bref Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of The Assessment. 1-18.

Hayes, N., Joseph, S. (2003). Big 5 Correlates of Three Measures of Subjective Wellbeing. *Personality and Individual Differences*. 34: 723-727.

Heller, D., Watson, D., Ilies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*.130: 574-600.

Hellriegel, D., Slocum, J.W. (2010). *Organizational Behavior*. USA: Cengage Learning.

Hoffman, K. D. and Ingram, T. N. (1992). Service Provider Job Satisfaction and Customer-Oriented Performance. *Journal of Services Marketing*. 6(2): 68-78.

Holt, T.V., Weisman, W., Johnson, J.C., Kall, S., Whalen, J., Spear, B., Souse, P. (2016). A Social Wellbeing in Fisheries Tool (SWIFT) to Help Improve Fisheries Performance. *Sustainability*. 8(8): 667-682.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.

Hörnquist, J.O. (1982). The Concept of Quality of Life. *Scandivia Journal of Social Medicine*. 10(2):57-61.

Hsieh, Y.M., Hsieh, A.T. (2002). Does Job Standardization Increase Job Burnout?. *Journal of Manpower*. 24(5): 590-614.

Ilies, R., Judge, T.A. (2002). Understanding The Dynamic Relationship Among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling. *Organizational Behavior and Human Decision Process*. 89: 1119-1139.

Innstrand, S.T., Espne, G.A., Mykletun, R. (2004). Job Stress, Burnout and Job Satisfaction: An Intervention Study for Staff Working with People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 17: 119–26.

Izgar, H., (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Jacob, J.M., Savitha, L.S.G. (2013). Job Stress and Coping Among Fishermen. *Nitte University Journal of Health Science*. 3(4): 93-96.

Jan, M., Masood, T.(2008). An Assessment of Life Satisfaction Among Women Study. *Home Communiacion Science*. 2(1): 33-42.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of OrganizationalBehavior*. 6(4): 7-25.

Jepson, M., Colburn, L.L. (2013). Development of Social Indicators of Fishing Community Vulnerability and Resilience in the U.S. Southeast and Northeast Regions. *NOAA Technical Memorandum*.

Jezewska, M., Leszczynska, I., Jaremin, B. (2006). Work Related Stress at Sea Self Estimation by Maritime Students and Officers. *International Maritime Health*. 57: 1-14.

Johnson, D. S. (2006). Category, Narrative and Value in The Governance of Small-Scale Fisheries. *Marine Policy*.30(6): 747-756.

Jourdain, G., Chenevert, D. (2010). Job Demands-Resources, Burnout and Intention to Leave The Nursing Profession: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 47(6): 709-722.

Juczynski, Z. (2006). Health Related Quality of Life: Theory and Measurement. *Folia Pyschology*. 10: 3-16.

Judge, T. A. and Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *The Science of Subjective Well-Being* (ss. 393-413). J. Larsen. New York: Guilford Publications.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., Rich, B. L. (2010). The Relationship Between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*. 77(2): 157-167.

Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta Analysis. *Journal of Applied Pyschology*. 87(3): 530-541.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68: 29-32.

Kahneman, D. (2000). Experienced Utility and Objective Happiness: A Moment Based Approach. *Choices, Values and Frames*. New York: Cambridge University Press.

Kahraman, Z. (2010). İzmir’de Gemi Acentelerinde Çalışanların İş Doyumlarının Belirlenmesi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kangal, A. (2009). *Üniversite Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi ve Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanten, P., Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. *Yaşam Doyumu Seçme Konular* (ss. 39-72). Ankara: Nobel Yayınları.

Kaplan, H. (2014). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabulut G.Ş., Gül, H.L., Oruç, A.F., Gedik, D., Mayadağlı, A., Aksu, A., Bıçakçı, B.C. (2012). Radyasyon Onkolojisi Kliniği Çalışanlarında Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*. 23(1): 11-17.

Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 10: 145-162.

Karakoç, N., Bıyıklılar, Ö. (2003). İşletmelerdeki ISO 9001 Uygulamalarının ‘İşgöreni Güçlendirme Üzerindeki Etkilerini’ Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*. 5 (19): 1-20.

Karaman, Z. (2010). *İzmir’de Gemi Acentalarında Çalışanların İş Doyumlarının Belirlenmesi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaynak Özçelik, K. (2005). Kamuda Farklı Statüde Çalışanların İş Doyumu ve Sonuçlarının Karşılaştırılması.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keck , M.E. (2010). http://www.depression.ch/documents/depressionen_tr_neu.pdf. Depression. (22.07.2016).

Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Niğde: T.C. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keser, A. (2003). *Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keser, A. (2004). Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2): 1-18

Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*.55(1): 897-914.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*. 4: 77-96.

Khalid, K., Salim, H.M., Loke, S.P. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics*. 11: 35-41.

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 12 (1): 652-666.

Kıraç, C.O., Bizsel, K.C. (2014). Sorumlu Balıkçılığa Katılım Neden Önemli. Sorumlu Balıkçılığa Geçiş. (ss. 7-9). Ankara.

Kırlangıç, Ç., Olcay, M. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.

Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., Carson, K. P. (2002). Assessing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. *Journal of applied psychology*. 87(1):14-32.

Kiraz, K. (2015). *Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerde Tükenmişlik (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği)*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28): 200-211.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Koneru, K., Chunduri, H. (2013). A Theoretical Review of Literature on Job Satisfaction. *International Journal of Research in Computer Application and Management*. 3 (7): 48-53.

Korkmaz, Ö. (2004). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 20: 125-148.

Koşar, İ. (2009). Türkiye’de Balıkçılık İstatistiklerinin İyileştirilmesi ve Avrupa Birliği Uyum Süreci. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 26(2): 153-158.

Köse, G. (2014). *Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuleyin, B., Köseoğlu, B., Töz, A.C. (2013). Liman Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi: Bir Liman Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*. 5(2): 83-96.

Kunin, T. (1955). The Construction of a New Type of Attitude Measure1. *Personnel Psychology*, 8(1): 65-77.

Kurçer, M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2(3): 10-15.

Kurt, Ö. (2010). Gemide Çalışma Koşullarının Gemiadamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Lee, H., Hwang, S., Kim, J., Daly, B. (2004). Predictors of Life Satisfaction of Korean Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 48(6): 632-641.

Lee, R. T. , Ashford, B.E. (1997). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*. 14:3 – 20.

Lehrer, P.M., Woolfolk, R.L., Wesley, E.S. (2007). *Principles and Practise of Stress Managament Third Edition*. Newyork: The Guilford Press.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2001). Burnout And Quality in A Sped-Up World. *The Journal For Quality&Participation*. 24(2): 48-51.

Leiter, M.P, Maslach, C.(2004). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. In Perrewe, P.L. and Ganster, D.C.

(Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being* (ss.91-134). Oxford JAI Press.

Leiter, M.P., Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal OfOrganizational Behavior*. 9(4): 297-308.

Leung, A.S.M., Ludwig, M.K.C. (2002). Organizational Downsizing: Psychological Impact on Surviving Managers in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*. 8: 76-94.

Lindfors, P.M., Meretoja, O.A., Toyry, S.M., Luukkonen, R.A., Elovainio, M.J., Leino, T.J. (2007). Job Satisfaction, Work Ability and Life Satisfaction among Finnish Anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiologica Scandinavia*. 51: 815-822.

Lloyd, C., King, R., Chenoweth, L. (2002). Social Work, Stress and Burnout: A Review. *Journal of Mental Health*. 11(3): 255 – 65.

Locke, E. A (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organisation Psychology*. 1297-1343.

Luddy, N. (2005). *Job Satisfaction amongst Employees At A Public Health Institution in The Western Cape*. Cape Town: Faculty of Economic and Management Science.

Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. NewYork: McGraw-Hill Irwin.

Mahaney, R. C. and Lederer, A.L. (2006). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success. *ProjectManagement Journal*. 37(4): 42-54.

Mamur, M. (2014). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi*. İstanbul: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Marcel, W.M. (2014). Definitions of Quality of Life: What Has Happened and How to Move on. *Thomas Land Publisher*. 20(3): 167-180.

Maslach, C. (1976). Burned- out. *Human Behaviour*. 5: 16-22.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5): 189-192.

Maslach, C., Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Preventive Psychology*. 7: 63-74.

Maslach, C., Jackson S.E., Leiter, M.P (1997). Evaluating Stress: A Book of Resources. *The Maslach Burnout Inventory Manual Third Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Now published with MindGarden, (2010) .191-218. ABD: Palo Alto .

Maslach, C., Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Social Psychology Annual*. 5: 133-153.

Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout. *How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*.542-545. San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C., Leiter, M., Jackson, S.E. (2012). Making a Significant Difference with Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration. *Journal of Organizational Behaviour*. 33: 296-300.

Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52 (1) :397–422

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2:99-113.

Massam, B. H. (2002). Quality of Life: Public Planning and Private Living. *Progress in Planning*. 58: 141-227.

Mattingly, M.A. (1977). Sources of Stress and Burn out in Professional Care Work. *Childcare Quarterly*. 6: 127-137.

McDowell, I., Newell, C. (1987). *Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires*. New York: Oxford University Press.

Meier, S. T. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 36(10): 899-910.

Melamed, S., Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S. (2005). The Association Between Burnout, Depression, Anxiety, and Inflammation Biomarkers: C-Reactive Protein and Fibrinogen in Men and Women. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10(4): 344–362.

Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. USA: M.E. Sharpe, Inc.

Monnereau, I., Pollnac, R.B. (2012). Which Fishers are Satisfied in the Caribbean? A Comparative Analysis of Job Satisfaction Among Caribbean Lobster Fishers. *Social Indicator Research*. 109(1): 95-118.

Monnereau, I., Ruiz, V., Pollnac, R. (2010). Fishers' Job Satisfaction in the Caribbean. *Études caribéennes*. 15: 1-22.

Moorhead, G., Griffin, R.W.(1992). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Third Edition, USA: Houghton Mifflin Company.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*. 76(6): 845– 855.

Mullins, L.J. (2005). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition. England: Pearson Education Limited.

Mumford, E. (1972). Job Satisfaction – A New Approach Derived From an Old Theory. *Job Satisfaction and Computer Specialists*.(ss.71-99). London: Longman.

Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy. *Psychological Scienc.*, 6(1): 10-19.

Naz, S. (2015). Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers. *Journal of Business Research Turk*. 7(1): 7-25.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2): 134–143.

Oldenburg, M., Jensen, H.J., Wegner, R. (2013). Burnout Syndrome in Seafarers in The Merchant Marine Service. *International Occupational Environment Health*. 86 (4):407–416.

Olivas, M.L.B, Dagastino, R.M.C., Malcolm, C., Espinoza, R. (2014). A Note on Quality of Life of Artisanal Small Scale Fishermen Along the Pasific Coast of Jalisco, Mexico. *The 4th World Sustainability Forum*, Canada, 1-30 November.

Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*. Adana: T.C.Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oshaghemi, T. (1999). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single Versus Multiple Item Measures?. *Journal of Managerial Psychology*. 14(5): 388-403.

Oshaghemi, T.(2000). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Review*. 15(7): 331-343.

Ossebaard, H.C. (2000). Stress reduction by technology? An experimental study into the effects of brainmachines on burnout and state anxiety. *Psychology Biofeedback*. 25: 93-101.

Ören, K., Yüksel H., (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*.1(1): 35-59.

Özdevecioğlu, E., Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28: 1-20.

Özdevecioğlu, M. (2003). 2.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Afyon. 22 – 24 Mayıs 2003, ss. 693 – 710.

Özel, K.N. (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özer, M. Ö., Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatrics*. 6 (2): 72-74.

Özgüner, M. (2016). Örgüt Kültürü İle Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bozok Üniversitesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14(2): 92-110.

Özpehlivan, M., Acar, A.Z. (2015). Assessment of Multidimensional Job Satisfaction Instrument. *Social and Behavioral Sciences*. 210: 283-290.

Özyürek, A. (2009). Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*. 182: 8 – 20.

Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction

Patrick, D.L., Erickson, P. (1988). Assessing Health-Related Quality of Life for Clinical Decision Making. *Quality of Life: Assessment and Application*. Lancaster, England: MTP Press.

Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*. 5 (2): 164-172.

Pavot, W., Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and The Emerging Construct of Life Satisfaction. *Journal of Positive Psychology*. 3(2): 137-152.

Payne, R. (1970). Factor Analysis of A Maslow Type Need Satisfaction Questionnaire. *Personnel Psychology*. 23(2): 251-268.

Pearlman, B., Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*. 35: 283-305.

Pelit, E., Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Business Research*. 6(2): 37-66.

Pelit, E., Türkmen, F., Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2(1): 9-16.

Piko, B.F. (2006). *Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*. 43(3): 311-318.

Pines, A.M. (2002). A Psychoanalytic –Existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, Teacher and Manager. *Psychotherapy: Theory, Research, Practise, Training*. 39(1): 103-113.

Pines, A.M., Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.

Pittau, M.G., Zelli, R., Gelman, A. (2009). Economic Disparities and Life Satisfaction in European Regions. *Social Indicators Research*. 96: 339-361.

Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tokat: T.C. Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pollnac, R.B., Bavinck, M., Monnereau, I. (2012). Job Satisfaction in Fisheries Compared. *Social Indicator Research*. 109: 119-133.

Pollnac, R.B., Poggie, J.J. (2008). Happiness, Well-being and Psychocultural Adaptation to the Stresses Associated with Marine Fishing. *Human Ecology Review*. 15(2): 194-201.

Pollnac, R.B., Kotowics, D. (2012). Post Tsunami Job Satisfaction Among the Fishers of Na Pru Village, on the Andaman Sea Coast of Thailand. *Social Indicator Research*. 109(1): 67-80.

Pollnac, R.B., Poggie, J.J. (1988). The Structure of Job Satisfaction among New England Fishermen and Its Application to Fisheries Management Policy. *American Antropologist*. 90: 888- 901.

Pollnac, R.B., Poggie, J.J. (2006). Job Satisfaction in the Fishery in Two Southeast Alaskan Towns. *Human Organization*. 65(3): 332–42.

Pollnac, R.B., Pomeroy, R.S., Harkes, I.H.T. (2001). Fishery Policy and Job Satisfaction in Three Southeast Asian Fisheries. *Ocean & Coastal Management*. 44: 531–544.

Pollnac, R.B., Seara, T. (2014). Aspects of Fishery Management, Job Satisfaction, and Well-Being among Commercial Fishermen in the Northeast Region of the United States. *Society and Natural Resources*, 28(1): 75-92.

Pollnac, R.P., Abbott, S.J., Smith, C., Miller, M., Clay, P.M., Oles, B. (2006). Toward a Model for Fisheries Social Impact Assessment. *National Oceanic and Atmospheric Administration*. 68(4):1-18.

Pool, S.W. (2000). Organizational Culture and Its Relationship Between Job Tension in Measuring Outcomes Among Business Executives. *Journal of Development*. 19(1): 32-51.

Proctor, C.L., Linley, P.A., Maltby, J. (2009). Youth Life Satisfaction: A Review of the Literature. *Journal of Happiness Studies*. 10: 583-630.

Qasim, S., Sayeed, F. C. (2012). Exploring Factors Affecting Employees' Job Satisfaction at Work. *Journal of Management and Social Sciences*. 8(1): 31-39.

Rast, S., Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*. 3(7):91-100.

Riley, S. (2005). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Applied to the Motivational Techniques within Financial Institutions*. Senior Honors Theses. USA: Eastern Michigan University.

Risser, R. , Forward, S., Steg, L. Martincigh, L., Schmeidler, K. (2003). State of The Art Report on Life Quality Assessment in The Field of Transport and Mobility. *Swedish National Road and Transport Research Institute*. 1-31.

Robbins, S.P., Odendaal, A., Roodt, G. (2003). *Organizational Behaviour*. Cape Town: Prentice-Hall International.

Ruiz, V. (2012). Job Satisfaction Among Fishers in The Dominican Republic. *Social Indicator Research*. 109(1): 81-94.

Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., Ironson, G.H. (2004). Shorter Can Also Be Better: The Abridged Job in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*. 64(5): 878-893.

Saçlı, Ç. (2011). *Otel İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromu: Konya İli Örneği*. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Safikhani, M. (2014). The Relationship Between Organizational Justice With Burnout Among Employees in Fars Province Gas Company. *Kuwait Chapter Of Arabian Journal of Business and Management Review*. 3(6): 209-216.

Sageer, A., Rafat, S., Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management*. 5(1): 32-39.

Sağlam Arı, G., Çıma Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.15(1): 131-148.

Sall, A. (2012). Job Satisfaction in Fisheries in The Global South. *Social Indicator Research*. 109(1): 25-38.

Sardojska, E. (2012). Life Satisfaction in Macedonian Work Organizations. *Psychology of Life Satisfaction*. New York: Nova Science Publisher.

Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. İstanbul: T. C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Sarıtaş, Z. (2015). *İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sayılar, Y. (2003). Kültürel Değişim Kültüre Ne Kadar Duyarlı? Kültürel Değişimin Nedenleri ve Değişim Süreci Üzerine Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(2): 131-150.

Schaufeli, W., Leiter, M.P, Maslach, C.(2008). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Journal of Career Development International*. 14(3):204-220.

Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W. (2000). Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Managemet*. 7(1): 19-48.

Scholfeld, I.S., Bianchi, R. (2015). Burnout and Depression: Two Entities or One? *Journal of Clinical Psychology*. 72(1): 22-37.

Seara, T., Pollnac, R.B., Poggie, J.J. (2016). Changes in Job Satisfaction Through Time in Two Major New England Fishing Ports. *Journal of Happiness Study*. 1-16.

Seghieri, C., Desantis, G., Tanturri, M.L. (2006). The Richer, the Happier? An Empirical Investigation in Selected European Countries. *Social Indicators Research* 79: 455-476.

Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5): 410-421.

Shekhar, S., Joshi, S., Sanwal, S. (2014). A Review: Urbanization and Life Satisfaction. *Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*. 2(12): 3956-3961.

Shin, D. C., Johnson, D. M. (1978). Avowed Happiness As an Overall Assessment of The Quality of Life. *Social Indicators Research*. 5:475-492.

Shmitter, P.C. (2003). Making Sense of The EU: Democracy in Europe and Europe's Democratization. *Journal of Democracy*. 14(4): 71-85.

Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Singh, J. K. and Jain, M. (2013). A Study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance. *Journal of Indian Research*. 1(4): 105-111.

Sinh, L.X. (2012). Job Satisfaction in the Shrimp Trawl Fisheries of Vietnam. *Social Indicator Research*. 109(1): 39-51.

Sirgy, J. M., Michalos, A. C., Ferris, A., Easterlin, R., Patrick, D., Pavot, W. (2006). The Quality of Life Research Movement: Past, Present and Future. *Social Indicators Research*. 76: 343-466.

Skolnik, R.L. (2007). *Essentials of Global Health*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.

Sluiter, J.K., Bos, A.P., Tol, D. (2005). Is Staff Well-Being and Communication Enhanced by Multidisciplinary Work Shift Evaluations?. *Intensive Care Medicine*. 31(10): 1409–1414.

Smith, C.L. (1981). Satisfaction Bonus from Salmon Fishing: Implications for Economic Evaluation. *Land Economics*. 57(2): 181-196.

Smith, P. C. (1974). The Development of A Method of Measuring Job Satisfaction: The Cornell Studies. *Studies in Personnel and Industrial Psychology*. 272-279.

Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

Sousa, L., Lyubomirsky, L. (2001). Life Satisfaction. *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and The Impact of Society on Gender* (ss. 667-676). San Diego: Academic Press.

Sousa, L., Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences an The Impact of Society on Gender* (ss. 667-676). San Diego, CA: Academic Press.

Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*. (1): 4-19.

Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13(6): 693-713.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Applications, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*. Third edition. Detroit: Routledge Publishing.

Steers, R.M., Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Inc.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B., Neale, M. A. (2001). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Sumardi, D. (2015). *The Impact of Servant Leadership and Organizational Communication on Employees' Job Satisfaction: Case of Public Services Government Organization*. Master Thesis. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sung, K.(2003). Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 33(8): 1093-1100.

Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. (1985). Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives. *Professional Psychology: Research & Practice*. 16(6): 741-752.

Süren, S. (2015). *Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Plan Araştırması*. Balıkesir: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. Ankara: Nobel Kitabevi.

Şahin, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu*. Sakarya: T.C.Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, S. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Şeşen, H. (2011). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9 (2):67-90.

Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Tait, M., Padgett, M.Y., Baldwin, T.T. (1989). 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), 502-507.

Tanner, S.T. (2011). *Process of Burnout: Structure, Antecedents, and Consequences*. Finland: Finnish Institute of Occupational Health.

Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Le Blanc, P. M., Schreurs, P. J. G., Schaufeli, W.B. (2001). From Inequity to Burnout: The Role of Job Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6(4): 303 – 323.

Taris, W.T.,Leblanc, M.P., Schaufeli, W.B., Schreurs P.J.G. (2005). Are There Causal Relationships Between the Dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A Review and Two Longitudinal Tests. *Work & Stress*. 19(3): 238-255.

Tay, L., Kuykendall, L., Diener,E. (2015). Satisfaction and Happiness – The Bright Side of Quality of Life. *Global Handbook of Quality of Life*.(ss. 839-852.) Social Indicator Research.

Taycan, O., Kutlu L., Çimen S., Aydın N. (2006). Bir Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyo demografik Özelliklerle İlişkisi. *Psikiyatri Dergisi*. 7(2):100-108.

Tayfur, Ö., Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30 (1): 147-172.

Tekin, Ö.A., Aydın, A., Özmen, M., Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik Sendromu Ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(1): 135-158.

Tınaz, P. (2013). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Tietjen, M.A., Myers, R.M. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*. 36(4): 226-231.

Tokaç, A., Ünal, Z., Akyol, O., Özbilgin, H., Gökçe, G. (2010). *Ege Denizi Balıkçılığı*. İzmir: İMEAK Deniz Ticaret Odası İzmir Şubesi Yayınları.

Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Dergisi*. 2: 43.

Traynor, T.L. (2008). Regional Economic Conditions and Crash Fatality Rates – a Cross-Country Analysis. *Journal of Safety Research*. 39: 33-39.

Tunç, A., Gündüz, B. (2010). Maslach Tükenmişlik Modeline Dayalı Müdahale Çalışmalarının İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*. 11: 84-106.

Tunç, T. (2008). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Sakarya: T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turgut, F. (2014). *Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Antalya 112 Acil Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği)*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türker, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ulusoy, E.Ç., Alpar, Ş.E. (2013). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu İlişkisi. *Hemşirelik Dergisi*. 21(3): 154-163.

Uysal, H.T., Akbulut, H., Ertan, S. (2015). Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(38):980-992.

Ünal, A.Ö. (2011). *Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Ünal, V. (2003). Yarı Zamanlı Küçük Ölçekli Balıkçılığın Sosyo-Ekonomik Analizi, Foça (Ege Denizi). *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 20(1): 165-172.

Van Knippenberg, F.C, De Haes, J.C. (1988). Measuring The Quality of Life of Cancer Patients: Psychometric Properties of Instruments. *Journal of Clinical Epidemiol.* 41(11):1043-1053.

Vandenberghe R., Huberman M.A. (ED). (1999). Understanding and Preventing Teacher Burnout. United Kingdom: Cambridge University Press.

Vash, C.L. (1980). *The Burnout Administrator*. New York: Springer.

Veryeri, N.O. (2012). Sorumlu Amatör Balıkçılık. *Vira Dergisi.* 72: 56-59.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Vuillemin, A., Boini, S., Tessier, S., Oppert, J.M., Hercberg, S., Guillemin, F., Briançon, S. (2005). Leisure Time Physical Activity and Health-Related Quality of Life. *Preventive Medicine.* 41(2): 562-569.

Vurgun N, Dorak F, Çetinkalp Z. (2007). Devlet ve Özel Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla, 2006.

Waddell, G., Burton, A.K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well-Being?* Belfast: The Stationary Office.

Wadhwa, D.S., Verghese, M., Wadhwa, D.S. (2011). A Study on Factors Influencing Employee Job Satisfaction -A Study in Cement Industry of Chhattisgarh. *International Journal of Management and Business Studies.* 3(1): 109-110.

Warnath, C.F., Shelton, J.L. (1976). The Ultimate Disappointment: The Burned out Counselor. *Personal and Guidance Journal.* 172-175.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

Whitehead, A.J. (2001). *Teacher Burnout: A Study of Occupational Stress and Burnout in New Zealand School Teachers*. New Zealand: Philosophy of Massey University.

Wilberforce, M., Jacobs, S., Challis, D., Manthorpe, J., Stevens, M., Jasper, R., Fernandez, J., Glendinning, C., Jones, K., Knapp, M., Moran, N., Netten, A. (2002). Revisiting the Causes of Stress in Social Work: Sources of Job Demands, Control and Support in Personalised Adult Social Care. *British Journal of Social Work*. 44(4): 1-19.

Worm, B., Barbier, E. B., Beaumont, N., Duffy, J. E. (2006). Impacts Of Biodiversity Loss on Ocean Ecosystem Services. *Science*. 314: 787–790.

Yardıı, M., Karakuş, Ş. (2015). Örgütsel Değişim Algısı Belirsizlik ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler. . *Yaşam Doyumu Seçme Konular* (ss. 73-92). Ankara: Nobel Yayınları.

Yardıı, V. (1995). *Örgütsel Yaşamda Tükenmişlik Duygusu Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Duygularını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaşar, Z. (2010). Türk Gemiadamlarında Mesleki Tatmin İle İş Bırakma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Yazıcı, H. (2011). *Çağrı Merkezinde Çalışan Müşteri Temsilcilerinin Denetim Odaklarının, Problem Çözme Becerileri ve Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul:Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*. 11: 83-99.

Yenihan, B., Öner, M., Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 4(1): 33-49.

Yıldırım, M.H., İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1): 123-131.

Yousef, D.A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non Western Country. *Journal of Management Psychology*. 15(1): 6-28.

Yun, I., Hwang, E., Lynch, J. (2015). Police Stressors, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among South Korean Police Officers. *Springer*. 10: 23- 41.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22: 446-458.

Zeybek, K. (2010). *Hastaneler İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Tükenmişlik Etkileşimi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Canadian Center of Science and Education*. 9(1): 293-298.

Zorba, Y. (2016). Tükenmişlik Sendromu: Gemi Kaptanları Ve Güverte Zabıtları Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*. 8(1): 97-127.



EKLER

EK-1

**BALIKÇI SINIFI GEMİADAMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ, İŞ
DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ANKETİ**

**ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ:
BALIKÇI SINIFI GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Sayın katılımcı,

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı'na bağlı Denizcilikte Emniyet, Güvenlik ve Çevre Yönetimi Yüksek Lisans programında, "Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doymu ve Yaşam Doymu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma " başlıklı yüksek lisans tezimin çalışmalarını Yrd. Doç. Dr. Kpt. Ali Cemal Töz danışmanlığında yürütmekteyim. Söz konusu yüksek lisans tezimin uygulama kısmını oluşturan bu çalışma araştırma yapılan konuyla ilgili balıkçıların tükenmişlik düzeylerini, iş doymu ve yaşam doymu boyutlarını değerlendirmek adına görüşlerinizi almak amacıyla anket formu oluşturulmuştur. Bu araştırma kapsamında elde edilecek bulgular bilim etiği gereğince gizlilik çerçevesinde sadece istatistiksel analiz yapmak amacıyla kullanılacaktır. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Arş.Gör.Kpt.Müge BÜBER

BÖLÜM A: KATILIMCI PROFİLİ	
Cinsiyetiniz:	() Erkek () Kadın
Yaşınız:	() 18 ve altı () 19-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üzeri
Medeni durumunuz:	() Bekar () Evli
Çocuk durumunuz:	() Var Adet: () Yok
Eğitim Durumunuz:	() İlkokul () Ortaokul () Lise () Fakülte/Yüksek Okul () Lisansüstü
Aylık Geliriniz (TL):	
Teknedeki Göreviniz:	
Yeterlilik Düzeyiniz:	
Toplam Deniz Tecrübeniz:	
Ailenizde Balıkçılıkla Uğraşan Birey:	() Var () Yok
Çalıştığınız Tekne Büyüklüğü (mt):	
Avlanma Tipi:	() Ağ balıkçılığı () Trol balıkçılığı () Olta Balıkçılığı () Diğer : (Belirtiniz)
Teknenin Bağlama Limanı:	

BÖLÜM B: TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ ANKETİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre size en uygun olan ifadeyi seçiniz					HIÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1	2	3	4	5					
HIÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN					
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.				1	2	3	4	5
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.				1	2	3	4	5
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.				1	2	3	4	5
4.	İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.				1	2	3	4	5
5.	İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.				1	2	3	4	5
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor.				1	2	3	4	5
7.	İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.				1	2	3	4	5
8.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.				1	2	3	4	5
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.				1	2	3	4	5
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.				1	2	3	4	5
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.				1	2	3	4	5
12.	Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.				1	2	3	4	5
13.	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.				1	2	3	4	5
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.				1	2	3	4	5
15.	İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.				1	2	3	4	5
16.	İş arkadaşlarımla birlikte çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.				1	2	3	4	5
17.	İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.				1	2	3	4	5
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.				1	2	3	4	5
19.	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.				1	2	3	4	5
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.				1	2	3	4	5
21.	İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.				1	2	3	4	5
22.	İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.				1	2	3	4	5

BÖLÜM C: İŞ DOYUMU ANKETİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere memnun olma durumuna göre size en uygun olan ifadeyi seçiniz					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					
HIÇ MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUN DEĞİLİM	NE MEMNUNUM NE MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUNUM	ÇOK MEMNUNUM	HIÇ MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUN DEĞİLİM	NE MEMNUNUM NE MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUNUM	ÇOK MEMNUNUM
1.	Maddi kazancımdan,				1	2	3	4	5
2.	Evden uzakta geçirdiğim süreden,				1	2	3	4	5
3.	Gelecekteki kazancın tatmin edilebilirliği,				1	2	3	4	5
4.	Mesleğimin emniyet koşullarından,				1	2	3	4	5
5.	Mesleğimin macerayı içinde barındırmasından,				1	2	3	4	5
6.	İşimden kaynaklanan fiziksel yorgunluktan,				1	2	3	4	5
7.	Mesleğimde söz sahibi olma düzeyinden,				1	2	3	4	5
8.	Mesleğimin çalışma koşullarından,				1	2	3	4	5
9.	Mesleğimin sağlık ve hijyen koşullarından,				1	2	3	4	5

BÖLÜM D: YAŞAM DOYUMU ANKETİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre size en uygun olan ifadeyi seçiniz							1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7							
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILMIYORUM	NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILMIYORUM	NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1.	Yaşadığım hayat ideallerime çok yakındır.						1	2	3	4	5	6	7
2.	Balıkçılık mesleğinden elde ettiğim kazançla bağlı olarak ulaştığım yaşam standartlarından memnunum.						1	2	3	4	5	6	7
3.	Yaşamımdan bir bütün olarak memnunum.						1	2	3	4	5	6	7
4.	Şimdiye kadar, hayatımda benim için önemli olan şeyleri elde ettim.						1	2	3	4	5	6	7
5.	Hayatımı değiştirme imkanı olsa, herhangi bir değişiklik yapmam.						1	2	3	4	5	6	7

BÖLÜM E: EK SORULAR

1.)	Eğer size bir fırsat tanınsaydı, balıkçılık mesleğini gelecek nesillere önerir miydiniz?	() Evet () Hayır
2.)	Eğer size bir fırsat tanınsaydı, balıkçılık mesleğini farklı bir meslek dalıyla değiştirir miydiniz?	() Evet () Hayır
3.)	Mesleğinizle ilgili sizi olumsuz yönde etkileyen faktörleri/etmenleri belirtir misiniz?	

Yanıtladığınız için teşekkür ederim.