

**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**FARKLI MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN
YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK VE
ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI DÜZEYLERİNİN
DEPRESYON İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Selen AVCI**

**Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Olga Selin HÜNLER**

İstanbul – 2013

T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

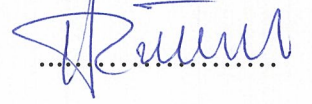
Psikoloji Anabilim Dalı Uygulamalı Psikoloji Programı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi **Selen Avcı** tarafından hazırlanan “**Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş doyumunu, Tükenmişlik ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Depresyon İle İlişkisinin incelenmesi**” adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Tarihi : 26.06.2013

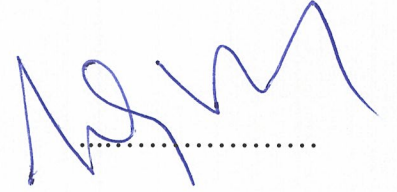
(Jüri Üyesinin Ünvanı , Adı , Soyadı ve Kurumu) :

Yrd.Doç.Dr.Olga Selin Hünler
Danışman-İzmir Ekonomi Üniversitesi

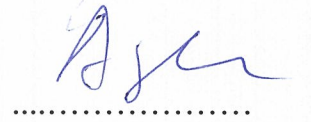
İmzası :



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Sevda Pervin Bıkmaz
HAL.Üniv. Psikoloji ABD Öğr.Üyesi



Jüri Üyesi:Yrd.Doç.Dr.Aslı Burçak Taşören
HAL.Üniv. İngilizce Mütercim Tercümanlık Öğr.Üyesi



Jüri Üyesi: Prof.Dr.Özkan Pektaş
HAL.Üniv. Psikoloji ABD Öğr.Üyesi(Yedek)

.....

Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Seda Bayraktar
HAL.Üniv. Psikoloji ABD Öğr.Üyesi(Yedek)

.....

ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince yardım, bilgi ve hoşgörüsünü benden hiç esirgemeyen, beni daima olumlu motive eden sayın danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Olga Selin Hünler'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Verilerin toplanmasında emeği geçen tüm aileme, arkadaşlarıma, kuzenlerime ve adını sayamadığım tüm yakınlarıma ve vakit ayırıp anketi yanıtlayan sayın katılımcılara çok teşekkür ederim.

Sık sık bilgi paylaşımında bulunduğum, bu zorlu süreçte birlikte yol aldığımız sevgili sınıf arkadaşlarım Sevim Urhan ve Özge Okutan'a, bu süreçte bana desteklerini hiç esirgemeyen dostlarım Lütfiye Şen, Burcu İlhan ve Semiha Cantoray'a sonsuz teşekkürler.

Son olarak bana her zaman güvenen, tüm çalışmam boyunca bana destek olan ve beni motive eden canım anneme ve maddi manevi desteğini her zaman hissettiğim canım babama sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunuyorum.

İstanbul, 2013

Selen AVCI

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

KISALTMALAR LİSTESİ.....	V
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT.....	IX

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Depresyon.....	3
1.2. Yaşam Doyumu.....	6
1.2.1. Öznel İyi Oluş.....	7
1.2.2. Yaşam Kalitesi.....	9
1.2.3. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu İlişkisi.....	9
1.3. İş Doyumu.....	11
1.3.1. İş Doyumu ile İlgili Teoriler.....	12
1.3.1.1. Kapsam Teorileri.....	12
1.3.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	12
1.3.1.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	14
1.3.1.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi.....	15
1.3.1.1.4. McClelland'ın Başarım İhtiyacı Teorisi.....	15
1.3.1.2. Süreç Teorileri.....	16
1.3.1.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	16
1.3.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	18
1.3.1.2.3. Lawler - Porter Modeli.....	18
1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	19
1.3.2.1. Kişisel Faktörler.....	20
1.3.2.1.1. Cinsiyet.....	20
1.3.2.1.2. Yaş.....	21
1.3.2.1.3. Eğitim.....	22
1.3.2.1.4. Deneyim.....	23
1.3.2.2. Örgütsel Faktörler.....	23
1.3.2.2.1. Ücret.....	24
1.3.2.2.2. Ödül.....	24
1.3.2.2.3. İşin Niteliği.....	24
1.3.2.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	25
1.3.2.2.5. Çalışma Ortamı.....	25
1.4. Tükenmişlik.....	26

1.4.1. Tükenmişliğin Boyutları.....	28
1.4.1.1. Duygusal Tükenme.....	28
1.4.1.2. Duyarsızlaşma	28
1.4.1.3. Kişisel Başarı	28
1.4.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	29
1.4.2.1. Fiziksel Belirtiler.....	29
1.4.2.2. Psikolojik Belirtiler.....	30
1.4.2.3. Davranışsal Belirtiler.....	30
1.4.3. Tükenmişliğin Nedenleri.....	31
1.4.3.1. İçsel Nedenler.....	31
1.4.3.2. Dışsal Nedenler.....	32
1.4.4. Tükenmişliğin Yol Açtığı Sorunlar.....	33
1.4.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri.....	34
1.4.4.2. Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Etkileri.....	35
1.4.4.3. Tükenmişliğin İş Hayatı Üzerindeki Etkileri.....	35
1.4.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri.....	36
1.4.5.1. Tükenmişlikle Bireysel Mücadele Yöntemleri.....	36
1.4.5.2. Tükenmişlikle Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	37
1.4.6. Tükenmişlik Üzerine Çalışmalar.....	38
1.5. Kadının Çalışma Dünyasındaki Yeri.....	40
1.5.1. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Çalışma Yaşamında Kadının Karşılaştığı Sorunlar.....	42
2. YÖNTEM	46
2.1. Araştırmanın Önemi.....	46
2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler.....	46
2.3. Evren ve Örneklem.....	48
2.3.1. Örnekleme Ait Tanıtıcı Bilgiler.....	48
2.4. Veri Toplama Araçları.....	51
2.4.1. Sosyo-demografik Bilgi Toplama Formu	51
2.4.2. Yaşam Doymu Ölçeği (YDÖ).....	52
2.4.3. İş Doym Ölçeği (İDÖ).....	52
2.4.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	53
2.4.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği.....	53
2.4.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği.....	54
2.4.5. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği (ACAÖ).....	54
2.4.6. Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ).....	55
2.5. Veri Toplama İşlemi.....	55
2.6. Verilerin Analizi ve Yorumu.....	55
3. BULGULAR.....	56
3.1. Yaşam Doymu, İş Doymu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
3.2. Farklı Mesleklerde Çalışanların Yaşam Doymu, İş Doymu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	57

3.3. Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	61
3.4. Medeni Durumlarına Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	62
3.5. İş Değişirme Düşüncesine Göre Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	64
3.6. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	65
3.7. Regresyon Modellerine İlişkin Bulgular.....	69
3.7.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü.....	69
3.7.2. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü.....	70
3.7.3. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü.....	71
3.7.4. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü.....	72
4. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	74
4.1. Değişkenler Arası Farklar.....	74
4.2. Değişkenler Arası İlişkiler.....	77
4.3. Regresyon Modelleri.....	79
4.4. Sınırlılıklar.....	81
4.5. Öneriler.....	81
5. KAYNAKÇA.....	82
6. EKLER.....	95
7. ÖZGEÇMİŞ.....	105

KISALTMALAR LİSTESİ

- ACAÖ:** Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği
Akt.: Aktaran
APA: Amerikan Psikiyatri Birliği
BDÖ: Beck Depresyon Ölçeği
CA: Cinsiyet Ayrımcılığı
D: Depresyon
diğ. : Diğerleri
DT: Duygusal Tükenme
DYS: Duyarsızlaşma
İD: İş Doyumu
İDÖ: İş Doyum Ölçeği
KB: Kişisel Başarısızlık
KSGM: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
Maks: Maksimum
Min: Minimum
MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
örn: Örneğin
Sd: Serbestlik Derecesi
SS: Standart Sapma
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO: Dünya Sağlık Örgütü
YD: Yaşam Doyumu
YDÖ: Yaşam Doyum Ölçeği

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	13
Şekil 1.2: Beklenti Teorisi Modeli.....	17
Şekil 1.3: Lawler – Porter Modeli	19

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 2.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	50
Tablo 2.2: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	51
Tablo 3.1: Katılımcıların YDÖ, İDÖ, MTÖ, ACAÖ ve BDÖ Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 3.2: Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili ANOVA Sonuçları.....	57
Tablo 3.3: Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	58
Tablo 3.4: Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınlara İlişkin Tukey HSD Post Hoc Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.5: Sektör Türüne Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili t Testi Sonuçları.....	61
Tablo 3.6: Medeni Durumlarına Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyum ve İş Doyum Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 3.7: İş Değiştirme Düşüncesine Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili t Testi Sonuçları.....	64
Tablo 3.8: Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	67
Tablo 3.9: Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü.....	70
Tablo 3.10: Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü.....	70
Tablo 3.11: Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü.....	72
Tablo 3.12: Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü.....	73

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Selen AVCI
Anabilim Dalı : Psikoloji
Programı : Uygulamalı Psikoloji
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Olga Selin HÜNLER
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2013

FARKLI MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK VE ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI DÜZEYLERİNİN DEPRESYON İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Farklı mesleklerde çalışan kadınların sosyo-demografik özelliklerinin yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmaya Türkiye’de çeşitli kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 335 kadın dahil edilmiştir.

Araştırmada verilerin toplanmasında Sosyo-demografik Bilgi Formu, Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey HSD Post Hoc Testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ve Hiyerarşik Regresyon analizleri kullanılmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizi sonucu iş doyumu ve tükenmişliğin algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon ilişkisinde arabulucu bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının yaşam doyumu üzerinde temel bir etkiye sahip olduğu bulunurken iş doyumu ve tükenmişliğin ara bulucu rolü gözlenmemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre depresyon ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken; depresyon ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

Ek olarak medeni durum, meslek, çalışılan sektör türü ve iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmama durumuna göre kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, mesleki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur. Tüm bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Depresyon, Tükenmişlik, Yaşam doyumu, İş doyumu, Cinsiyet ayrımcılığı

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Selen AVCI
Field : Psychology
Program : Applied Psychology
Supervisor : Assistant Professor Olga Selin HÜNLER
Degree Awarded and Date : Master – June, 2013

EXAMINING THE LEVELS OF LIFE SATISFACTION, JOB SATISFACTION, BURN OUT AND PERCEIVED GENDER DISCRIMINATION WITH THE DEPRESSION OF WOMEN WORKING IN VARIOUS PROFESSIONS

ABSTRACT

The purpose of this study is examining the levels of job satisfaction, life satisfaction, burn out and perceived gender discrimination with the depression of women working in various professions. 335 women working in various public and private organizations in Turkey were included in the study.

Socio-demographic Information Form, Life and Job Satisfaction Scale, Maslach Burnout Scale, Perceived Gender Discrimination Scale and Beck Depression Scale were used for gathering data. In the analysis t test, one-way analysis of variance (ANOVA), Tukey HSD Post Hoc comparison test, Pearson product moment correlation coefficients and Hierarchical Regression Analyses were conducted.

Hierarchical Regression Analyses demonstrated that job satisfaction and burn out played a mediator role between perceived gender discrimination and depression. Besides, it was seen that perceived gender discrimination had a main effect on life satisfaction but mediational role of job satisfaction and burn out did not observed.

According to the results, it was found that there was a positive correlation between emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment with depression but there was a negative correlation between life and job satisfaction with depression.

In addition, it was found that women's level of life and job satisfaction, burn out, perceived gender discrimination and depression have differed depending on marital status, occupation, type of sector and intention of changing job. All results were discussed by referring to the relevant literature.

Keywords: Depression, Burn out, Life Satisfaction, Job Satisfaction, Gender discrimination

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

İnsanların hayatlarında merkezi bir öneme sahip olan çalışmak, modern toplumlardaki bireyler için en temel ve en önemli eylemlerden biridir. Günümüzde her geçen gün daha çok sanayileşmenin ve şehirleşmenin yaşandığı dünyada iş, kişilerin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. İş; bireyin yaşamında zamanını değerlendirmesini, yaşam enerjisini faydalı amaçlara yönlendirmesini ve de bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını korumasını sağlar (Kayalar, 1997). İş hayatında karşılaşılan sorunlar, zorluklar ise bireyin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınlar birçok sorunla karşılaşmaktadır. Kadınların yaşamdaki sorumlulukları erkeklerden daha fazladır. Pek çok kadın işteki sorumluluklarına ek olarak ev işleri ve çocuk bakımından da sorumludur. Artan iş yükü ve sorumluluklar kadında tükenmişlik yaşamasına ve depresif belirtiler göstermesine sebep olur.

Tükenmişlik ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında sağlık çalışanlarına yönelik tanımlanmış olup, uzun dönemde iş ile ilgili gelişen stresin ardından, zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesi ile karakterize bir terim olarak kabul edilmektedir (Bauer ve diğ. 2003). Tükenmişlik, çalışanların işleri gereği karşılaştıkları kişilere karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkar (Haran ve diğ., 1997). Tükenmişlik, bireyin yaşama karşı olumsuz bir bakış açısı ve tutum geliştirmesine sebep olan, yaşantısının tümüyle etkileyebilen, kişilerarası ve aile ilişkilerinde sorunlar yaşamasına sebep olan bir sendromdur. Depresyon büyük bir elem, endişe, suçluluk ve değersiz hissetme, enerji kaybı, başkalarından uzaklaşma ve her zamanki faaliyetlere karşı ilgisizlikle belirginleşen duygu durumudur (Davison ve Neale, 1997). Her ne kadar tükenmişlik ve depresyon benzer

sendromlar olarak görülse de aralarında anlamlı bir ilişki olan ve bir arada da görülebilen farklı sorunlardır.

İş yaşamı, bireyin yaşam alanları içerisinde önemli bir alanı temsil etmektedir. Bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümü işte geçmekte ve iş yaşamından alınan doyum genel yaşamı da etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında işle ilgili temel ihtiyaçların doyurulması büyük önem taşımaktadır.

İş doyumunu; çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Kişinin işinden sağladığı maddi ve manevi doyumunu ifade eder. İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğunda gerçekleşir. İş doyumunu, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığıyla ilgili olan yaşam doyumunu etkileyen bir unsur olması açısından önemlidir.

Yaşam doyumunu, bir insanın beklentileri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumdur (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumunu; kişinin belirli bir duruma ilişkin doyumunu değil, genel olarak tüm yaşantısındaki doyumunu ifade eder. Yaşam doyumunu yaşamın bütününe kapsamakla birlikte, kişinin nasıl bir ruh sağlığı içerisinde olduğunu gösteren önemli bir kavramdır.

Bu çalışmada farklı mesleklerde çalışan kadınların sosyo-demografik özelliklerinin yaşam doyumunu, iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de çeşitli kamu ve özel kuruluşlarda çalışan kadınlar oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Sosyo-demografik Bilgi Formu, Yaşam Doyum Ölçeği, İş doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeği’nden yararlanılmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde depresyon, yaşam doyumunu ve iş doyumunu kavramlarına yer verilmiştir. Tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin belirtileri, nedenleri, yol açtığı sorunlar ve tükenmişlikle mücadele yöntemleri de ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ayrıca algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve iş dünyasında kadının karşılaştığı sorunlara da değinilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde yöntem ve teknikler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın bulguları ve son bölümde de tartışma ve sonuç kısımları yer almaktadır.

1.1. Depresyon

Günümüzde her geçen gün biraz daha sık rastlamaya başladığımız önemli bir rahatsızlık olan Depresyon; genellikle çevremizde meydana gelen olaylara bir tepki olarak ortaya çıkar. Hem bireysel hem de toplumsal boyutta, önemli bir halk sağlığı problemi haline gelen depresyon, psikiyatrik bozuklukların içinde en sık görülenidir.

Herkes bazı zamanlarda kendini üzüntülü ve mutsuz hisseder. Ölüm, boşanma, erken çocukluk yıllarında anne ya da baba kaybı, sağlık ya da parayla ilgili krizler tehdit edici ve üzüntüye yol açan önemli yaşam olaylarıdır. Ancak bu üzüntülü, çökkün ruh halinin uzaması ve sebepsiz yere ortaya çıkması önemli bir ruh sağlığı sorunudur ve depresyon olarak tanımlanır.

Depresyon, büyük bir üzüntü, endişe, suçluluk ve değersiz hissetme, enerji kaybı, başkalarından uzaklaşma, uyku, iştah, cinsel istek kaybı ya da her zamanki faaliyetlere karşı ilgisizlikle belirginleşen duygu durumudur (Davison ve Neale, 1997). Bilişsel, duygusal ve psikomotor alanlardaki değişik bozukluk ve belirtileri kapsayan depresyon çok boyutlu bir ruh sağlığı sorunu olarak adlandırılmaktadır (Bilgin, 1990).

Depresyon evrensel olarak halk sağlığını en çok tehdit eden sorunların başında yer almaktadır. Yüksek yaygınlık oranları gösterme dışında tanı güçlükleri içermesi, kronikleşme riskinin ve intihar davranışı sıklığının artması, yarattığı yeti yitimi ve ekonomik sonuçlar depresyon araştırmalarının önemini giderek arttırmaktadır (Küey, 1998).

Depresyon; anlık bir ruh hali, bir sendrom veya bir hastalık olarak karşımıza çıkabilir. Ruhsal bir durum olarak depresyon bazen insan yaşamında belirli bir nedene bağlı olmadan ya da günlük engeller sonucunda ortaya çıkmaktadır. Belirtiler toplamı (sendrom) olarak depresyon; temelinde üzüntünün yer aldığı bedensel, ruhsal ve toplumsal belirti ve şikayetlerin tümünü içermektedir. Bir ruh hastalığı olarak depresyon ise; belirli ölçütleri, sınırları ve süresi olan bir sendromdur (Gökçakan, 1997).

Tezcan (2000) depresyonu: "duygusal alanda; disfori, anhedoni, irritabilite, üzüntü, anksiyete, kognitif alanda; değersizlik, çaresizlik, benlik saygısında azalma, karamsarlık, umutsuzluk, kendini küçük görme, suçluluk duyguları, konuşma ve düşüncede retardasyon, varsanılar, sanrılar, obsesif düşünceler, hipokondriyak uğraşlar, ölüm ve intihar düşünceleri, bellek, dikkat ve konsantrasyon bozuklukları,

vejetatif alanda; enerji azlığı, yorgunluk, bitkinlik, güçsüzlük, iştah değişiklikleri, kilo kaybı (nadiren kilo alımı), uyku bozuklukları, ajitasyon, cinsel ilgi ve etkinlikte azalma, kabızlık, harekette yavaşlama, somatik yakınmalar, kadınlarda adet düzensizlikleri, sosyal alanda; toplumdaki uzaklaşma, sosyal-mesleki işlevlere karşı ilgi kaybı, intihar girişimleri gibi belirtileri içeren bir sendrom” olarak tanımlar.

Amerikan Psikiyatri Birliğinin yayınladığı Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabına (DSM-IV-TR) göre majör depresyon tanı ölçütleri aşağıda gösterilmiştir.

A. İki haftalık dönem sırasında daha önceki işlevsellik düzeyinde bir değişiklik olmasıyla birlikte aşağıdaki belirtilerden en az 5’inin bulunmuş olması; bu semptomlardan en az birinin ya (1) depresif duygu durumu ya da (2) ilgi kaybı ya da artık zevk alamama olması gerekir.

1- Ya öznel bildirimle ya da başkalarının gözlemleriyle belirtilmiş günün büyük bölümünde ve hemen her gün süren çökkün duygu durumu,

2- Hemen her gün tüm etkinliklere veya bu etkinliklerin çoğuna karşı ilgide belirgin azalma ya da artık bunlardan eskisi gibi zevk alamama,

3- Perhizde değilken önemli derecede kilo kaybı ya da kilo alımının olması (örn. ayda, vücut kilosunun %5’inden fazlası olmak üzere) ya da hemen her gün iştahın azalması veya artmış olması,

4- Hemen her gün aşırı uykusuzluk ya da aşırı uyuma,

5- Hemen her gün psikomotor retardasyon ya da ajitasyonun olması,

6- Hemen her gün yorgunluk, bitkinlik ya da enerji kaybının olması,

7- Hemen her gün değersizlik, aşırı ya da uygun olmayan suçluluk duygularının olması,

8- Hemen her gün düşünme ya da düşüncelerini belirli bir konu üzerinde yoğunlaştırma yetisinde azalma,

9- Yineleyen ölüm düşünceleri, sadece ölmekten korkma değil özgül bir tasarı kurmaksızın yineleyen intihar etme düşünceleri, intihar girişimi ya da intihar etmek üzere özgül bir tasarının olması,

B. Bu belirtiler bir Mikst Epizodun tanı ölçütlerini karşılamamaktadır.

C. Bu belirtiler klinik açıdan belirgin bir sıkıntıya ya da toplumsal, mesleki alanlarda ya da önemli diğer işlevsellik alanlarında bozulmaya neden olur.

D. Bu belirtiler bir madde kullanımının (örneğin kötüye kullanılabilen bir ilaç, tedavi için kullanılan bir ilaç) ya da genel tıbbi bir durumun (örneğin hipotiroidizm) doğrudan fizyolojik etkilerine bağlı değildir.

E. Bu belirtiler yasla daha iyi açıklanamaz, yani sevilen birinin yitirilmesinden sonra bu semptomlar 2 aydan daha uzun sürer ya da bu semptomlar, belirgin bir işlevsel bozulma, değersizlik düşünceleriyle hastalık düzeyinde uğraşp durma, intihar düşünceleri, psikotik semptomlar ya da psikomotor retardasyonla belirlidir (APA, 2001).

Çeşitli belirtilerle ortaya çıkan depresyon tüm ruhsal sorunların içinde en yaygın olarak görülenidir. Depresyonun görülme sıklığı (epidemioloji) üzerine yapılmış olan araştırmalar, genel nüfusun %20-30'unda depresif belirtilerden bir ya da daha fazlasının, %10-15'inde ise depresyon tanısı konabilecek ve tedavisi gerektirecek belirtilerin bulunduğunu göstermektedir. (Köknel, 1986: 6).

Çocukluk çağında depresyonun görülme sıklığı erkek ve kızlarda eşit iken ergenlik çağı ile birlikte kadınlarda depresyon görülme sıklığı erkeklerdekinin iki katına çıkmaktadır. Kadınlarda depresyonun daha sık görülmesinde, hormonal faktörler, hamilelik, düşük yapma, doğum sonrası dönem, menopoz öncesi ve menopoz rol oynayabilir (Akdeniz ve Gönül, 2004).

Depresyonun cinsiyetler arasında fark göstermesinde hormonal faktörlerin yanında psikososyal faktörlerin etkisi de önem taşımaktadır. Özellikle günümüz koşullarında kadınlar maddi manevi büyük yük altındadırlar. Kadın erkekten daha az para kazanmasına rağmen, yaşamdaki sorumlulukları erkekten daha fazladır. Endüstrileşmiş şehirlerde kadın hem anne, hem iş kadını, hem eş, hem de ev hanımı rollerinin hepsini birden yüklenmek zorunda kalmıştır (Savrun, 1999). Pek çok kadın evde ve işteki sorumluluklar, tek ebeveyn olma, çocukların ve yaşlanan ebeveynlerinin bakımı gibi ek stres faktörleriyle karşı karşıyadır. Artan iş yükü, sorumluluk ve stres kadında tükenmişlik sendromu ve depresif belirtilere yol açmaktadır (Nolen-Hoeksama, Grayson ve Larson, 1999).

Sosyal konumlarındaki güçsüzlük kadınların yaşamlarında önemli konularda kontrolü ellerinde daha az tutmaları ve olumsuz olaylarla daha sık karşılaşmalarına neden olmaktadır. Özel yaşamlarındaki sorunlar, iki cinsiyet arasındaki ilişkide iş yükü ve eşitsizlikler kadınların depresyondan daha fazla etkilenmelerinde rol oynamaktadır (Nolen-Hoeksama, Grayson ve Larson, 1999).

Tükenmişlik, bireyin yaşama karşı olumsuz bir bakış açısı ve tutum geliştirmesine neden olan, yaşantısının her yönünü etkileyebilen, kişilerarası ve aile ilişkilerinde sorunlar yaşamasına sebep olan bir sendromdur. Bu bağlamda tükenmişlik ve depresyonun bazı ortak özellikleri paylaşması beklenmesine karşın, tükenmişlik ve depresyonun ayrı sendromlar oldukları, aralarında anlamlı düzeyde ilişki olduğu ve bir arada görülebildikleri kabul edilmektedir (Erol, Sarıçiçek ve Gülseren, 2007). Temel olarak tükenmişlik işle ilgili sorunlardan kaynaklanan bir sendrom iken; depresyon işi de kapsayan çok boyutlu bir rahatsızlıktır (Ahola ve diğ., 2006).

Kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olaydır. Buna göre, çalışanlar genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde doyuma ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan doyumunu, yaşam alanlarının tümünü içeren yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Izgar 2003; Akt. Keser, 2005). İş doyumunun olmadığı bir yerde mesleki tükenmişliğin görülmesi kaçınılmazdır. Tükenmişlik yaşayan birinin ise depresif belirtiler göstermesi de bu sürecin doğal bir sonucu olacaktır. Bu sebeple araştırmada çalışan kadınların yaşam doyumunu, iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu, ilk kez 1961 yılında Neugarten, tarafından ortaya atılmıştır. Neugarten ve arkadaşlarına göre yaşam doyumunu; bir insanın beklentileri (ne istediği) ile elde ettiklerinin (neye sahip olduğu) karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumdur (Özer ve Karabulut, 2003) ve kişinin amaçlara erişmekteki bilişsel değerlendirmelerinin bir ürünüdür.

Yaşam doyumunu bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir (Keser, 2005). Yaşam doyumunu; kişinin belirli bir duruma ilişkin doyumunu değil, genel olarak tüm yaşantısındaki doyumunu ifade eder (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Aynı zamanda, kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011). Diğer bir tanımda yaşam doyumunu, kişinin hayatının belli bir noktası hakkındaki duygu ve tutumlarını içeren ve pozitiften negatife doğru değişen genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Özmete, 2011).

Yaşam doyumu yaşamın bütünü kapsamakla birlikte, kişinin nasıl bir ruh sağlığı içerisinde olduğunu gösteren önemli bir kavramdır. Yaşamda meydana gelecek çeşitli engellemeler, zorlanmalar, çatışmalar ve ani olumsuz değişimler, yaşam doyum düzeyinin azalmasına sebep olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2001; Akt: Ulucan ve ark., 2011).

Yaşama doyumu, üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi, bireyin yaşamını erdem, kutsallık gibi dış ölçütlerle karşılaştırarak iyi oluş hali olarak tanımlanır. İkincisi, kendi yaşamına ilişkin yargılarını etkileyen faktörleri oluşturur. Üçüncüsü ise günlük ilişkilerin temel oluşturduğu memnuniyet halidir (Serin ve Özbek, 2006; Akt: Yılmaz ve Sünbül, 2009).

Yaşam doyumunu etkileyen unsurlar; günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik, sosyal ilişkiler şeklinde sıralanabilir (Keser, 2003).

Yaşam doyumu kavramı, yaşam kalitesi (quality of life) ve öznel iyi oluş (subjective well-being) gibi kavramlarla karıştırılmaktadır. Bu kavramların birbirleriyle olan yakın ilişkileri kavramların karışmasına yol açmaktadır. Bu kavramların açıklanması, yaşam doyumu kavramının daha açık ve anlaşılır hale gelmesine yardımcı olacaktır.

1.2.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş (Subjective well-being) bireyin yaşamını ne şekilde değerlendirdiğidir (Diener, 2002). Bireyin yaşamını olumlu biçimde değerlendirmesini gerektirir. (Gündoğar ve diğ., 2007). Öznel iyi olma durumu, yaşam doyumunu objektif ölçütlerden ziyade kişinin bireysel tahmini üzerinden açıklamaktadır.

Öznel iyi oluş tek boyutlu bir yapı değildir. Üç boyutu içeren öznel iyi oluş; kişinin göreceli olarak yüksek düzeyde olumlu duygu (haz, sevinç, hoş duygulanım) düşük düzeyde olumsuz duygu (kötü, hoş olmayan, acı verici duygu) yaşamasını ve kişinin yaşam doyumunun yüksek olmasını ifade etmektedir (Özdemir, 2012). Bu üç boyut birbirinden ayrı çalışılmalıdır. Yani olumlu duygu, olumsuz duygunun yokluğunda var olmaz ya da olumsuz duygunun varlığı olumlu duygunun yokluğunu göstermez (Santos ve diğ., 2012).

Öznel iyi oluşun bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ana bileşeni vardır. Yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Olay ve durumlara karşı verilen olumlu ve olumsuz duygusal tepkiler ise öznel iyi oluşun duygusal boyutunu oluşturmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2012).

İnsanlar yaşamlarıyla ilgili genel değerlendirmeleri yanında hayatlarının belli alanlarını da değerlendirirler. Kişi genel olarak yaşamından tatmin olmasına rağmen; evlilik, iş gibi hayatındaki belli alanlardan doyum sağlayamayabilir. Tam tersi olarak; yaşamından memnun olmayan biri hayatındaki belli alanlarda doyum yaşayabilir (Özmete, 2011).

Öznel iyi oluş, hem yaşam doyumunu hem de mutluluğu içine alan geniş bir kavramdır (Diener, 1984). Literatürde mutluluk ve öznel iyi oluş kavramları birbirleri yerine kullanılmaktadır. Yaşam doyumu kavramı mutluluktan daha somut bir kavramdır. Mutluluk duygusal bir durumu ifade ederken, yaşam doyumu bilişsel bir durumu işaret etmektedir (Tsou ve Liu, 2001). Mutluluk kavramı daha çok nesnel iyilik için kullanılırken, yaşam doyumunda öznel yargı söz konusudur. Öznel iyilik durumunda bireyin belirli psikosomatik belirtilere ilişkin duyguları ön plana çıkarken, yaşam doyumunda yaşam hakkında detaylı ve genel bir değerlendirme yapılmaktadır (Veenhoven, 1996: 124; Akt: Kahyaoğlu, 2008).

Öznel iyi oluşu inceleyen araştırmalar, kişiliğin bu konuyu açıklayan güçlü bir faktör olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar özellikle dışadönüklük ve nevrotiklik kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Dışadönüklük olumlu duygu; nevrotiklik olumsuz duygularla ilgili olduğu için öznel iyi oluşu etkilemektedir (Diener ve diğ., 1999). Bazı araştırmalar öznel iyi oluşu genetik yatkınlıkla açıklamışlardır. Kişilerin depresif ya da dışadönük olmalarını altında öznel iyi oluşlarını etkileyen genetik faktörler yatmaktadır. Ayrıca Lykken'in (1999) yaptığı bir araştırmada, birbirlerinden ayrı yetişen tek yumurta ikizlerinin mutluluk düzeyleri, bir arada yetişen çift yumurta ikizlerine oranla daha benzer bulunmuştur.

Genetik faktörler öznel iyi oluşu önemli bir şekilde etkilemelerine rağmen kültürel ve çevresel faktörlerde öznel iyi oluş kavramını etkilemektedirler. Örneğin; zengin ve fakir olan ulusların öznel iyi oluşları büyük ölçüde farklılık göstermektedir (Diener ve Suh, 1999; Akt: Larsen ve Eid, 2008).

Diener ve arkadaşları mutlu insanların daha sosyal ve yaratıcı olduklarını, daha uzun süre yaşadıklarını ve bağışıklık sistemlerinin daha güçlü olduğunu, daha çok para kazandıklarını, iyi bir lider olduklarını ve iş yerinde daha uyumlu olduklarını bulmuşlardır. Evlilik doyumu ve iş doyumu gibi olumlu sonuçlar mutluluk tarafından takip edilir. Bu yüzden yüksek öznel iyi oluş hem bireyler, hem de toplum için son derece arzulanan önemli bir konudur (Larsen ve Eid, 2008).

1.2.2. Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi; kişinin duygusal, sosyal ve fiziksel iyilik halini ve günlük yaşamındaki fonksiyonlarını sürdürebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Koltarla, 2008). Yaşam kalitesi bir kişinin görünürdeki fiziksel ve zihinsel zindelik durumudur (Güler, 2006). Yaşam kalitesinin en önemli belirleyicilerinden biri olan yaşam memnuniyeti bireysel bir kavramdır. Yaşam kalitesi ise daha geniş bir kavramdır (Şahin, 2001).

Literatüre bakıldığında yaşam kalitesi çalışmalarının ağırlıklı olarak sağlık alanında yapıldığı görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlıkla ilgili yaşam kalitesini; içinde yaşadıkları kültür ve değerler sistemi bağlamında; amaçları, beklentileri, standartları ve kaygıları açısından bireylerin yaşamdaki pozisyonlarını algılaması olarak tanımlamaktadır (WHO, 1999). Sağlıkla ilgili yaşam kalitesi, sağlığın bireylerin fonksiyonlarını yerine getirmedeki yeteneklerini ve bireylerin yaşamlarında algıladıkları zihinsel, fiziksel ve sosyal alanı ifade etmektedir (Avcı ve Pala, 2004).

1.2.3. Yaşam Doymu ve İş Doymu İlişkisi

Yaşam doymunda etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. İş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumundan elde edilen doyum arasında bir etkileşim vardır.

Çalışan bireyler günlerinin büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu bireyler için işleri, hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Bireyler işlerinde yaşadıkları keyifli, güzel anlarını iş dışı yaşamlarına ya da yaşamlarındaki olumlu bir gelişmeyi, olayı iş hayatlarına taşımaktadırlar. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk ya da başarısızlık, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin iş dışı yaşamından da doyum almasına engel

olabilmektedir. Bu sebeple kişilerin iş hayatları ve iş dışındaki hayatları arasındaki ilişki yadsınamaz bir gerçektir.

Yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerin, iş doyumunu etkilediği ve iş doyumunun, tüm yaşam doyumunun küçük bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Kitapçioğlu, 2003; Akt: Gümüş, 2006) .

Literatürde iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan üç temel varsayım vardır: Taşma (spillover), dengeleme (compensation) ve ayrıştırma (segmentation).

Taşma varsayımına göre işlerinde doyum yaşayan bireyler yaşamlarında da doyum yaşamaktadırlar. Bu varsayımda işte tatmin olan kişilerin iş dışı faaliyetlerde de mutlu olacağına ve işte tatmin olamayan kişilerin iş dışı faaliyetlerde mutsuz olacağına inanılmaktadır. İş doyumunu ve yaşam doyum alanlarından birisi diğerini aşmakta ve fazla olan alan diğerini de etkilemektedir. Böylelikle iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki oluşmaktadır. Varsayımına göre iş yerindeki çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olan birinin iş dışındaki arkadaşlıklarının da iyi olması beklenir.

Dengeleme varsayımı iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu söyler. İş doyumunu ve yaşam doyum alanlarından birisinin yüksek olması durumunda yüksek olan alan diğer alanı dengeler. Örneğin kişi işinden doyum sağlayamıyorsa, enerjisinin çoğunu iş yaşamı dışındaki aktivitelere yönlendirip iş dışındaki hayatında daha keyifli, eğlenceli aktivitelerle ilgilenerek iki doyum düzeyi arasında denge sağlamaya çalışır.

Ayrıştırma varsayımı ise iki doyum düzeyi arasında bir ilişki olmadığını söyler. İş doyumunu ve yaşam doyum işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıştırma modeli kişilerin yaşamlarının farklı alanlarını birbirinden ayrı tutacaklarını söyler (Aşan ve Erenler, 2008; Dikmen, 1995; Garretto, 2000; Iverson ve Maguire, 1999).

Literatürde taşma varsayımı en çok desteklenen varsayım olmuştur (Dikmen, 1995). Tait, Padgett ve Baldwin (1989) de araştırmalarında iş ve iş dışı doyum arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan modelin taşma modeli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Diğer bir taraftan bazı yayınlar ise dengeleme (Rain, Lane ve Steiner, 1999) ve ayrıştırma (Kelly ve Kelly, 1994) modellerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi en iyi açıkladığını vurgulamaktadır.

1.3. İş Doyumu

İş yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir (Sun, 2002). Bu nedenle çalışanın işinden doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alabilmesi için iş doyumu gereklidir (Akşit Aşık, 2010).

İş doyumu kavramı, olumlu bir noktaya işaret etmektedir; duygusal nitelikli bir kavram olup ancak hissedilebilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). “İş Doyumu”, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Locke’a göre (1983) iş doyumu, iş görenlerin iş ve tecrübelerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan duygusal ve hoşya giden bir durumu ifade etmektedir. Çalışanların doyumu bireyleri daha etkili ve kurumun amaçlarına ulaşması için verimli bir şekilde çalışmalarını motive ederken işte karşılaştıkları problemlere karşı da daha dayanıklı olmalarını sağlar (Syed ve diğ., 2012).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğunda gerçekleşir. İş doyumu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşünce kalıplarını etkileyen önemli bir değişkendir (Keser, 2005). İş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları iş doyumunu oluşturmaktadır. Çalışan işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, işi tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge ve eşitlik kavramlarıyla eş değer bulmazsa doyumsuzluk yaşayacaktır. (Korman, 1978).

İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığıyla ilgili olan yaşam doyumunu etkilemesi (Sevimli ve İşcan, 2005), diğer neden ise üretkenlikle ilgili olmasıdır. İş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu gibi dolaylı etkiler bireyi olumsuz etkileyerek bireyin performansının azalmasına sebep olur (Akşit Aşık, 2010; Yıldırım, 2007).

Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda, işe geç gelme, devamsızlık, sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi sorunlar görülmektedir (Eğimli, 2009). İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkiler de geliştirirler. Buna ek olarak,

işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir (Sun, 2002). Bu bağlamda, bir çalışanın işinden memnun olması işyerini de olumlu yönde etkilerken, memnun olmaması da işyerine yönelik olumsuz etkiler doğurmaktadır.

1.3.1. İş Doyumu ile İlgili Teoriler

İş doyumu, motivasyon ve performans kavramlarıyla yakın ilişkili olan bir konudur. İşlerinde doyum yakalayan çalışanlar iş doyumu olmayan çalışanlara göre daha üretken, daha etkili ve işlerine karşı daha olumlu bir yaklaşıma sahiptirler.

İş doyumunu açıklayan yaklaşımlar kapsam ve süreç teorileri olmak üzere ikiye ayrılır (Saif ve diğ., 2012). Kapsam teorileri iş doyumu ve motivasyon arasındaki ilişkiyi incelerken, süreç teorileri iş doyumu ve performans arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır.

1.3.1.1. Kapsam Teorileri

İş doyumunu açıklayan kapsam teorileri; iş doyumunu tanımlamak için ihtiyaçların doyumunu ve işin kendisi ile doğrudan ilgili olan, çalışan insanın temel ihtiyaçlarını sıralamışlardır. Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi ve Alderfer'in ERG Teorisi kapsam teorilerini oluşturmaktadır.

1.3.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

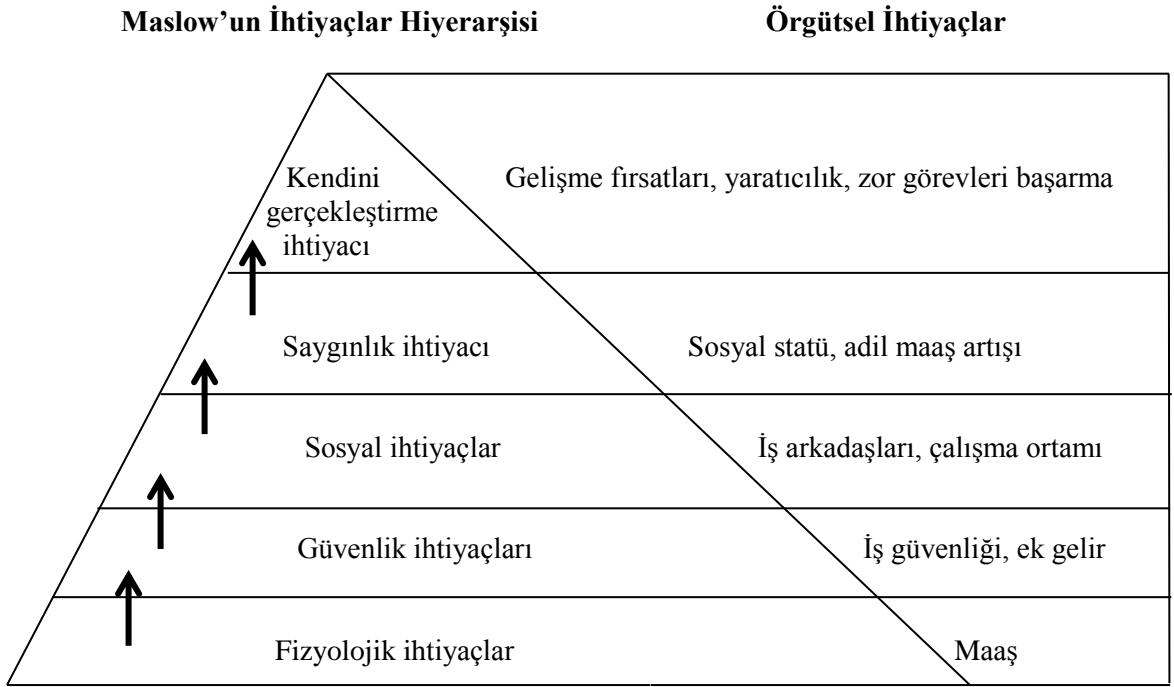
Maslow insan ihtiyaçlarının temel fizyolojik gereksinimlerden kendini gerçekleştirme gereksinimlerine kadar giden hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın bir önemi olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini, karşılandığında ise doyumun yaşandığını açıklamaktadır.

Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi şu şekildedir;

- *Fizyolojik ihtiyaçlar*; acıkma, susuzluk, barınma, cinsellik ve diğer fiziksel ihtiyaçlar.

- *Güvenlik ihtiyaçları*; güvenliği sağlama, fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunma.
- *Sosyal ihtiyaçlar*; sevgi, ait olma duygusu, kabul görme ve arkadaşlık
- *Saygınlık ihtiyaçları*; kişinin kendisine saygısı, özerklik ve başarıma duygusu, statü, şöhret ve dikkat çekme.
- *Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları*; kişinin kapasitesini yükseltme ve yeteneklerini geliştirme gereksinimidir (Maslow, 1943).

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Motivation

Maslow (1954), bir gereksinimin giderilebilmesi için öncelikle alt kademedeki gereksinimlerin doyurulmuş olması gerektiğini belirtmiştir. Eğer bireyler ihtiyaç hiyerarşisindeki bir gereksinimden doyum sağladılarsa artık o ihtiyaçtan daha fazla doyum alamazlar. Bunun için diğer bir basamaktaki ihtiyacın giderilmesi gerekir.

Emeklilik, kaza, hastalık, hayat ve işsizlik sigortaları gibi işçiye gelirini sürekli olarak hayatı boyunca sağlayacak ekonomik korunma biçimleri, yükselme olanakları, çekici iş ortamı, yapılmaya değer iş vermek, sosyal statü, kararlara

katılma olanağı sağlama, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi, kişisel yetki ve güç kazandırma bireyleri örgütsel alanda motive eden önemli unsurlardır (Eren, 1993).

1.3.1.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Çift faktör teorisi (Two Factor Theory), Herzberg ve arkadaşlarının 1959 yılında ABD'de 200 mühendis ve muhasebe çalışanlarıyla yaptıkları bir araştırma sonucu ortaya çıkmıştır. Herzberg ve arkadaşları çalışanlardan işleriyle ilgili kendilerinde olumlu ve olumsuz duygular hissettiren olayları anımsayarak, bu hissedilenlerden iyi ve kötü duygularının neler olduğunu tanımlamalarını istemiştir. Elde edilen sonuçlar kişilerin iş doyumu ve doyumsuzluğuna dair verdikleri cevapların iki farklı boyutta incelenebileceğini göstermiştir (Hong ve Waheed, 2011).

Kuramın varsayımlarına göre işyerinde çalışan üzerinde etkili olan faktörleri motive edici (teşvik edici, güdüleyici) faktörler ve hijyen (koruyucu) faktörleri olmak üzere ikiye ayrılır.

Motive edici faktörler içsel faktörler olup başarı, tanınma, sorumluluk, ilerleme ve işin kendisi gibi çalışanın iş performansına güdüleyen ve iş doyumu sağlayan özelliklerdir. Hijyen faktörleri dışsal faktörler olup yönetim, arkadaş ilişkileri, ücret ve iş yeri politikası gibi işin gerçek gereksinimlerinin dışında kalan iş ortamına ilişkin özellikleri kapsar ve iş doyumsuzluğuna yol açar (Herzberg, 1966).

Herzberg iş doyumuna ilişkin gerçekleştirdiği araştırmalar sonucunda iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu kavramlarının birbirlerinin zıddı kavramlar olmadığını açıklamaktadır (Herzberg, 1966). İş doyumunun olmaması kişinin iş doyumsuzluğu yaşadığını göstermez ya da iş doyumsuzluğunun giderilmesi iş doyumuna yol açmayacaktır.

Motive edici faktörler gerçekleştiğinde kişi işinden doyum sağlayacak, gerçekleşmediğindeyse sonuç mutlaka doyumsuzluk olmayacaktır. Hijyen faktörlerin gerçekleşmemesi durumunda ise sonuç doyumsuzluk olacak; gerçekleştiği zaman kişinin mutlaka işinden doyum aldığı anlamına gelmeyecektir (Aslan, 2006).

Bir örgütte iş doyumunun sağlanabilmesi için öncelikli olarak hijyen faktörlerinin bulunması gerekmektedir. Ancak hijyen faktörlerinin tek başına çalışanlarda iş doyumuna yol açmayacağından, iş doyumuna ulaşmak için motive edici faktörlere de ihtiyaç duyulmaktadır.

1.3.1.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer (1972) kişilerin gereksinimlerinin Var olma (Existence), İlişki (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olarak üç grup altında toplanabileceğini belirtmiştir.

Var olma gereksinimi; fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını içerir. Örgütsel alanda da ödemeler ve fiziksel ortamı ifade eder.

İlişki gereksinimi; kişinin özel ve iş hayatında kurduğu ilişkileri kapsar. Diğer insanlarla etkileşim, duygusal destek, saygı, kabul görme ve ait olma ihtiyaçlarını içerir.

Gelişme gereksinimi; kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma, büyüme gereksinimleri arasındadır.

ERG teorisi, Maslow ve Herzberg'den farklı olarak ihtiyaçların belli bir hiyerarşiden ziyade birbirlerinin tamamlayıcısı olduğunu ifade etmektedir. Üst düzey gereksinimlerin giderilmesi için öncelikli olarak temel ihtiyaçların giderilmesi zorunlu değildir (Luthans, 2005). Ayrıca ERG teorisi, ihtiyaç teorilerinden farklı olarak birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Maslow'a göre doyumu giderilmiş bir gereksinimden kişi daha fazla doyum sağlayamazken; Alderfer doyurulan gereksinimin o gereksinimi daha da güçlendirdiğini vurgulamıştır (Schultz ve Schultz, 1998). Örneğin; aldığı ücreti yetersiz bulan bir çalışanın bu gereksinimi giderildiğinde aynı çalışan daha fazla ücret alabilme gereksinimine güdülenecektir.

1.3.1.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland ve arkadaşları bazı insanların başarmaya karşı zorlayıcı bir dürtüye sahip olduklarını bu yüzden kişisel başarıya ulaşmak için çabaladıklarını belirtmişlerdir. Böyle kişiler kendilerini zorlayıcı işler yapmayı severler ve her zaman için daha iyisini yapma arzusu içerisinde oldukları (Shajahan ve Shajahan, 2004). McClelland, kişilerin belli ihtiyaçlarını zamanla kazandıklarını ve bu ihtiyaçların kişisel tecrübeyle şekillendiğini vurgulamıştır. Başarma İhtiyacı Teorisine (Need for Achievement Theory) göre kişi, üç grup ihtiyacın etkisi altındadır:

Başarma ihtiyacı; belli bir hedefe ulaşmak başarı standartlarının üstünde bir başarıyı yakalama gereksinimidir. Bu ihtiyacı yüksek olan kişiler, problemlerin çözümünü bulmada kişisel sorumluluk alabilecekleri durumları severler. Ulaşılması

zor ve çok çalışmayı gerektiren hedefler tespit ederek bu amaca ulaşmak için elinden geleni yaparlar (McClelland, 1961).

İlişki kurma ihtiyacı; yakın sosyal ilişki kurma, bir gruba girme gereksinimidir. Bu ihtiyacı yüksek olan kişiler rekabetçi durumlardan çok işbirlikçi durumları tercih ederler (Shajahan ve Shajahan, 2004). Bu kişiler arabulucu rolündedirler, anlaşmazlıkları giderirler ve organizasyon içinde kararların ortak alınmasından yanadırlar (Rohs, Anderson ve Iverson, 1999).

Güç kazanma ihtiyacı; başkaları üzerinde etki kurma ve onları kontrol altına alma gereksinimidir (McClelland, 1987). Bu gereksinimi yüksek olanlar zamanının çoğunu güç ve otoriteyi nasıl kazanacaklarına dair düşünerek geçirirler.

McClelland (1987), gücün iki yönü olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki başkalarını kontrol altına alan ve onlar üzerinde üstünlük kuran negatif güçtür. Diğeri ise insanları ikna ederek başarı kazanmalarına, mutlu olmalarına ve öğrenmelerine yardımcı olan sosyal bir güçtür. Bu kişiler diğerleri üzerinde üstünlük kurmazlar, onlara amaçlarına ulaşma konusunda yardımcı olurlar.

1.3.1.2. Süreç Teorileri

Süreç kuramları çalışanların belli bir amaca yönelik olarak neden belirli davranış özelliklerini seçmeleri gerektiğini açıklar. Tüm süreç teorileri kişilerin motivasyonunu belirleyen zihinsel süreçlere vurgu yapmışlardır. Bu teoriler, ihtiyaçların ve amaçların zihinsel olarak nasıl tatmin ve kabul edildiğini açıklamaya çalışırlar (Perry, Mesch ve Paarlberg, 2006).

Kapsam teorileri kişilerin ihtiyaçlarının bir ifadesi olan motivlere, dolayısıyla kişinin içinde olan faktörlere ağırlık verirken; süreç teorileri teşviklere yani kişinin dışında olan, kişiye dışarıdan verilen faktörlere ağırlık vermektedir (Koroğlu, 2011).

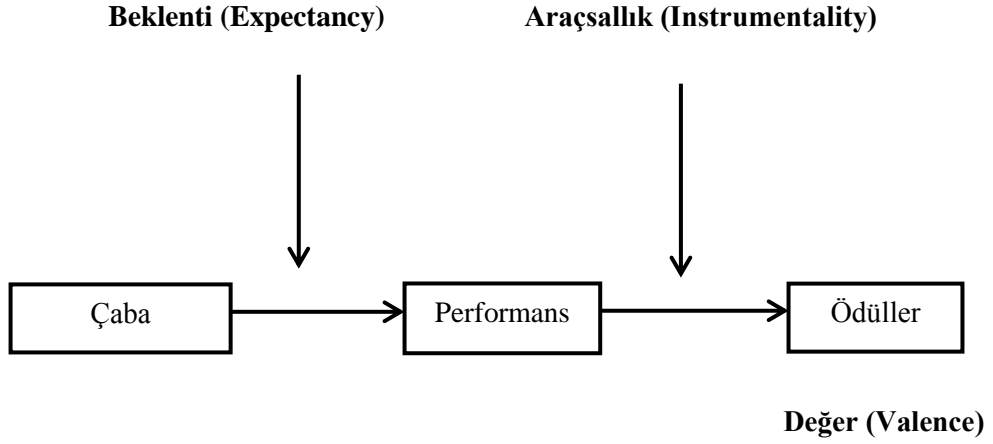
1.3.1.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Victor H. Vroom (1964) kişilerin belli bir amaca ulaşmak için eğer o amacı değerli ve başarıyı yakalama olasılığı olduğuna inanırlarsa çalışmaya güdülendiklerini belirtmiştir.

Eğer insanlar göstereceği çabanın sonucunun büyük olasılıkla performansla sonuçlanacağına ve bu performansın da ödüllendirileceğine inanırlarsa işlerine karşı güdülenirler (Lunenberg, 2011).

Beklenti teorisine (Expectancy theory) göre motivasyonu etkileyen beklenti (expectancy), araçsallık (instrumentality) ve değer (valence) olmak üzere üç temel inanç vardır.

Şekil 1.2. Beklenti Teorisi Modeli



Kaynak: (Lunenburg, 2011)

Beklenti (Expectancy); belirli bir çabanın performansı etkileyeceği inancıdır. Beklenti olasılıklara bağlıdır ve 0 ile 1 arasında değişir. Eğer çalışan belli bir çabanın performansı etkileme olasılığını görmüyorsa, beklentisi 0 olur. Diğer bir taraftan çalışan görevin tamamlanacağına dair kendinden emin ise beklenti düzeyi 1 olur (Lunenburg, 2011).

Araçsallık (Instrumentality); performansın ödüllendirileceği inancıdır (örneğin maaşın artması, prim kazanmak, kabul görme, tanınma).

Değer (Valence); beklenen ödülün algılanan değeridir. Pozitif ya da negatif olarak değişir. Eğer çalışanın ödül kazanmaya dair güçlü bir tercihi varsa valans pozitiftir. Ters olarak eğer ödül çalışan için etkisiz ise ödülün negatif bir değeri olacaktır (Lunenburg, 2011)

Vroom (1964) motivasyonun, beklentinin, araçsallığın ve valansın birbiriyle ilişkili olduğunu bir denklemlerle göstermiştir:

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} \times \text{Araç} \times \text{Değer}$$

Çalışanların yüksek düzeyde bir motivasyona sahip olmaları için beklentinin, araçsallığın ve valansın da yüksek olması gerekir. Teorideki çoğaltıcı etki, üç faktörün de 0 olma durumunda, motivasyonun da 0 olacağını işaret eder. Örneğin bir çalışan çabasının performansla sonuçlanacağını ve bu performansın da ödüllendirileceğine inansa dahi motivasyonu 0 olabilir. Çünkü; kişinin beklediği ödüle verdiği değer 0 ise motivasyonu da düşücektir (Eerde ve Thierry, 1996; Lunenberg, 2011; Vroom, 1964).

1.3.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

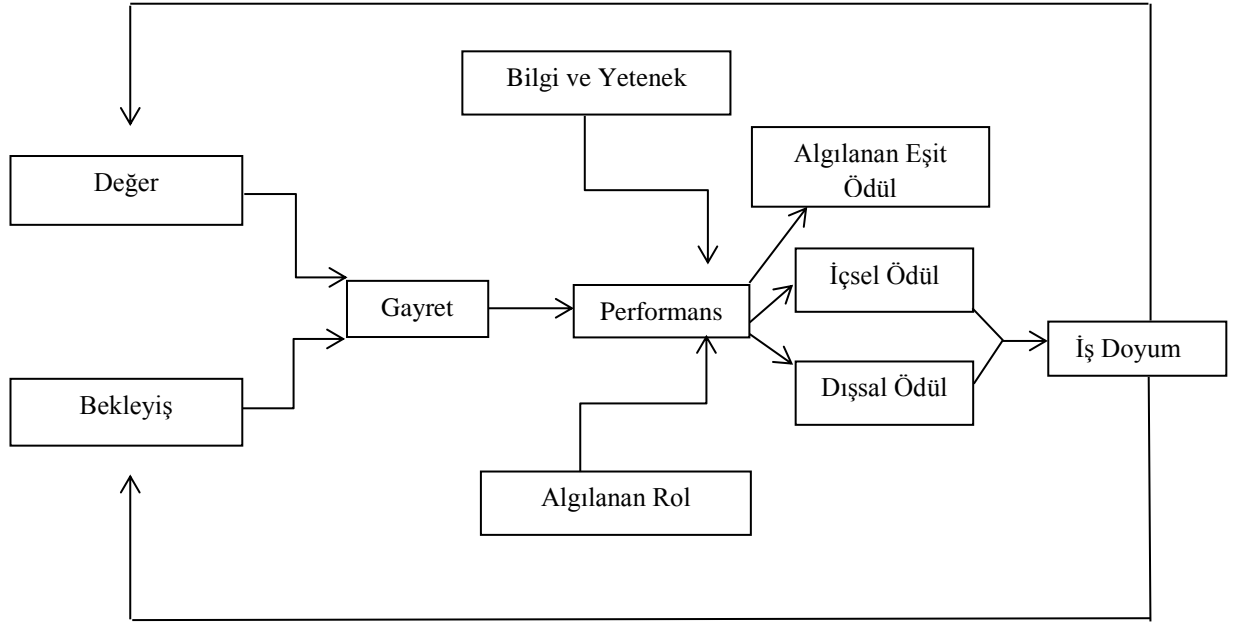
Adams'ın Eşitlik Teorisi (Equity Theory) çalışanın çıktı-girdi oranının ölçüm temelinde bireyin kendi iş doyumunu ve eşit düzeydeki çalışanların karşılaştırmasını ortaya koyar (Adams, 1965). Girdiler eğitim, deneyim, çaba gibi çalışanın bazı geri dönütler alabilmesi için gerekli olarak algıladıkları faktörleri içerir. Çıktılar kişinin işine yaptığı yatırımın dönütlerini kapsayan tüm faktörlerdir. Girdinin çıktıya oranı çalışanların eşitlik ya da eşitsizlik algılarının belirleyicisidir (Cosier ve Dalton, 1983).

Çalışanlar tarafından ödül (çıktı) değerli ve eşit olarak algılandığı zaman ödül iş doyumunu artırır (Perry, Mesch ve Paarlberg, 2006).

1.3.1.2.3. Lawler - Porter Modeli

Lawler - Porter modeli, Vroom'un beklenti teorisinin genişletilmiş modelidir. Vroom'un modelindeki gibi çaba her zaman performansla sonuçlanmaz. Model performansın gerçekleşmesi için çalışanın bilgi ve becerileri ile rol algısı gibi faktörlerin de gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Eğer kişi performans için gerekli olan bilgi ve yeteneğe sahip değilse, her ne kadar çaba göstermiş olursa olsun performansı gerçekleştiremez ya da eğer kişi performansı gerçekleştirebilmek için uygun bir rol algısına sahip değilse rol çatışması yaşayarak işi başaramayacaktır (Aydın, 2006).

Şekil 1.3. Lawler – Porter Modeli



Kaynak: (Koçel,1995)

Çalışanlar kendi performanslarıyla diğer çalışanların performanslarını karşılaştırarak ödül beklentisi içine girerler. Kişinin performans sonunda aldığı içsel (kendini gerçekleştirme, saygınlık, başarıma hissi gibi) ya da dışsal (ücret, statü, güvenlik) ödül beklenen ödülde az ise kişi doyumсуzлuk yaşar.

1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, kişiden kişiye değişen bir özellik göstermekte ve kişiye özgü bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bir kişi için doyum taşıyan bir iş ya da durum başka birisi için doyumсуzлuk yaratabilir (Köroğlu, 2011). Her birey farklı kişilik yapısında olduğu için farklı beklenti ve isteklere sahiptir ve dolayısıyla iş doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir.

İş doyumunu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi kişisel faktörlerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (Aydın, 2006; Köroğlu, 2011; Sünter ve diğ., 2006; Yelboğa, 2007).

1.3.2.1. Kişisel Faktörler

1.3.2.1.1. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık yoktur. Bazı araştırmalar kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu bulmuştur (Clark, 1997; Hulin ve Smith, 1964). Bu farkın kadınların lehine olmasında kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olma olasılıklarının erkeklere kıyasla daha fazla olmasıyla açıklanmaktadır. Bir diğer neden ise çalışanların çoğunun işlerini kendileriyle aynı cinsiyetteki başka bir çalışanla karşılaştırarak değerlendirmeleridir. Mesela, kadın çalışanlar kendilerini iş yerinde çalışan erkeklerle kıyaslamak yerine diğer kadın çalışanlarla kıyaslarlar (Crosby, 1982). Eğer çalışan kadınların yetişme çağında anneleri de çalışmışsa, büyük olasılıkla bu kişinin referans grubunu çalışan kadınlar oluşturacak ve işle ilgili beklentileri de yüksek olacaktır. Tam tersi olarak çalışmayan anneye sahip çalışan kadınlar işle ilgili fazla bir beklentiye sahip olmayıp kendilerini çalışmayan ev hanımlarıyla kıyaslayacaklardır (Hodson, 1989).

Kadınların erkelerden daha fazla iş doyumuna sahip olmasının diğer bir nedeni ise kadınların ailelerini alternatif bir doyum kaynağı olarak görüyor olmalarıdır. Çocuğa sahip olup olmama da kadınların işe bağlılığını etkilemektedir. Crosby (1982), bekar ve çocuğu olmayan evli çalışanların, evli ve çocuklu çalışanlara oranla daha az iş doyumuna sahip olduklarını bildirmiştir. Çocuklarla ilgili olan problemler ve keyifli şeyler çalışanların dikkatini işle ilgili olan sıkıntılardan ailesine yöneltir ve böylelikle çalışanlar işle ilgili sıkıntılarını iş dışında görmezden gelebilirler. Cinsiyet ve iş doyumunun incelendiği bir araştırmada kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla genel iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Saner ve Eyüpoğlu, 2011).

Diğer bir taraftan bazı araştırmalar kadınların iş doyumunun erkeklerden daha az olduğunu vurgulamaktadır. Kadınların iş doyumunun azalmasında işte kadın olma nedeni ile ortaya çıkan engellemelerin büyük etkisi olduğu açıklanmaktadır (Eğinli, 2009). Bu engeller kadınlara yönelik olumsuz tutumlardan, iş-aile stresinden, rol çatışmasından, hukuksal normlardan, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek işgörenlere yönelik insan kaynakları politikalarından kaynaklanmaktadır (Köroğlu, 2011). Bununla birlikte, kadınların iş doyumunun azalmasında, kadınların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile daha fazla çatışma

yaşaması da bir etken olarak gösterilebilir. Hulin ve Smith 'in 1964 yılında yaptıkları araştırmalarında da kadınların daha az iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Araştırmacılar bu sonucun cinsiyet faktörünün kendisinden ziyade, kadınların erkeklere kıyasla aynı iş için daha düşük ücret almaları, aynı ödülleri kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmeleri gibi durumlardan kaynaklı olabileceğini belirtmişlerdir (Yelboğa, 2007).

Kadınlarla erkeklerin farklı beklentileri iş doyumlarını etkilemektedir. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar beklentilerin de farklı olmasına yol açmakta; bu da beraberinde farklı doyum kaynakları ve doyum düzeylerini getirmektedir. Yapılan araştırmalara göre kadın çalışanlar, işin sosyal faktörlerine ve çalışma koşullarına erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı elde etmek ve bu fırsatları kullanmakta daha istekli davranmakta, ücret ve iş güvencesi gibi konulara daha önem vermektedirler (Aydın, 2006; Koroğlu, 2011).

1.3.2.1.2. Yaş

Literatürde genel olarak yaş ile iş doyumunu arasında pozitif doğrusal bir ilişki ve "U" şeklinde bir ilişki vardır. Pozitif doğrusal ilişkiye göre çalışanların kronolojik yaşı ilerledikçe işlerinden elde ettikleri doyum artmaktadır. Genç çalışanlar başlangıçta işleriyle ilgili yüksek beklentilere sahiptirler ancak yıllar içinde deneyim kazandıkça iş yeriyle ilgili beklentileri de azalacak ve dolayısıyla iş doyumunu artacaktır (Clark, Oswald ve Warr, 1996).

Yaşça büyük çalışanlar sahip oldukları deneyim ve kıdem sayesinde daha doyumunu yüksek işler yaparlar. Kişinin işi üzerindeki sorumluluğu ve becerisi arttıkça kazancı da artacak ve bunun sonucu olarak da iş doyumunu artacaktır. (O' Brien ve Dowling, 1981). Baş ve Ardıç (2002) akademisyenlerin iş doyumunda yaş etkisini araştırdıkları çalışmalarında iş doyumunun doğrusal olarak yaşla birlikte arttığı bulmuşlardır. Benzer olarak asistan hekimlerde tükenmişliğin iş doyumunu ve depresyonla ilişkisinin incelendiği bir araştırmada yaşla birlikte iş doyumunda artma ve tükenmişlikte azalma olduğu bulunmuştur (Erol, Sarıçiçek ve Gülseren, 2007).

İş doyumunu ile yaş arasında "U" şeklinde ilişkiden ilk bahseden Herzberg (1957) olmuştur. Buna göre, erken yaşlarda iş doyumunu yüksekken, devam eden yıllarda düşüş göstermekte, ilerleyen yaşlarda tekrar artmaktadır. Birey yeni bir işe

girdiğinde, işe girmenin getirdiği pozitif bir tutum içindedir, beklentileri yüksektir ve doyum düzeyi de yüksektir. Ancak zamanla kişinin beklentilerinin karşılanmaması ve işin rutin hale gelmesi de iş doyumunun azalmasına sebep olur. Genel olarak bu dönem 30’lu yaşların başında başlayıp 30’lu yaşların sonuna kadar sürmektedir. Bu süreç içindeki çalışanın doyumsuzluğunu gidermek için geliştireceği uğraşlar doyum düzeyinin artmasını sağlarken işle ilgili yaşadığı sıkıntılarla da başa çıkabilir hale gelmesini sağlar. Bunlara ek olarak, yaşın ilerlemesiyle kişilerin iş değişikliği yapma cesaretlerinin azalması, olan durumu kabullenmesi ve gelecek beklentisinde gerçekleşen bir takım kısıtlamalar bireyin ilerleyen yaşlarda doyum düzeyinin yükselmesine yol açar (Köroğlu, 2011; Schultz ve Schultz, 1998; Solmuş, 2004).

Gümüş (2006) farklı mesleklere çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırdığı araştırmasında 31-40 yaş grubundaki çalışanların iş doyumlarının, 20-30 yaş, 41-50 yaş ve 51-60 yaş grubundakilerden düşük olduğu bulmuştur. Bu sonuç yaş ile iş doyumunu arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

1.3.2.1.3. Eğitim

Literatürde iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında tutarlı bulgular yer almamaktadır. Bazı araştırmalar yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların iş doyumlarının da yüksek olacağını gösterirken, bazıları yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın iş doyumsuzluğu yaratacağını göstermektedir (Scott, Swortzel ve Taylor, 2005).

Yüksek eğitime sahip olan kişilerin kaliteli bir işe ve kazançla sahip olmaları beklenir. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. Beklentilerin her zaman karşılanamaması hayal kırıklığına ve dolayısıyla iş doyumsuzluğuna yol açar (Albert ve Davia, 2005).

Bazı araştırma sonuçları yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Daha yüksek öğrenim düzeyine sahip olan çalışanlar iş performanslarının kalitesi ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duyguya sahiptirler (Yelboğa, 2007). Çalışanlar eğitim düzeyleri ve

deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamazlar ise mutsuz olurlar ve iş doyumları da azalır (Eğimli, 2009).

1.3.2.1.4. Deneyim

İş tecrübesi iş doyumunu üzerinde etkili olan bir diğer önemli etmedir. Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişiler bazen gerçekçi olmayan yüksek beklentilere sahip olabilirler. Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlayarak iş doyumuna ulaşırlar, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenerek bu duyguları yaşam tarzı haline getirmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Uzun süre aynı iş yerinde çalışanlar geliştirdikleri duygusal bağ ile organizasyona karşı kendilerini daha sorumlu hissederler ve iş değiştirmeyi de zor bulurlar. Bu çalışanların organizasyona karşı duygusal bir bağlılığı ve doyumunu olduğunu gösterir (Meyer ve diğ., 2002).

Oflezer ve arkadaşlarının (2011) hastanede çalışan işçilerin iş doyumunu inceledikleri araştırmalarında, genel iş doyumunu puan ortalamaları meslekte 16-20 yıl çalışan işçilerde, meslekte 10 yıl ve daha az çalışan işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ölçeğinin fiziksel koşullar ve ekip çalışması alt boyutlarında 16-20 yıl çalışan işçilerin puan ortalaması, 15 yıl ve daha az çalışan işçilere göre yüksek bulunmuştur. Bu sonuç meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığını göstermektedir.

1.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerle etkileşim göstererek çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Yoğun rekabet ortamında çalışanların iş doyumunun sağlanması, işletmelerin sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmaları açısından işletme başarısının belirleyici bir unsuru ve en temel işletme amaçlarından biri haline gelmiştir (Bernal ve diğ., 2005: 279-280; Akt: Köroğlu, 2012). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; ücret, ödül, işin niteliği, rol belirsizliği ve rol çatışması ve çalışma ortamı olarak sıralanabilmektedir.

1.3.2.2.1. Ücret

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin en başında ücret gelir. Çalışanın aldığı ücretin işin gereklilikleriyle, kendi yetenek ve deneyimleriyle, hem kendi çalıştığı iş yerindeki hem de diğer işletmelerde benzer işlerde çalışanların ücret standartlarıyla örtüştüğüne inandığı zaman iş doyumunu artırır (Koroğlu, 2011). Eğer çalışan kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz dağıtıldığına inanırsa huzursuz olur ve bu durum da iş doyumuna yol açar.

Yıldırım (2007), çalışanlar için ücretin tek başına her çalışana motive edici bir unsur olmadığını belirterek çalışanların işyerinin fiziksel olarak uygun koşullarda olmasını, iş arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkileri veya uygun çalışma saatlerini aldıkları ücrete tercih edebileceklerini bildirmiştir. Bununla birlikte, kişinin iş yerinde yaptığı işten dolayı ödüllendirilmesi ve ödül sisteminin adil bir şekilde işlenmesi iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Aziri, 2011; Eğinli, 2009).

1.3.2.2.2. Ödül

Çalışanın işini yapmasıyla birlikte, başta ücret olmak üzere beklenti içine girdiği diğer bir husus da ödüldür. Örgütler, işlerini başarılı yapan çalışanları ödüllendirirse, ödül alan çalışanların tatmin ve motivasyon düzeyleri artar (Mert, 2011). İş yerinde ödül alınması, bireyin işini daha fazla sevmesini ve memnuniyetini artıracığından iş doyumlarının da artması olası bir sonuçtur (Gümüş, 2006).

1.3.2.2.3. İşin Niteliği

İşin anlamlılığı, kendisi, yapısı ve zorluk derecesi, özellikleri, ilginç ve zevkli olması, çalışanın ilgi ve yetenekleri ile uyum sağlaması, sorumluluğu, iş güvenliği ve iş güvencesi işle ilgili nitelikleri oluşturmada ve iş doyumunu etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Akt: Koroğlu, 201; Luthans, 1992).

Bireyler; iş doyumlarını arttıracak, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih ederler (Sun, 2002). İşin zorluk derecesi, göreceli olarak iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Zihinsel olarak zor olan bir işin çalışan tarafından başarılması ve bu başarının çevre tarafından fark edilmesi çalışanda üst düzey bir doyum sağlayacaktır. Çalışanlar kendilerine yeteneklerini kullanma fırsatı sağlayan, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler yaptıkça ve kendilerine başarılı oldukları şeklinde geri bildirim geldikçe iş doyumunu

elde etmektedirler (Sat, 2011). Diğer bir taraftan çalışanın bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorunda kalması, birey üzerinde sıkıntı ve moral bozukluğu yaratır. Kişinin yaşadığı sıkıntılı durum da iş doyumsuzluğuna yol açar (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de iş yerinin özel ya da kamu kuruluğu olmasıdır. Gümüş (2006) farklı mesleklerde çalışanların iş doyumlarını incelediği araştırmasında, özel kurumda çalışanların iş doyumlarının kamu kurumunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç; özel kurumda çalışanların kamu çalışanlarına göre iş ortamlarının beklentilerine cevap verdiğini göstermektedir.

1.3.2.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol atışması

İş yerinde görev tanımının açık ve belirli olması, rollerin ve sorumlulukların ne lde anlaşıldığını göstermekte ve doyumun da artmasını sağlamaktadır. Rol belirsizliğin ve çatışmasının olduğu durumlar iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (arıkı, 2000). Rol atışması; çalışanın işinde birbiriyle örtüşmeyen talep ve beklentilerle karşılaşması, farklı sorumluluk alanlarına yöneltilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Köroğlu, 2011). Böyle bir durumda da kişinin yaşadığı rol belirsizliği bir kargaşaya sebep olarak iş göreni doyumsuzluğa sürükler. Araştırma görevlilerinde rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada, araştırma görevlilerinin yaşadıkları rol atışması ve rol belirsizliği düzeylerinin düşük olması, onların duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma düzeylerini azaltırken iş doyumlarını arttırdığı bulunmuştur (Tolay Sabuncuoğlu, 2008).

1.3.2.2.5. Çalışma Ortamı

Çalışma arkadaşlarının çalışana verdikleri destek ve iş birliğinin algılanan derecesi, iş tatminini önemli lde etkilemektedir. Bireyler iş arkadaşlarının fikir, dayanışma ve malzeme yoluyla kendilerine yardım ettiklerini algıladıklarında tatminleri artmaktadır (Mert, 2011).

Daha küçük ya da daha az sayıda çalışanın yer aldığı örgütlerde çalışanların iş doyumunun göreceli olarak daha yüksek düzeyde olduğu bulunurken, büyük örgütlerde çalışanların isteklerinin yönetim tarafından fark edilememesi sebebiyle

daha düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları belirtilmektedir (Eğinli, 2009). Küçük işletmelerde iş doyumunun yüksek olmasının en önemli nedeni ise çalışanların işverene ve çalışma arkadaşlarına duydukları güven duygusudur. Ayrıca, küçük işletmelerde çalışanların üstleri ve arkadaşları ile iletişimlerinin iyi olması iş doyumlarının yükselmesine katkı sağlamaktadır (Akşit Aşık, 2010).

Bir işyerinde işgücü devir hızının yüksek olması durumunda çalışanların iş doyumuzluğu yaşadığı görülmektedir. Çalışanların işgücü devir oranları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, iş doyumunu yüksek olan çalışanların işgücü devir oranlarının düşük olduğu bulunmuştur (Poon, 2004).

İşin birey için tehlikeli unsurlar içermesi, iş ortamının aşırı sıcak ya da soğuk olması gibi iş yerinin fiziksel özellikleri de iş doyumunu etkilemektedir (Sun, 2002).

1.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik (burnout) kavramı ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında sağlık çalışanlarına yönelik tanımlanmış olup, uzun dönemde iş ile ilgili gelişen stresin ardından, zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesi ile karakterize bir terim olarak kabul edilmektedir (Bauer ve diğ., 2003).

Freudenberger (1974: 159) tükenmişliği “başarısızlık, yıpranma, enerji ve iş kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlamıştır. Maslach ve Jackson (1981: 98) tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Freudenberger (1974) tükenmişliği insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gerekliklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri olarak tanımladığı duygusal tükenmişlikten bahsetmiştir. Maslach ve Jackson (1981) ise tükenmişliğin tek boyutta ele alınamayacağını belirterek tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak üç ayrı boyutta ele almışlardır.

Tükenmişlik, çalışanların işleri gereği karşılaştıkları kişilere karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkar. Çalışılan grubun özellikleri, çevresel koşullar, çalışma koşulları gibi kuruma ait bazı bireysel

özelliklerle ilişkili olarak gelişir. Tükenmişlik duygularının, bu tür sorunların yaşandığı ortamlarda her profesyonelde görülme olasılığı vardır (Haran ve diğ., 1997).

Mesleki tükenmişlik sendromu, kişinin kendisine büyük hedefler koyarak istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğraması, yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak açıklanabilir (Gümüş, 2006).

Tükenmişlik oldukça yaygın görülen bir sendromdur ve çalışanların pek çoğu hayatlarının belli dönemlerinde tükenmişlik duygusuna yakalanabilirler. Tükenmişlik sendromu birden ortaya çıkan bir olgu değildir. Kişinin hayatındaki belli olaylardan beslenerek ortaya çıkar ve sonrasında kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığına zarar vererek kişinin iş, aile ve sosyal yaşantısını da olumsuz yönde etkiler (Kayabaşı, 2008).

Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamının anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar tuhaf, eleştirel, kızgın, sert mizaçlı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler (Dericioğulları ve diğ., 2007).

Tükenmişlik sendromu doğrudan insana hizmet eden, bireylerle uzun süre çalışan meslek gruplarında sık yaşanan bir sorundur. Tükenmişlik; insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde çalışan hekimler, hemşireler, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, fizyoterapistler, diş hekimleri gibi sağlık çalışanları ve diğer sektörlerde çalışan başta öğretmenler olmak üzere akademisyenler, okul müdürleri, polisler, yöneticiler, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, trafik görevlileri ve satış sorumlularında görülen bir olgudur (Haran ve diğ., 1997; Maslach ve Zimbardo, 1982; Sürgevil, 2006).

Kayabaşı (2008) ise tükenmişliğin özellikle hizmet sektöründe çalışanlarda görüldüğünü belirtmiştir. Yönetici kademesindekilerde, kurtarıcı pozisyonundaki kişilerde, yaşamsal önemi olan kararlar vermek durumunda kalacak kişilerde, takım liderlerinde, okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde görülme olasılığı daha yüksektir. Yine zaman baskısıyla iş yetiştirmek durumunda kalanlar, yoğun dikkat isteyen mesleklerde çalışanlarda tükenmişlik fazladır.

1.4.1. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilir. Bu üç boyut; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personal accomplishment) olarak adlandırılmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

1.4.1.1. Duygusal Tükenme

Bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve enerjisinin azalmasını tanımlamaktadır. Duygusal tükenmişlik hisseden çalışanlar yaptığı iş nedeni ile kendisini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissederler ve duygusal anlamda kendilerini işlerine verememektedirler (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008). Duygusal tükenme yaşayan kişi insanlara yardım ederken, kendisinden istenen taleplerin ağırlığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusunu yaşar. Bu duygusal yoğunluktaki kişi hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar özverili ve sorumlu davranmadığını, yetersiz olduğunu düşünerek gerginlik ve engellenmişlik duyguları yaşar (Maslach, 1982).

1.4.1.2. Duyarsızlaşma

Kişinin hizmet verdiklerine karşı onların birer fert olduklarını dikkate almaksızın takındığı olumsuz, gayri ciddi tavır ve duyguları tanımlamaktadır (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008). Dozu gittikçe artan bu olumsuz tepki çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Çalışanlar hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranıp, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz alaycı bir tutum sergilemeleri ile kendini gösterir (Yıldırım ve İçerli, 2010). İnsanlara karşı küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme ve katı kurallara göre iş yapma duyarsızlaşmanın diğer belirtilerindendir (Torun, 1995). İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en alt düzeye indirir ve sürekli bir kaçma eğilimi içindedir.

1.4.1.3. Kişisel Başarı

Literatürde “Kişisel başarı” kavramı, “kişisel başarıda düşme” veya “düşük kişisel başarı hissi” olarak da adlandırılmaktadır. Kişinin kendini olumsuz

değerlendirme eğilimini tanımlayan kişisel başarıda azalma tükenmişliğin üçüncü evresini oluşturur.

Tükenmişliğin ikinci aşamasında başkaları hakkında olumsuz düşünce tarzı geliştiren birey, bir sonraki aşamada bu defa kendisi hakkında olumsuz düşünmeye başlar ve taşıdığı bu düşünce ve onun sonucundaki hatalı davranışlar sebebiyle kendini suçlu hisseder (Işıkhani, 2004). Bu durumda kişinin işe karşı motivasyonu düşer, kişi kontrol eksikliği ve çaresizlik hisseder (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008).

Kişi kimsenin kendini sevmediğine, ona güvenmediğine ve işi gereği ilgilendiği kişilere yardım etmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir ve bu duygu kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. Böylelikle işinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Izgar, 2001). Kişi bu durumda kendine olan saygısını yitirir ve bir şeyleri değiştirmek için çabalamaz.

Jenaro, Flores ve Aria (2007) kişisel başarı duygusunun algılanan sosyal desteğin fazla olması, problem odaklı başa çıkma teknikleri geliştirme, kişinin işinden ve maaşından tatmin olmasıyla arttığını bulmuşlardır.

1.4.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Günümüzün yoğun iş dünyasında tükenmişlik küçük sinyallerle varlığını hissettirir. Potter (1995) tükenmişliğin uyarı sinyallerini; engellenmişlik hissi, duygusal patlamalar, rahatsız edilmeme isteği, yabancılaşma duygusu, düşük performans, ilaç ve alkol kullanımında artış olarak belirtmiştir. Bu sinyaller fark edilmez ve gerekli tedbirler alınmazsa tükenmişlik artarak devam eder ve sonunda işi bırakma eğilimi, kronik hastalıklar ve hatta kişinin tüm hayatını etkileyen sorunlar ortaya çıkabilir (Polatçı, 2007).

Tükenmişlik sendromunun belirtileri kişiden kişiye değişmekle birlikte fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere 3 grupta toplanabilir.

1.4.2.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri ilk olarak daha yavaş seyretmekle birlikte eğer önlem alınmazsa ilerleyen aşamalarda daha ciddi sorunlara dönüşebilmektedir. Yorgunluk ve bitkinlik hissi, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, kolay kolay

geçmeyen soğuk algınlığı ve gripler, hastalıklara karşı daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, genel ağrı ve sızılar, cilt rahatsızlıkları, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı ve uyku bozuklukları gibi farklı sorun ve yakınmaları içerir (Barutçu ve Serinkan, 2008; Freudenberger, 1974).

1.4.2.2. Psikolojik Belirtiler

Psikolojik belirtiler tükenmişliğin görülebileceği diğer belirtilerine göre daha az belirgindir. Depresif duygulanım, öz güvende azalma, suçluluk hissi, iş ile ilgili ümitsizlik, aile içi sorunlarda artış ve gerilim, enerji kaybının azalması, tatminsizlik diğer insanları eleştirme, kızgınlık, düşüncelerde belirsizlik, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygularda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma olarak sıralanabilir (Gümüş, 2006; Potter, 1998). İşe gitme isteğinin azalması, sık sık iş bırakmayı düşünmesi de diğer psikolojik belirtiler arasındadır.

1.4.2.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler psikolojik ve fiziksel belirtilere göre kendini daha çok belli eder. Çabuk sinirlenme, sabırsızlık, işe gitmek istememe ve işe gitmemek için bahaneler yaratma, iş doyumsuzluğu, unutkanlık, bazı şeyleri erteleme eğilimi, hareketin yavaşlaması, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, düşük iş performansı, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, işten ayrılma ve başka bir iş arayışı olarak sıralanabilir (Barutçu ve Serinkan, 2008; Leitter ve Maslach, 1988; Potter, 1998).

Tükenmişliğin belirtileri zamanında fark edilip önlem alınmadığında belirtilerin şiddetinde artmalar meydana gelmektedir. Başlangıçta baş ağrısı, özgüvende azalma ve ani öfkelenme ile varlığını gösteren belirtiler, zamanla daha zararlı ve yıkıcı belirtilere dönüşmektedir (Polatçı, 2007). Tükenmişlik belirtiler yumağıdır ve sinsice varlığını hissettirir. Bu yüzden tükenmişlik belirtilerinin ihmal edilmeyip sorunlar ilerlemeden zamanında teşhis edilmesi ve önlem alınması oldukça önemlidir.

1.4.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Günümüzün en önemli sorunlarından biri olan tükenmişliğin pek çok sebebi vardır. Tükenmişliğin nedenleri içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Ağaoğlu ve diğ., 2004; Ay ve Avşaroğlu, 2010).

1.4.3.1. İçsel Nedenler

Freudenberger'a (1974) göre kişinin yaşı, medeni durumu, cinsiyeti, sahip olduğu çocuk sayısı, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler ile kişilik yapısı, kontrol odağı, bireysel ihtiyaçları, hayattan ve meslekten beklentileri, öz yeterliliği (self-efficacy), empati kurabilme yeteneği, işkoliklik veya tembellik gibi kişilik özellikleri tükenmişlik düzeyi üzerinde önemli etkiye sahiptir.

İşteki performansı, kişisel yaşamda karşılaşılan stres, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi değişkenler de kişinin tükenmişliği üzerinde etkilidir (Ay ve Avşaroğlu, 2010).

Tükenmişliğe etki eden faktörlerin en başında çalışanların kişilik yapısı gelmektedir. Çalışanların bazıları aynı iş yüküne sahip olmalarına rağmen işten etkilenirken diğerleri aynı durumdan etkilenmez. Burada önemli olan çalışanların kişilik yapısıdır. Literatürde bu durum A ve B tipi kişilik yapısına sahip olmakla açıklanır.

A tipi kişilik yapısına sahip olanlar daha rekabetçi, kendini işine adayan, sürekli zaman endişesi yaşayan, boş durmaktan hoşlanmayan ve aceleci olan kişilerdir. B tipi kişilik yapısına sahip olanlar daha az rekabetçi, kendini işine çok fazla adamayan, rahat, daha az zaman kaygısı duyan kişiliklerdir ve aceleyle işleri olmaz, sakindirler. A tipinde olan çalışanlar tükenmişliğe daha yatkın olan bireylerdir. Daha az sabırlı ve hoşgörüsüz olan bireylerin tükenmişlikle baş etmesi de zor olur ve kolayca sinirlendikleri için müşterilere karşı da duyarsızlaşma eğilimleri daha yüksektir (Çağlıyan, 2007).

Tükenmişlikle ilgili olan bir diğer değişken ise yaş ve deneyimdir. Tükenmişlikle yaş arasında ters orantılı bir ilişki vardır (Izgar, 2001; Maslach ve Jackson, 1981). Genç ve deneyimsiz çalışanların tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. İşe yeni başlayan çalışanlar iş konusunda daha heyecanlı ve istekli kişilerdir, bu yüzden daha çok enerji harcarlar ve bu durum onların kısa sürede yorulmalarına sebep olabilir. İşe yeni başlayanlar yeni işin getirdiği roller ve

sorumluluklarla karşı karşıyadır. Bu durum da tükenmişlik için bir risk unsuru oluşturur.

Araştırmalar genellikle kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Tükenmişliğin alt boyutları incelendiğinde kadınların duygusal tükenmişlikleri yüksek iken erkeklerin kişisel başarıda azalma hislerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ergin, 1992). Ergin bunun nedeni olarak kadınların daha çok insan ilişkilerine önem vermeleri, erkeklerin ise sonuca odaklanmaları olarak açıklamıştır. Gümüş (2006) çalışmasında kadın ve erkeklerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulmazken kadınlar ile erkeklerin duyarsızlaşmaları arasında kadınların lehine fark olduğunu bulmuştur.

Tükenmişlikle medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmalar evli olan çalışanların bekar olanlara göre daha az tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Ayrıca çocuk sahibi olmayan çalışanların, çocuk sahibi olanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu da diğer bulgular arasındadır.

Bireylerin almış oldukları eğitim tükenmişlik düzeyinde etkili olan bir diğer etmendir. Bu konuda yapılan çalışmaların bulguları çelişkilidir. Literatürde eğitim seviyesi arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azalacağı beklenmesine rağmen, sonuçlara bakıldığında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığı gözlenmektedir. Bu sonuç eğitim arttıkça stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşma olasılığının artması ile de açıklanabilir (Çimen, 2000:12; Akt. Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Çalışanların eğitim seviyelerinin artmasıyla birlikte geleceğe yönelik kariyer beklentilerinin de artması bireylerde strese yol açmakta ve bu durum tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

1.4.3.2. Dışsal Nedenler

İşin niteliği, çalışılan iş yeri tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükü, rol belirsizliği, karara katılamama, sosyal ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin dışsal nedenleri olarak sıralanabilir.

Tükenmişlik; zor ve stresli iş koşullarında, iş yükünün fazla olduğu durumlarda, yöneticilerin, müdürlerin ve müşterilerin aşırı talepleri sonucunda, sosyal desteğin, otonomi hissini ve kişinin yaptığı işle ilgili ödüllerin az olduğu durumlarda görülebilir (Mc Lain, 2008). Çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları iş yükü, ideal ölçülerin üzerinde veya altında ise iş yükünden kaynaklanan bir sorundan

bahsetmek mümkündür (Özkalp ve Kırel, 2001: 435; Akt. Polatçı, 2007). İşte çalışma süresi tükenmişlik düzeyini etkileyen bir başka değişkendir. Acil servis çalışanlarında yapılan bir araştırmada günlük ortalama çalışma süresi 9 saat ve üzerinde olanlarda, 8 saat ve altında olanlara göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur (Erol ve diğ., 2012).

İşin kendisine ait özellikler bir anlamda işin niteliği de tükenmişlik üzerinde etkilidir. Müşteri ya da hizmet edilen kişilerle olan ilişkinin doğası tükenmişliği etkileyen önemli bir unsurdur. Örneğin müşterilerle daha fazla sayı ve sıklıkta etkileşim halinde olan satış ya da servis sorumlularının, bilgi işlem uzmanlarına göre tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha fazla olması beklenmektedir.(Cordes ve Dougherty, 1993:632; Singh ve diğ., 1994:558; Akt. Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Çalışılan iş yeri tipinin özellikleri de tükenmişliği etkileyen bir diğer unsur olarak karşımıza çıkar. Farklı mesleklerde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir araştırmada kamu kurumunda çalışanların duygusal tükenmelerinin özel kurumda çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunlara ek olarak birbirinden farklı sorumluluklara sahip olan bireyler önceliklerini sıralamak yerine her şeyi aynı düzeyde iyi yapmaya gayret ederler. Bu durumda yaşanan yorgunluk kişileri tükenmişliğe sürükleyebilir. Ayrıca iş konusunda kendisine öncülük edebilecek ya da model alacak birinin yokluğu durumunda kişi işin gerekliliklerinin nasıl yerine getireceğinden emin olamaz ve bu da kişisel başarı duygusunun azalmasına sebep olur (Gümüş, 2006).

1.4.4. Tükenmişliğin Yol Açtığı Sorunlar

Tükenmişlik hem bireyler hem de örgütler açısından önemli ve ciddi sonuçlara yol açan bir kavramdır. Tükenmişliğin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan araştırmalarca ispatlanmıştır. Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerine dikkat edilmesi tükenmişliğin bireyler üzerinde yaratacağı olası rahatsızlıkların da habercisi olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliğin yol açtığı sorunları; tükenmişliğin birey üzerindeki etkileri, tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkileri ve tükenmişliğin aile hayatı üzerindeki etkileri olmak üzere üç başlık altında toplanmak mümkündür.

1.4.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri

Tükenmişliğe çeşitli kişisel stres kaynakları sebep olmaktadır. Duygusal yorgunluk beraberinde fiziksel yorgunluk, hastalık ve psikosomatik belirtileri de getirmektedir. Kişiler kendilerini yorgun, bitkin, boşlukta, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissetmektedirler. Yaşamış oldukları stresten uzaklaşmak için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler (Izgar, 2001; Maslach 1978).

Kişilerin yaşamış olduğu stresin nedeni iş ortamında yaşadığı gerginliktir. İş ortamında sürekli devam eden bu gerginlik, bireyin gece uykularını da etkiler. Devam eden duygusal gerginlik uyumayı veya derin uyumayı engellediğinden uykusuzluk önemli bir problem haline gelebilir. Kişi yaşadığı gerginlik sebebiyle uykusunu bölen kabuslar ve kötü rüyalar görür. Uykusuzluk nedeniyle oluşan halsizlik ve huzursuzluk duygusu kişilerin sık sık bir şeylerin ters gideceği düşüncesine kapılmasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Çağlıyan, 2007).

Kronikleşen yorgunluk ve gerginlik grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklara yakalanma riskini, baş ağrılarını ve psikosomatik şikayetleri artırmakta, bu tip rahatsızlıkların uzun süre atlatılamamasına neden olmaktadır. Kişi yaşadığı fizyolojik sorunları ihmal eder ve bu sorunun geçici bir sorun olduğunu düşünerek ilaç kullanır. Halbu ki yaşanan sorun tükenmişlik kaynaklı bir sorun olduğu için kullanılan ilaçlar bir işe yaramamaktadır (Polatçı, 2007).

İş yoğunluğu sebebiyle yemek saatlerinin geçiştirilmesi ya da hızlı yemek yenmesi vücut direncini düşürebilir; bireyde ülser gibi mide rahatsızlıkları, boyun ve sırt ağrıları görülebilir (Gürses, 2006). Kronik yorgunluk ve gerginlik, kişiyi fiziksel ve psikolojik hastalıklara açık tutmakta, depresyon, bıkkınlık, dikkatini toplayamama, karar vermede güçlük çekme, unutkanlık gibi tepkiler ortaya çıkmaktadır (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik yaşayan kişi; kendisini kötü, soğuk ve hissiz olarak tanımlar (Maslach, 1978). Kişinin kendisini kötü hissetmesi, işini kötü yapmasına ve bu sebepten de iş yerinde yetersiz hissettiği için kendisini suçlamasına yol açar. Bu durum kişinin insanlardan uzaklaşarak kendine zarar vermesine ve izole bir hayat sürmesine sebep olmaktadır (Gürses, 2006).

Aşırı stres altında çalışan kişilerde duygusal tükenme oluşabilmektedir. Kişilerin yaşamış olduğu duygusal stres iş ortamında çözümlenemezse ev ortamında sıklıkla yeniden ortaya çıkar (Maslach, 1978).

1.4.4.2. Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik yaşayan insanların aileleri de bireyin yaşadığı problemlerden doğrudan etkilenmektedir. Tükenmişlik iş ortamından kaynaklanmış olsa dahi kişinin yakın çevresi de bu durumdan etkilenir.

Tükenmişlik bireyin sadece iş hayatını değil, aynı zamanda özel yaşamını da çöküntüye uğratabilir. Duygusal açıdan yorgun olan kişi, evine de gergin, rahatsız ve fiziksel olarak yorgun gelecektir. Evde geçirdiği zamanın büyük bir kısmını, işi ile ilgili şikayetlerini anlatmakla geçirecektir. Bu da ailesinin bireyden beklediği zaman ve ilginin azalmasına sebep olacaktır. Aile üyeleri kendilerini kırılmış, yalnız ve ihmal edilmiş hissedeceklerdir (Gürses, 2006). Kişinin ailesi bireyin onlarla zaman geçirmekten hoşnutsuz olduğunu düşünerek bireyi suçlarlar. Kişi yaşamış olduğu duygusal tükenmenin üstüne bir de ailesi tarafından bu tarz bir suçlamayla daha ciddi sorunlara itilerek kendisini aile içi çatışmaların ortasında bulur (Ardıç ve Polatçı, 2008; Maslach,1978). Aile içinde yaşanan huzursuzlukların, kavgaların artması, ciddi aile problemlerine neden olabilir. İleri ki boyutlarda aile fertlerinin birbirlerinden uzaklaşması, boşanma veya ayrı evde yaşama, çocuk ve ebeveynin birbirinden kopması söz konusu olmaktadır.

1.4.4.3. Tükenmişliğin İş Hayatı Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik kişinin iş yaşamından kaynaklanan bir sorun olduğu için en çok etkilendiği alan yine kişinin çalışma ortamı olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişilerin iş performanslarında düşüş görülmektedir. İş performansının azalmasıyla kişide gerginlik, sinirlilik, motivasyonda azalma ve itici davranışların artması gözlenmektedir (Izgar, 2000).

Tükenmişliğin sonuçları iş performansında düşüş, hizmet edilen kişilere yetersiz ilgi gösterme, hizmet verilen kişiyi alaya alma ve onları suçlama, işe devamsızlık ve iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Sılığ, 2003).

Yapılan araştırmalar tükenme yaşayanların, işten ayrılmayı arzulayan, sürekli hasta olan ve işten kaytarmak için bahaneler yaratan kişiler olduğunu göstermektedir

(Maslach, 1982). İşe devamsızlık veya işyerinde olduğu halde işe katkı sağlamama/işten kaytarma gibi durumlar da, örgütlerin çalışan maliyetlerini artırarak verimlik ve etkinliği düşürmektedir (Rocca ve Kostanski, 2001; Akt: Ardiç ve Polatçı, 2008).

Çalışanların yaşadığı tükenmişliğin şiddetine ve iş yerlerinin tükenmişlikle başa çıkma stratejilerine bağlı olarak, çalışanların motivasyonu, yaratıcılık ve girişimcilik yanları olumsuz yönde etkilenebilir. Tükenmişlik, performans kayıplarına ve takım çalışmalarının bozulmasına ve böylelikle organizasyon içinde özellikle insan kaynakları yönetiminde koordinasyonun zayıflamasına neden olabilir (Çağlıyan, 2007).

Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi durumunda istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilir. Tükenmişlik sinyallerinin dikkate alınması bireylerin gerek iş, gerek aile, gerekse de bireysel sağlıklarını korumaları açısından son derece önemlidir. Bu belirtilerin dikkate alınması ilerde ortaya çıkması muhtemel çeşitli sorunların önlenmesini ve çalışan bireylerin sağlıklı bir hayat sürmelerini sağlayacaktır.

1.4.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

1.4.5.1. Tükenmişlikle Bireysel Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik sendromu ile mücadele yöntemleri oluşturmak ve bunları yaşama geçirebilmek için bireysel kontrol olanakları çok önemlidir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), tükenmişlik sürecinde özellikle durumsal ve örgütsel faktörlerin, bireysel etkenlere göre daha büyük rol oynadığını, paradoksal bir sonuç olarak bulmuşlardır. Çünkü bireysel odaklı başa çıkma yöntemleri duygusal tükenme üzerinde etkilidirler, fakat tükenmişliğin diğer iki bileşeni üzerinde tek başlarına anlamlı etkiye sahip değildirler. Onlara göre, bireysel stratejileri iş yerinde uygulamak genellikle etkisizdir çünkü kişinin işyerindeki stres faktörleri üzerindeki kontrolü, kişinin hayatındaki diğer alanlar üzerindeki kontrolünden azdır. Buna rağmen, bireyler üzerinde değişiklik yapmak organizasyonlar üzerinde değişiklik yapmaktan daha kolay ve daha ucuzdur (Maslach ve Goldberg, 1998). Ayrıca kişilerin iş ortamlarını kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde, bireysel baş etme yöntemleri öncelik kazanmaktadır (Dinç, 2008).

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişlikle bireysel düzeyde mücadele ederken, stresi azaltma eğitimi, ussal duygusal terapi, girişimcilik eğitimi, kişisel ve

sosyal beceri eğitimi, zaman yönetimi, iş yerinde ekip oluşturma, hobi edinme, tatile çıkma, meditasyon ve gevşeme eğitimini önermektedirler.

Tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak, kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek, kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak, nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak, kişinin insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi, işe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek, zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak, tatile çıkmak, işte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak, huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek, işe ara vermek veya iş değişikliği yapmak, kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek, hobi edinmek gibi aktiviteler tükenmişlikle bireysel mücadele tekniklerini oluşturmaktadır (Izgar, 2001; Maslach ve Goldberg, 1998; Polatçı, 2007; Selçukoğlu, 2001).

1.4.5.2. Tükenmişlikle Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütsel koşulların iyileştirilmesi organizasyon içerisindeki tükenmişliği azaltıcı bir etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde mücadele yöntemleri, hem bireysel yöntemlere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini pekiştirmektedir (Polatçı, 2007).

Zor işleri eşit olarak dağıtarak yükün aynı kişiler üzerinde birikmesini engellemek, zor işlerin dönüşümlü olarak yapılmasını sağlamak, gün içerisinde iş harici aktiviteler için zaman ayarlamak (örn.: okumak), yarım gün çalışmayı destekleyerek esneklik sağlanması, çalışanlara yeni programlar oluşturması için olanak tanınması işin yeniden yapılandırılmasına yönelik girişimler arasında yer alabilir (Gümüş, 2006).

Çalışanlara hizmet içi eğitim verilerek kişiye kendini geliştirme ve görevinde daha başarılı olma şansı tanınması onları motive eder. Ayrıca eğitim programların çalışanların birbirlerini daha iyi tanımalarına, birbirleriyle fikir alışverişinde bulunmalarına ve aralarında sağlıklı ilişkiler kurmalarına hizmet etmesi açısından önemlidir (Tutum, 1979).

İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılması sağlanmalı, acil bir durum olmadıkça uzun çalışma saatleri kısaltılarak çalışanlara dokuz saati aşmayacak çalışma vardiyası hazırlanmalı ya da çalışma süresi 9 saatten fazlaysa arada molalar verilmelidir. Takım çalışmaları desteklenerek

örgütsel bağlılık sağlanmalı, çalışanlarla kişisel deneyimler paylaşarak organizasyon içindeki iletişimi güçlendirilmeli, çalışanlara sık sık pozitif geri bildirimde bulunulmalı, işyerinde tatil ve sosyal etkinlik imkanları artırılarak çalışanların duygusal tükenmişliklerinin önlenmesi sağlanabilir (Freudenberger, 1975).

Tükenmişlik sadece bireylerin ya da iş ortamındaki koşulların değişmesiyle giderilemez. Etkili bir değişimin yaratılabilmesi için bu iki unsurun bir arada ele alınması gerekir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

1.4.6. Tükenmişlik Üzerine Çalışmalar

Maslach ve Jackson (1986), mesleki tükenmişliğin genellikle insanlara yardım etmeyi amaçlayan mesleklerde daha çok görülebileceğini vurgulamıştır. Yapılan çeşitli araştırmalarda özellikle hizmet sektörü çalışanlarında, sağlık çalışanları, öğretmenler, yöneticiler, avukatlar, mali müşavirler, sosyal hizmet uzmanları gibi alanlarda çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğuna dair çok sayıda araştırma yapılmıştır (Izgar, 2000).

Erol ve arkadaşlarının (2012) acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumuna baktıkları araştırmalarında; acil servis çalışanları arasında tükenmişlik açısından özellikle hekimlerin yüksek risk grubu oluşturdukları, çocuğu olanlarda çocuğu olmayanlara göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük olduğu, günlük çalışma süreleri dokuz saat ve üzerinde olanlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş doyumunun tükenmişliğin her üç boyutunun en anlamlı yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Erol ve diğ., 2012).

Budak ve Süregevil'in (2005) akademik personelin tükenmişlik düzeyleri değerlendirdikleri çalışmalarında; akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların duygusal tükenme düzeyi erkeklere göre daha yüksektir. Araştırmadan elde edilen bulgular, akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, Yrd. Doç. Dr.- Öğr. Gör. grubunun duygusal tükenme düzeyi, Prof. Dr.- Doç. Dr. grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ardıç ve Polatçı (2008) ise çalışmalarında akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları

açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Gürses (2006) avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında avukatların, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutu açısından ise düşük düzeyde bir tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir.

Azizoğlu ve Özyer'in (2010) polislerde tükenmişlik sendromu üzerine yaptıkları çalışmalarında yaşça büyük çalışanların gençlere göre, bekar çalışanların evlilere göre ve kariyerinde ilerlemiş çalışanların kariyerinin başında olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Ceyhan ve Siliğ'in (2005) banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında duygusal tükenmenin banka çalışanlarının kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerini en fazla ve en iyi yordayan boyut olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının yordama katkısının ise oldukça düşük olduğu da ortaya çıkmıştır.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın (2003) ilköğretimde çalışan öğretmen grubunun tükenmişliklerini inceledikleri araştırmalarında yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, kurumda çalışılan hizmet süresi, çocuk sayısının tükenmişlik düzeyini etkilemediğini bulmuşlardır. Ayrıca, medeni durumun genel tükenmişlik düzeyini etkilemezken bekar olanların kişisel başarı yönünden daha tükenmiş oldukları gözlenmiştir. Diğer bir taraftan Kayabaşı'nın (2008) bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmada etkili olmazken, kişisel başarıda etkili olduğu ve öğretmenlerin yaşı ve medeni durumlarının tükenmişlik düzeylerinin birer belirleyicisi olmadığını bulmuştur.

Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı etken faktörlere göre incelendiği bir çalışmada; kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları, yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı (en yüksek tükenmişlik yaşayan grubun 21-30 yaş, en düşük tükenmişlik yaşayan grubun 51 yaş ve üstü olduğu), en yüksek tükenmişlik yaşayan grubun boşanmış yöneticiler ve sonrasında bekar yöneticilerin olduğu, tükenmişliğin çocuksuz yöneticilerde yüksek düzeyde görülürken 1 veya 2 çocuğu olan yöneticilerde daha az görüldüğü ve

mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarını inceledikleri araştırmalarında tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda 31–35 yaş arası muhasebe çalışanlarının diğer yaş gruplarına oranla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptarlarken kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur.

Barutçu ve Serinkan (2008) hasta insanlara hizmet veren hemşirelerle yaptıkları araştırmalarında yaş ilerledikçe ve çalışma yılı arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığı, çekirdek ailede yaşayan ve bir çocuğa sahip olan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca yoğun bakım ve acil birimlerinde çalışanların daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, mesleği değiştirmeyi düşünenlerin de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ek olarak aldığı ücreti yetersiz bulanların duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik yaşadığı ve aldığı bilgilerin tümünü uygulamaya geçiremeyenlerin kişisel başarı alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur.

1.5. Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri

Kadınların tarihsel süreç içinde tarım dışı sektörlerde ücretli olarak ve işçi statüsünde çalışmaya başlaması, sanayi devrimi ile birlikte hız kazanmıştır (Koca, 2012). Geleneksel olarak kadın sanayileşme öncesi sadece evde belirli işleri yapan biri iken sanayileşme sonrasında erkeklerle birlikte modern çalışma hayatına girmiştir. O dönemde, dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınların iş gücü sayısı artmış, iş bölümü ve uzmanlaşmada kadın emeğinden yararlanılması ve teknik gelişmelerin de katkısıyla dokuma sektöründe kadın işgücü, erkek iş gücünden çok daha başarılı olmuştur (Altan ve Ersöz, 1994). Ancak, endüstrileşme döneminin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ve ağırlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfa oluşturmuştur.

I. ve II. Dünya Savaşı sırasında ekonominin her alanında kadınlara rastlanmaktadır. Özellikle erkek işgücünün orduya katılmasıyla birlikte çalışan kadın sayısında artış gözlenmiştir (Altan ve Ersöz, 1994). II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikalarda atılan önemli adımlar da kadın işgücünü koruyucu ve

destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Yaşanan bu gelişmelerle kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır.

1950 yılında 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50'si, endüstrileşmiş ülkelerde %47'si ekonomik olarak iş hayatına girmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde aktif nüfusun %87'si tarım sektöründe çalışırken, endüstrileşmiş ülkelerde %47'si tarım sektöründe yer almaktadır (Koray, 1992).

Türkiye'de kadınlar çalışma yaşamına aktif bir şekilde ilk olarak 1950'li yıllarda katılmıştır. 1950'li yıllar Türk ekonomisinde sanayileşmenin ve köyden kente göçün hız kazandığı dönemler olmuştur. Bu dönemde de kadın iş gücü piyasasındaki yerini almıştır (Ayvaz Kızılgöl, 2012). Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın; eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

İşgücüne katılma oranına kadın-erkek ayrımında bakıldığında, kadınların işgücüne katılma oranının çok düşük olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre, 2004 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %23,3 iken bu oran 2012 yılında % 30,2'ye yükselmiştir. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 70,3'den % 71,8'ye yükselmiştir.

2012 yılı Haziran döneminde, Türkiye genelinde işgücünün eğitim ve yaş dağılımlarına bakıldığında; lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı erkekler için % 70, kadınlar için % 27,1'dir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde % 83,7 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda % 68,9'dur.

2011 yılında çalışan kadınların %35,5'i ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı % 51,6 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı % 11,7'dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı % 65,8, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı % 22,6'dır. Kırsal yerlerde kadınların işgücüne katılma oranları daha yüksektir bunun sebebi ise, buradaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır.

Kadınların işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır. 2004 yılında kadınlarda işsizlik oranı %11 iken 2011 yılında % 11,3 olmuştur. 2004 yılında erkeklerde % 10,8 olan işsizlik oranı 2011 yılında % 9'a düşmüştür.

Türkiye’de Kadının Durumu Raporuna (2010) göre, istihdamda yer alan 100 kadından 58’i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmaktadır. Bu kadınların da yüzde 56’sını ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların yüzde 26,6’sı, işveren kadınların yüzde 31,2’si, kendi hesabına çalışan kadınların yüzde 91,2’si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın görev yapmaktadır (KSGM, 2010).

Ülkemizde kadınların büyük bir bölümü çalışmamaktadır. Bu durum, kadınları kocalarına ya da ailelerine bağımlı hale getirmektedir. Kadın için ekonomik özgürlük ve güvence anlamına gelen iş; geleneksel bağımlı kadın kimliğinin yok edilmesini sağlar. İş, kadına ekonomik özgürlüğünü kazandırarak kadını tüketici konumdan üretici konumuna yükseltmektedir. Böylece çalışan kadın, geleneksel kadın kimliğinden sıyrılarak olumlu bir farklılaşma göstermektedir.

1.5.1. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Çalışma Yaşamında Kadının Karşılaştığı Sorunlar

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, bireyin bir cinsiyete üyeliği nedeniyle kendisine farklı veya adaletsiz davranıldığı yönündeki algılamasıdır. Bireyler cinsiyet ayrımcılığını algıladıklarında, kendi cinsiyetlerindeki kişilerin diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından sistematik olarak dezavantajlı olduğuna inanmaktadır (Seçer, 2009). Kadına yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine yönelik, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükün davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999).

Kadınlar ev dışında çalışarak özgürlük ve bağımsızlık kazanma, toplumsal değerini ve saygınlığını arttırmanın yanı sıra geleneksel değer ve tutumların sürmesi sebebiyle pek çok sorunla da karşılaşmaktadırlar.

Geleneksel yapıdan ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile içi işlerle sınırlandırılmaktadır. Toplumsal değerlere göre kadın; ev kadını ve anne olarak toplumsal saygınlık kazanır. Çalışma yaşamına katılan kadın erkeklerden farklı olarak ev işlerini, çocuk bakımını kendi sorumluluğunda sürdürmektedir ve böylelikle kadınlar belli mesleklere yoğunlaşarak

daha az çalışma yaşamına katılmakta, işte eğitim ve ilerleme imkanı kısıtlı olmakta; düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır (Özçatal, 2011). Çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınların dahi önceliğinin evi ve ailesi olması beklenmektedir.

Kadınlar iş gücüne girerken ve sonrasında cinsiyete dayalı ayrımcılıktan etkilenirler. Kadınların iş gücü piyasasında giderek değer yitiren belirli mesleklerde ve işlerde yoğunlaştığı görülür. Kadınlar gerek özel sektör, gerekse kamu sektöründe kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde dahi yönetim organlarına, karar verme mekanizmalarına kolay kolay gelememektedirler (Koray, 1992). Daha çok zaman, enerji ve bilgi gerektiren yönetim alanlarına kadınların dahil edilmemesine, kadınların bu alana hazırlanma sürecinin yetersizliği ve iş hayatıyla birlikte yürütmek zorunda oldukları aile sorumlulukları neden olmaktadır (Koray, 1992). Kariyer elde etmede cinsiyetler arasında kadınların yaşadığı ayrımcılık, kadınların yükselmesinde ve uzmanlaşmasında önemli bir engel oluşturmaktadır.

Kadınların karşılaştığı bir diğer sorun da ücret düşüklüğü ve ücretlerde kadın erkek eşitsizliğidir. Farklı ülke ve meslek gruplarına göre kadınların aldığı ücretin, erkek ücretlerinin %50'si ile %80'i arasında değiştiği belirtilmektedir (Durgun Şahin, 2002). Ülkemizde kadın istihdamının ağırlıklı olarak tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi statüsünde yoğunlaştığı görülmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009). TÜİK (2011) verilerine göre 2011 yılında tarımsal iş yapan kadınların oranı %42,2 iken yılında tarımsal iş yapan erkeklerin oranı ise %18,7 olarak bulunmuştur. Bu sonuç kadınların ücret bakımından erkeklere oranla neden geri durumda olduğunu göstermektedir.

Kadınlar çalışma yaşamında, emekleri oranında ücret alamamakta ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde zor koşullarda çalışmaya devam etmektedirler (Bilgin, 2012). Sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli çalışan kadınlar, çalışma yaşamı içinde kurumsal olarak dışlanarak yaşamdan kopma sorunuyla karşılaşır.

Kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklere oranla daha geniştir. Ev merkezli çalışma şekli kadınların en sık istihdam bulduğu iş tipidir. Eğitim düzeyi düşük olan, çok fazla beceri gerektirmeyen ev işlerinde veya çocuk bakıcısı olarak çalışan kadınların pek çoğunun sigorta ve özlük hakları bulunmamaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009). Kazançları ekonomik destek olarak algılanan, enformel sektörde çalışan kadınların düşük ücret düzeyleri SSK istatistiklerine yansımamaktadır. . SSK

bünyesindeki vasıflı kadınların ücretlerinin SSK genelindeki vasıflı ve vasıfsız erkek işçilerin ortalamasına kıyasla daha yüksek olması, görelî eşitliğe yol açmaktadır (TÜRK-İŞ Raporu, 2005).

Doğum, çocuk bakımı ya da hasta bakımı sorunu karşısında işten ayrılan kadınlar, bu sorunun ortadan kalkması karşısında tekrar iş bulmakta zorlanmakta ya da aynı nitelikteki işlere girememektedirler. Kısa süreliğine işten ayrılmış olmak, kadınların mesleki kariyer elde etme noktasında da fırsat eşitliğinden yararlanmasını önünde engel oluşturmaktadır (TÜRK-İŞ Raporu, 2005). Kriz ve ekonomik gerileme dönemlerinde de özellikle kadınlar erkeklerden önce işten çıkartılmaktadırlar (Durgun Şahin, 2002). Çalışan kadının çocuğunu bırakacak yer bulamaması ya da kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının az ya da ulaşılabilir olmaması da kadınların yaşadığı problemlerdendir.

Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılımları da artmaktadır. Ancak eğitim düzeyi yüksek kadınlar, iş yaşamında yükselme olanağını daha zor yakalamakta ve karar verici, denetim ve kontrol gerektiren konumlarda olmaları desteklenmemektedir (Gelegen, 2001). Eğitim düzeyi düşük olan, vasıflı işlerde çalışmayan kadınlar ise iş yaşamındaki teknolojik gelişmelerden faydalanamayıp bilgi ve deneyim artışından mahrum kalmaktadırlar.

Kadınların hem çalışma yaşamına girmesini hem de çalışma yaşamını sürdürmesini engelleyen bir diğer önemli sorun ise duygusal-psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel tacizdir. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006). Avrupa Birliği'nin 2002/73 Sayılı yönergesinde cinsel taciz, insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan ve cinsel nitelikte fiziksel veya özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlanmıştır (Özdemir, 2006). Çalışan kadınlar toplumun kadına bakış açısından dolayı cinsel tacize uğrama olasılığına sahiplerdir ve pek çok kadın açısından bu tür davranışa maruz kalma riski iş yaşamına katılımlarını engellemektedir (TÜRK-İŞ Raporu, 2005). Kadınların cinsel tacizi uğrama riski erkek-yoğun sektörlere ve gece çalışmasını gerektirecek işlere başvuru yapmasını engeller (Gelegen, 2001).

Kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları temel olarak eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği ile başlayıp, ücret ve kazançlar, işe alma, işten çıkarma gibi diğer uygulamalarda karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ile devam etmektedir (Çakır, 2008). Kadınlar ağırlıklı olarak az bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalıştırılmakta ve teknolojik gelişmelerden yararlanarak kendilerini geliştirme fırsatlarından mahrum kalmaktadır. Gerek kadından beklenen toplumsal roller ve değerler gerekse de iş yerinde kadının ikinci planda tutulması kadını iş gücü piyasasında dezavantajlı bir konuma sokmaktadır. Bu koşullarda kadın emeğinin değersizleştirilmesi ise kadının yeni istihdam koşullarında rekabet etmesini zorlaştırmaktadır.

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik konularındaki çalışmaların çoğu belli meslek gruplarına özgü olarak yürütülmüştür. Farklı mesleklerde çalışanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi konusunda yapılan çalışmalar sınırlı kalmış olup tükenmişliğin hangi mesleklerde daha çok yaşandığına yönelik karşılaştırmalı sonuçlar ortaya koyacak çalışmalar yetersiz kalmıştır. Bu çalışmanın özgünlüğü; çalışmanın farklı mesleklerde çalışan kadınlara yönelik olup onların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin araştırılması konusunda çalışma bulgularının alana yeni bir katkı sağlayacak olmasıdır. Çalışmada farklı mesleklerde çalışan kadınların depresyon düzeyleri de incelenerek depresyonla ilişkili olabilecek değişkenlerin saptanması sağlanacaktır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmada farklı mesleklerde çalışan kadınların sosyo-demografik özelliklerinin yaşam doyumu, iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle tükenmişlik ve iş doyum değişkenlerinin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasındaki ilişkide arabulucu rollerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda temel olarak dört hipotez kurulmuştur;

1. İş doyumunu, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynayacaktır.

- a) Cinsiyet ayrımcılığı depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterecektir. Ancak bu ilişki iş doyumunun eşitliğe eklenmesiyle zayıflayacak ya da ortadan kalkacaktır.
- b) Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının iş doyumunu ile ilişkili olması beklenmektedir.
- c) Ek olarak, iş doyumunun depresyon ile ilişkili olması beklenmektedir.

2. Tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynayacaktır.

- a) Cinsiyet ayrımcılığı depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterecektir. Ancak bu ilişki tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle zayıflayacak ya da ortadan kalkacaktır.
- b) Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik ile ilişkili olması beklenmektedir.
- c) Ek olarak, tükenmişliğin depresyon ile ilişkili olması beklenmektedir.

3. İş doyumunu, cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyumunu arasında arabulucu bir rol oynayacaktır.

- a) Cinsiyet ayrımcılığı yaşam doyumunu ile anlamlı bir ilişki gösterecektir. Ancak bu ilişki iş doyumunun eşitliğe eklenmesiyle zayıflayacak ya da ortadan kalkacaktır.
- b) Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının iş doyumunu ile ilişkili olması beklenmektedir.
- c) Ek olarak, iş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkili olması beklenmektedir.

4. Tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyumunu arasında arabulucu bir rol oynayacaktır.

- a) Cinsiyet ayrımcılığı yaşam doyumunu ile anlamlı bir ilişki gösterecektir. Ancak bu ilişki tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle zayıflayacak ya da ortadan kalkacaktır.
- b) Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik ile ilişkili olması beklenmektedir.
- c) Ek olarak, tükenmişliğin yaşam doyumunu ile ilişkili olması beklenmektedir.

Tüm bu amaçlara ek olarak, çalışan kadınların medeni durumları, mesleği, çalıştıkları sektör türü ve iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmama durumlarına göre yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeyleri açısından aralarında farklılık olup olmadığı test edilecektir.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de çeşitli kamu ve özel kuruluşlarında çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Farklı meslekte çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanan bu çalışmada örnekleme giren 386 çalışan kadına, araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik bilgi formu, literatürce geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilmiş, Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyum Ölçeği, Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeği ulaştırılmıştır. 386 anketten 360 adedi geri dönmüş ve ön değerlendirmeden sonra bazı meslek gruplarından yeterli seviyede geri dönüş alınamadığı ve veri toplama araçlarının hatalı ya da eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple çalışmaya eğitim sektöründe çalışan öğretmen ve akademisyenler; sağlık sektöründe çalışan doktor, hemşire ve psikologlar, finans sektöründe çalışan bankacı ve muhasebeciler; hizmet sektöründe çalışan satış görevlileri ile çeşitli sektörlerde çalışan işçilerden oluşan 335 kişinin alınması uygun bulunmuştur.

2.3.1. Örneklem Ait Tanıtıcı Bilgiler

Anketi değerlendirmeye alınan katılımcıların yaşı, medeni durumu, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı, ikametgah bilgileri, eğitimi, çalıştığı sektör, mesleği, meslekte çalışma süresi, günlük çalışma saati, haftada kaç gün çalıştığı, aylık kazancı, ek gelire sahip olup olmadığı, mesai dışı ek iş yapıp yapmadığı ve iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmama durumuna göre 14 soru sorulmuştur. Katılımcılardan alınan bilgilerin dağılımları Tablo 2.1. ve Tablo 2.2’de verilmiştir.

Araştırmaya 18 yaş ve altı 2 kişi, 19- 25 (%18) yaşları arasında 59 kişi, 26-35 (%45) yaşları arasında 150 kişi, 36-45 (%28) yaşları arasında 95 kişi ve 46-55 yaşları arasında 28 (%8) kişi katılmıştır. Katılımcıların 205’i evli (%61), 107’si bekar (%32), 20’si boşanmış (%6) ve 3’ü (%1) de duldur. Katılımcıların % 47,5’un çocuk sahibi olmadığı, % 52,5’un çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların 100’ünün büyükşehirde, 191’inin şehirde, 27’sinin kasabada, 14’ünün köyde, 1 kişinin de yurtdışında yaşamlarının çoğunu geçirdiği

görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu % 57,4'lük oranla şehirde ve % 30'lük oranla büyükşehirde ikamet etmektedir.

Kadınların 20'sinin ilkokul (%6), 11'inin ortaokul (%3), 55'inin lise (%16), 38'inin ön lisans (%11), 120'sinin (%36) lisans ve 91'inin (%27) de yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların % 33,4'ü sağlık, %23'ü eğitim, % 21,2'si finans, % 10,1'i de hizmet sektöründe çalışmakta ve %12,2'si çeşitli sektörlerde çalışan işçi kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların %13'ü öğretmen, % 12,2'si işçi, % 11,6'sı doktor, % 11,3'ü hemşire, % 11'i bankacı, % 10,4'ü psikolog, % 10,1'i muhasebeci ve satış görevlisi, % 10'u ise akademisyen olarak görev yapmaktadır.

Tablo sonuçları katılımcılardan 151'inin %45'lik oranla kamu sektöründe çalıştığını, 184'ünün %55'lik oranla özel sektörde çalıştığını göstermektedir. 144'ü %44'lük oranla fırsatları olsa işlerini değiştirmek istediğini belirtirken; 185'i %56'lık oranla işlerini değiştirmek gibi bir düşünceye sahip olmadığını belirtmiştir. Son olarak, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (% 90) mesai dışında ek işte çalışmadığı, 55'inin %16'lık oranla ek bir gelire sahip olduğunu ve 280'inin %84'lük oranla ek bir gelir kaynağına sahip olmadıkları söylemek mümkündür (Bkz. Tablo 2.1).

Katılımcıların çalışma sürelerinin 1-4 yıl ile 20 yıl ve üstü arasında değiştiği ve ortalama olarak 10 yıl olduğu, haftalık çalışma günlerinin 3 günden az ve 7 gün arasında değiştiği ve ortalama olarak 5 gün olduğu, günlük çalışma saatinin 8 saatten az ve 15 saatten fazla arasında değiştiği ve ortalama olarak 8-12 saat olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların aylık gelir düzeylerinin 500-1000 TL ile 4000 TL ve üstü arasında değiştiği ve ortalama olarak 1500-2000 TL kazanca sahip olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 2.2).

Tablo 2.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Sosyo-demografik özellikler		N(335)	%
Yaş	18 yaş ve altı	2	.6
	19-25	59	17.6
	26-35	150	44.8
	36-45	95	28.4
	46-55	28	8.4
	56 yaş ve üstü	1	.3
Medeni durum	Evli	205	61.2
	Bekar	107	31.9
	Boşanmış	20	6
	Dul	3	0.9
Çocuk sahibi olma	Yok	159	47.5
	Var	176	52.5
İkametgah	Büyükşehir	100	30
	Şehir	191	57.4
	Kasaba	27	8.1
	Köy	14	4.2
	Yurt dışı	1	.3
Eğitim	İlkokul	20	6
	Ortaokul	11	3.3
	Lise	55	16.4
	Ön lisans	38	11.3
	Lisans	120	35.8
	Yüksek lisans/ Doktora	91	27.2
Sektör	Eğitim	77	23
	Sağlık	112	33.4
	Hizmet	34	10.1
	Finans	71	21.2
	Diğer	41	12.2
Meslek	Öğretmen	44	13.1
	Akademisyen	33	9.9
	Doktor	39	11.6
	Hemşire	38	11.3
	Psikolog	35	10.4
	Satış görevlisi	34	10.1
	İşçi	41	12.2
	Bankacı	37	11
	Muhasebeci	34	10.1

Tablo 2.1. (Devamı)

Sosyo-demografik özellikler		N(335)	%
Çalışılan sektör türü	Kamu	151	45
	Özel	184	55
İş değiştirme düşüncesi	Evet	144	44
	Hayır	185	56
Mesai dışı ek işe sahip olma	Evet	32	10
	Hayır	303	90
Ek gelire sahip olma	Evet	55	16
	Hayır	280	84

Tablo 2.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	N	Min.	Maks.	\bar{X}	SS
Çalışma süresi	335	1	5	2.29	1.392
Çalışma günü	335	1	6	4.28	.657
Çalışma saati	335	1	4	1.83	.507
Kazanç	335	1	6	3.00	1.541

2.4. Veri Toplama Araçları

2.4.1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda katılımcıların yaşı, medeni durumu, eğitimi, mesleği, meslekte çalışma süresi ve günlük çalışma süresi, aylık kazancı, çalıştığı sektör, ek gelire sahip olup olmadığı, mesai dışı ek iş yapıp yapmadığı, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ve fırsatı olsa işlerini değiştirmek isteyip istemedikleri gibi değişkenleri sorgulayan 14 soru yer almaktadır.

2.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Yaşam doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 'Hiç katılmıyorum'dan, 'Tamamen katılıyorum'a kadar değişen cevaplar içeren, 5 maddeli bir ölçektir (Diener ve diğ. 1985). Her bir maddeden alınan puanlar 1 ile 7, toplam puan ise 1-35 arasında değişebilmektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe yaşam doyumunun yükseldiğine işaret eder.

Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenirlik çalışması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Köker, ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test-tekrar test güvenirlik katsayısının .85; madde-test korelasyonlarının .71 ile .80 arasında olduğunu belirlemiştir. Diener; az madde sayısından oluşan ölçeği, diğer çok maddeli doyum ölçekleriyle gösterdiği korelasyonu hesaplamış ve bunların en az .85 olduğunu gözlemlemiştir. Bu sonuç ölçeğin araştırma amacıyla güvenilerek kullanılabileceğini göstermektedir. (Köker, 1993). Faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, yaşam doyum ölçümünün tutarlı ve istikrarlı bir sonuç ortaya çıkardığının göstergesidir.

2.4.3. İş Doyum Ölçeği (İDÖ)

Araştırmada çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla Tezer (1991) tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 10 sorudan oluşan dördümlü Likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki sorulardan alınan yanıtlar 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük 10 puan, en yüksek 40 puandır. 20 ve daha yüksek puanlar iş doyumunun olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Tezer (1991) tarafından geçerlik ve güvenirliği yapılan ölçeğin güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada da güvenirlik kat sayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçek üzerinde yürütülen faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ölçeğin, çalışan kişilerin işlerinden sağladıkları genel doyum düzeyini ölçtüğünü göstermektedir.

2.4.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Araştırmada tükenmişliğin ölçülmesi için Maslach tarafından geliştirilen, 22 sorudan oluşturulan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DYS) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir. ‘Duygusal tükenme’ (DT) boyutunda dokuz (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), ‘Kişisel başarı’ (KB) boyutunda sekiz (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) ve ‘Duyarsızlaşma’ (DYS) boyutunda ise beş madde (5, 10, 11, 15, 22) yer almaktadır. DT ve DYS boyutları olumsuz, KB boyutu olumlu yanıtları içermektedir. Ölçek maddeleri “0: Hiçbir zaman- 4: Her zaman” aralığında değişen beşli Likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmektedir.

MTÖ’nün, puanlanması sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Puanlar her ölçek için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. DT ve DYS alt ölçeklerindeki maddeler her madde için hiçbir zaman: 0 puan, çok nadir: 1 puan, bazen: 2 puan, çoğu zaman: 3 puan, her zaman: 4 puan olarak değerlendirilmektedir. KB alt ölçeğindeki maddeler ise ters puanlanarak (her zaman: 0 puan, çoğu zaman: 1 puan, bazen: 2 puan, çok nadir: 3 puan, hiçbir zaman: 4 puan) toplam puan elde edilmektedir. Tükenmişliği yaşamakta olan bireylerde DT ve DYS puanlarının yüksek, KB puanlarının düşük olması beklenmektedir.

Literatürde, tükenmişlik alt boyutları puanlarının toplanarak tek bir tükenmişlik puanı elde edilebileceğini savunanların yanı sıra çoğunlukla tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye iki gruba ayrılan bir değişken olarak kavramlaşmamıştır (Kayabaşı, 2008). Tükenmişliğin üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Çam 1992). Bu çalışmada tükenmişliğin alt boyutları ayrı ayrı hesaplanırken regresyon analizinde her üç ölçeğin toplam değeri göz önüne alınmıştır. Ters puanlanan Kişisel Başarı alt boyutu Kişisel Başarısızlık olarak adlandırılmıştır.

2.4.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği

Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ergin’in doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı DT .83, DYS .65 ve KB .72 olarak bulunmuştur.

Aynı çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise DT .83, D.72 ve KB .67 olarak bulunmuştur (Izgar, 2000).

Bu araştırmanın güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı DT için .90, DYS için .70 ve KB için .74 olarak bulunmuştur.

2.4.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği

Maslach tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal formunda “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı yanıt seçenekleri yer almaktadır (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007). Ancak Ergin (1992) yedili değerlendirme sisteminin Türk kültürüne uygun olmadığını belirterek “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beşli yanıt seçeneklerinin daha kullanışlı olacağını belirtmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan varimax rotasyon analizi sonucunda Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere üç temel faktör ortaya çıkmıştır. MTÖ'nün Türkçe uyarlamasının, özgün İngilizce ölçek ile tamamen tutarlı olduğu belirlenmiştir (Kaya, 2010).

2.4.5. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği (ACAÖ)

Sanchez ve Brock'un (1996) İspanyol çalışanlara yönelik etnik ayrımcılığı ölçmeyi hedefledikleri araştırmasındaki 4 soru, Seçer (2009) tarafından kendi çalışmasına uygun olarak uyarlanmıştır. Sorular “Çalışma yaşamında cinsiyetimin bazen bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.”, “Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkisi olabileceğini düşünüyorum.”, “Çalışma yaşamında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve bana da bu önyargılar doğrultusunda davranacaklarını düşünüyorum.”, “Çalışma yaşamında cinsiyetimden dolayı bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.” şeklinde olup 1 (Hiç Katılmıyorum) – 5 (Tamamen Katılıyorum) aralığında değişen 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

Seçer'in (2009) araştırmasında kullanılan Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın da Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

2.4.6. Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)

Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ), Beck ve ark. (1961) tarafından adolesan ve erişkinlerde depresyonun davranışsal bulgularını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Kılınç ve Torun, 2011).

21 çoktan seçmeli sorudan oluşan, hem normal hem de depresyonu olan örneklemelerin depresyon riskini, seviyelerini ve şiddetini ölçmek için kullanılan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Her 21 madde, semptom yoğunluğuna göre sıralanmış 4 seçeneği içermektedir. Her madde 0-3 arasında puanlanır. Toplam puan 0-63 arasında değişmektedir. Alınan puanların sonuçlarına göre; 0-10 arası normal, 11-16 arası orta derecede duygu durumu bozukluğu, 17-20 arası klinik depresyon; 21-30 arası orta düzeyde depresyon; 31-40 arası ciddi düzeyde depresyon; 41-63 arası ağır depresyon biçiminde değerlendirilmektedir (Taycan ve diğ. , 2006).

Hisli (1988) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde geçerlik ve güvenilirliği çalışması yapılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin kesim puanı Türkiye'deki üniversite öğrencileri için 17 olarak belirlenmiştir (Özcan ve Buzlu, 2005).

Aydın (1988), envanterin Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısını .87 olarak bulmuştur. Benzer olarak bu çalışmada da ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

2.5. Veri Toplama İşlemi

Veriler, çalışan kadınların iş yerlerine gidilerek, araştırmanın amacı ve veri araçlarını nasıl dolduracakları açıklanmış ve veri toplama araçları dağıtılmıştır. Doldurulan veri toplama araçları daha sonra geri toplanmıştır.

2.6. Verilerin Analizi ve Yorumu

Araştırmada yer alan alt problemlerin çözümlenmesinde betimsel istatistik yöntem ve tekniklerinden yararlanılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.00 istatistik programı kullanılmıştır. Örneklemeye ait tanımlayıcı istatistikler için öncelikle frekans (f) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Daha t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey HSD Post Hoc testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ve Hiyerarşik Regresyon analizleri uygulanmıştır.

BÖLÜM III

3. BULGULAR

3.1. Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çalışan kadınların yaşam doyum, iş doyum, mesleki tükenmişlik, algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon ölçeklerinden elde edilen puanlara ait ortalama ve standart sapmalar Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların YDÖ, İDÖ, MTÖ, ACAÖ ve BDÖ Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Alt Ölçekler	\bar{X}	SS
Yaşam Doyum Ölçeği		21.74	7.04
İş Doyum Ölçeği		28.57	5.12
Maslach Tükenmişlik Ölçeği			
	Duygusal Tükenme	16.89	7.21
	Duyarsızlaşma	5.52	3.77
	Kişisel Başarısızlık	10.80	3.99
Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği		9.09	4.06
Beck Depresyon Ölçeği		8.50	7.42

Tablo incelendiğinde yaşam doyumunun ortalaması $\bar{X} = 21.74$ ve iş doyumunun ortalaması $\bar{X} = 28.57$ olarak bulunmuştur. Tükenmişliği oluşturan duygusal tükenme ortalaması $\bar{X} = 16.89$, duyarsızlaşma $\bar{X} = 5.52$ ve kişisel başarısızlık $\bar{X} = 10.80$ olarak bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ortalaması $\bar{X} = 9.09$ ve depresyon ortalaması $\bar{X} = 8.50$ olarak bulunmuştur.

3.2. Farklı Mesleklerde Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular

Farklı mesleklerde çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farka İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Yaşam Doyumu	Gruplar arası	972.35	8	121.54	2.539	.011*
	Gruplar içi	15603.57	326	47.86		
	Toplam	16575.92	334			
İş Doyumu	Gruplar arası	805.84	8	100.73	4.131	.000*
	Gruplar içi	7950.05	326	24.39		
	Toplam	8755.89	334			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	1092.83	8	136.60	2.736	.006*
	Gruplar içi	16276.97	326	49.93		
	Toplam	17369.80	334			
Duyarsızlaş ma	Gruplar arası	497.74	8	62.22	4.758	.000*
	Gruplar içi	4262.92	326	13.08		
	Toplam	4760.66	334			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	377.54	8	47.19	3.116	.002*
	Gruplar içi	4937.02	326	15.14		
	Toplam	5944.51	334			
Cinsiyet Ayrımcılığı	Gruplar arası	484.18	8	60.52	3.927	.000*
	Gruplar içi	5023.95	326	15.41		
	Toplam	5508.13	334			
Depresyon	Gruplar arası	505.10	8	63.32	1.152	.328
	Gruplar içi	17867.30	326	54.80		
	Toplam	18372.40	334			

*p<0.05

Yaşam doyumu ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 2.539$, $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı, iş doyumu ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 4.131$, $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Duygusal tükenme ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 2.736$, $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı, duyarsızlaşma ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 4.758$ olarak $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı ve kişisel başarısızlık ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 3.116$ olarak $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Cinsiyet ayrımcılığı ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 3.927$, $p < 0.05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunurken depresyon ile ilgili varyans analizi sonucu $F(8,326) = 1.152$, $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Elde edilen bulgular farklı kurumlarda çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları ve cinsiyet ayrımcılığı açısından aralarında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Hangi mesleklerde çalışanlar aralarında fark olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD Post Hoc testi uygulanmıştır. Farklı mesleklerde çalışan kadınlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.3.'te ve ortalamalar arasındaki farklardan istatistiksel olarak önemli olanlara ilişkin Tukey HSD Post Hoc testi sonuçları da Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	\bar{X}	SS
YAŞAM DOYUMU	Öğretmen	44	21.98	6.69
	Akademisyen	33	24.48	6.33
	Doktor	39	22.33	6.51
	Hemşire	38	20.95	7.90
	Psikolog	35	23.91	5.84
	Satış görevlisi	34	20.76	7.24
	İşçi	41	18.37	7.54
	Bankacı	37	22.27	5.92
	Muhasebeci	34	21.24	7.88
	Toplam	335	21.74	7.04
	İŞ DOYUMU	Öğretmen	44	30.65
Akademisyen		33	29.30	4.81
Doktor		39	28.71	4.99
Hemşire		38	27.49	4.75
Psikolog		35	28.20	5.73
Satış görevlisi		34	31.09	4.50
İşçi		41	26.41	5.90
Bankacı		37	26.62	5.37
Muhasebeci		34	28.80	5.08
Toplam		335	28.57	5.12

Tablo 3.3. (Devamı)

		N	\bar{X}	SS
DUYGUSAL TÜKENME	Öğretmen	44	16.95	5.02
	Akademisyen	33	16.61	7.20
	Doktor	39	18.08	6.41
	Hemşire	38	17.11	8.21
	Psikolog	35	16.11	6.54
	Satış görevlisi	34	12.55	7.16
	İşçi	41	17.51	8.01
	Bankacı	37	19.97	6.90
	Muhasebeci	34	16.53	7.87
	Toplam	335	16.89	7.21
DUYARSIZLAŞMA	Öğretmen	44	3.78	2.58
	Akademisyen	33	5.06	3.43
	Doktor	39	6.41	3.94
	Hemşire	38	5.56	4.06
	Psikolog	35	5.49	3.60
	Satış görevlisi	34	3.87	3.06
	İşçi	41	7.50	4.18
	Bankacı	37	6.84	3.96
	Muhasebeci	34	5.04	3.46
	Toplam	335	5.52	3.77
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Öğretmen	44	8.91	2.68
	Akademisyen	33	11.64	4.01
	Doktor	39	11.18	3.39
	Hemşire	38	11.12	3.92
	Psikolog	35	9.94	3.76
	Satış görevlisi	34	9.78	4.30
	İşçi	41	12.45	3.74
	Bankacı	37	11.42	3.57
	Muhasebeci	34	10.93	5.50
	Toplam	335	10.81	3.99
CİNSİYET AYRIMCILIĞI	Öğretmen	44	7.48	2.49
	Akademisyen	33	8.48	4.01
	Doktor	39	11.03	5.03
	Hemşire	38	8.58	3.80
	Psikolog	35	8.63	4.03
	Satış görevlisi	34	8.12	4.30
	İşçi	41	11.07	3.76
	Bankacı	37	9.05	3.81
	Muhasebeci	34	9.24	3.87
	Toplam	335	9.09	4.06
DEPRESYON	Öğretmen	44	9.52	9.51
	Akademisyen	33	9.61	8.04
	Doktor	39	7.91	7.16
	Hemşire	38	6.87	6.68
	Psikolog	35	6.31	5.37
	Satış görevlisi	34	7.98	6.29
	İşçi	41	8.57	8.21
	Bankacı	37	9.91	7.16
	Muhasebeci	34	9.76	6.69
	Toplam	335	8.50	7.42

Tablo 3.4. Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınlara İlişkin Tukey HSD Post Hoc Testi Sonuçları

	Meslek grupları		Ortalamalar arası fark	p
Yaşam Doyumu	Akademisyen	İşçi	6.119	.006
	Psikolog	İşçi	5.548	.016
İş Doyumu	Öğretmen	İşçi	4.233	.003
		Bankacı	4.026	.009
	Satış görevlisi	İşçi	4.674	.002
		Bankacı	4.467	.005
Duygusal Tükenme	Doktor	Satış görevlisi	5.526	.026
	Satış görevlisi	Bankacı	-7.422	.000
Duyarsızlaşma	Öğretmen	İşçi	-3.725	.000
		Bankacı	-3.062	.005
	Satış görevlisi	İşçi	2.631	.001
		Bankacı	-2.971	.018
Kişisel Başarısızlık	Öğretmen	İşçi	-3.538	.001
Cinsiyet Ayrımcılığı	Öğretmen	İşçi	-3.596	.001
		Doktor	Öğretmen	3.548
		Satış görevlisi	2.908	.045
	Satış görevlisi	İşçi	-2.955	.035

Tablo incelendiğinde akademisyenler ($\bar{X} = 24.48$, $SS= 6.33$) ve psikologların ($\bar{X}= 23.91$, $SS= 5.84$) yaşam doyum puanları işçilerin ($\bar{X}=18.37$, $SS=7.54$) yaşam doyum puanlarından yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X}=30.65$, $SS=2.89$), işçi ($\bar{X}=26.41$, $SS=5.90$), ve bankacılardan ($\bar{X}=26.62$, $SS= 5.37$); satış görevlilerinin iş doyumları bankacı ve işçilerden yüksek bulunmuştur ($\bar{X}= 31.09$, $SS= 4.50$). Doktorların ($\bar{X}= 18.08$, $SS= 6.41$), ve bankacıların ($\bar{X}= 19.97$, $SS= 6.90$) duygusal tükenme puanları, satış görevlilerinden ($\bar{X}= 12.55$, $SS= 7.16$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin ($\bar{X}= 3.78$, $SS= 2.58$) duyarsızlaşma puanları doktor ($\bar{X}= 6.41$, $SS= 3.94$), işçi ($\bar{X}= 7.50$, $SS= 4.18$) ve bankacılardan ($\bar{X}= 6.84$, $SS= 3.96$) daha düşük bulunmuştur. Satış görevlilerinin duyarsızlaşma puanları işçilerden yüksek, bankacılardan daha düşük bulunmuştur ($\bar{X}= 3.87$, $SS= 3.06$).

Öğretmenlerin ($\bar{X}= 8.91$, $SS= 2.68$) kişisel başarısızlık hissi işçilerden ($\bar{X}= 12.45$, $SS= 3.74$) daha düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin ($\bar{X}= 7.48$, $SS= 2.49$) ve

satış görevlilerinin (\bar{X} = 8.12, SS= 4.30) cinsiyet ayrımcılığı puanları doktor (\bar{X} = 11.03, SS= 5.03) ve işçilerden (\bar{X} = 11.07, 3.76) düşük bulunmuştur.

3.3. Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular

Kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 3.5.'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Sektör Türüne Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili t Testi Sonuçları

	Sektör	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
YD	Kamu	151	21.95	6.94	333	.495	.621
	Özel	184	21.57	7.15			
İD	Kamu	151	28.72	4.69	333	.478	.633
	Özel	184	28.45	5.46			
DT	Kamu	151	17.17	6.39	333	.629	.521
	Özel	184	16.67	7.83			
DYS	Kamu	151	4.93	3.36	333	-2.662	.008*
	Özel	184	6.01	4.03			
KB	Kamu	151	10.07	3.47	333	-3.144	.002*
	Özel	184	11.41	4.29			
CA	Kamu	151	8.85	3.95	333	-1.000	.318
	Özel	184	9.29	4.15			
D	Kamu	151	7.91	7.53	333	-1.335	.183
	Özel	184	8.99	7.31			

YD: Yaşam Doyumu, İD: İş Doyumu, DT: Duygusal Tükenmişlik, DYS: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarısızlık, CA: Cinsiyet Ayrımcılığı, D: Depresyon, *p<0.05

Tablo incelendiğinde yaşam doyum düzeyi en fazla kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{X}= 21.95$), iş doyum düzeyi en fazla kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{X}= 28.72$) ve duygusal tükenmişlik düzeyi en fazla kamu sektörü çalışanlarında görülürken ($\bar{X}= 17.17$); duyarsızlaşma düzeyi en fazla özel sektör çalışanlarında ($\bar{X}= 6.01$), kişisel başarısızlık düzeyi en fazla özel sektör çalışanlarında ($\bar{X}= 11.41$), cinsiyet ayrımcılığı düzeyi en fazla özel sektör çalışanlarında ($\bar{X}= 9.29$) ve depresyon düzeyi en fazla özel sektör çalışanlarında ($\bar{X}= 8.99$) görülmektedir.

Kamu ve özel kurumda çalışanların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeyleri arasındaki anlamlılığına ilişkin yapılan t testi sonuçlarına göre kadınların çalıştıkları sektör ile yaşam doyumu [$t_{(333)} = .495$, $p>0.05$] ve iş doyumu [$t_{(333)} = .478$, $p>0.05$] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Duyarsızlaşma [$t_{(333)} = -2.662$, $p<0.05$] ve kişisel başarısızlık puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunurken [$t_{(333)} = -3.144$, $p<0.05$]; duygusal tükenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t_{(333)} = .629$, $p>0.05$]. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı [$t_{(333)} = -1.000$, $p>0.05$] ve depresyon puanları arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(333)} = -1.335$, $p>0.05$].

Elde edilen bulgulara göre çalışan kadınların çalıştıkları sektör, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma düzeyinin bir belirleyicisi iken; duygusal tükenme, yaşam doyumu, iş doyumu, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeylerinin belirleyicisi olmadığı görülmektedir.

3.4. Medeni Durumlarına Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Aralarındaki Farka İlişkin Bulgular

Medeni durumlarına göre çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Bulgular Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Medeni Durumlarına Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları Açısından Aralarındaki Farka İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Yaşam Doyumu	Gruplar arası	482.83	3	160.94	3.310	.020*
	Gruplar içi	16093.09	331	48.62		
	Toplam	16575.92	334			
İş Doyumu	Gruplar arası	8.96	3	2.98	.113	.952
	Gruplar içi	8746.93	331	26.43		
	Toplam	8755.89	334			
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	46.53	3	15.51	.269	.828
	Gruplar içi	17323.27	331	52.33		
	Toplam	17369.80	334			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	30.79	3	10.26	.718	.542
	Gruplar içi	4729.87	331	14.29		
	Toplam	4760.66	334			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	36.09	3	12.03	.754	.520
	Gruplar içi	5278.47	331	15.95		
	Toplam	5314.56	334			

*p<0.05

Tablo 3.6. incelendiğinde yaşam doyumu ile ilgili ANOVA sonucu $F(3,331) = 3.310$, $p < 0.05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunurken; iş doyumu ile ilgili varyans analizi sonucu $F(3,331) = .113$, $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız, duygusal tükenme $F(3,331) = .269$, $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız, duyarsızlaşma $F(3,331) = .718$, $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuş ve kişisel başarısızlık $F(3,331) = .754$, $p > 0.05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Yapılan Tukey HSD Post Hoc analizi sonucunda medeni durumun iş doyumu ve tükenmişliği etkilemediği bulunurken; evli ($\bar{X} = 22.00$, $SS = 7.14$) ve bekar ($\bar{X} = 22.18$, $SS = 6.50$) kadınların yaşam doyum puanlarının boşanmış ($\bar{X} = 17.10$, $SS = 6.68$) olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

3.5. İş Değiştirme Düşüncesine Göre Çalışanların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki Farkla İlişkin Bulgular

Çalışan kadınların fırsatları olsa çalışmakta oldukları işi değiştirmeyi düşünenlerle düşünmeyenlerinin yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3.7. İş Değiştirme Düşüncesine Göre Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon Puanları Açısından Aralarındaki Farkla İlgili t Testi Sonuçları

	İş değişikliği	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
YD	Evet	144	19.18	6.95	327	-6.307	.000*
	Hayır	185	23.85	6.44			
İD	Evet	144	25.85	5.13	327	-9.856	.000*
	Hayır	185	30.77	3.91			
DT	Evet	144	21.05	6.30	327	10.733	.000*
	Hayır	185	13.59	6.21			
DYS	Evet	144	7.00	4.04	327	6.416	.000*
	Hayır	185	4.37	3.16			
KB	Evet	144	11.95	3.85	327	4.745	.000*
	Hayır	185	9.90	3.91			
CA	Evet	144	10.19	4.20	327	4.404	.000*
	Hayır	185	8.22	3.76			
D	Evet	151	10.88	7.49	327	5.279	.000*
	Hayır	144	6.70	6.83			

YD: Yaşam Doyumu, İD: İş Doyumu, DT: Duygusal Tükenmişlik, DYS: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarısızlık, CA: Cinsiyet Ayrımcılığı, D: Depresyon, *p<0.05

Tablo incelendiğinde yaşam doyum ($\bar{X}= 23.85$) ve iş doyum ($\bar{X}= 30.77$) düzeyi en fazla iş değişikliği yapmayı düşünmeyenlerde görülürken; duygusal tükenme ($\bar{X}= 21.05$), duyarsızlaşma ($\bar{X}= 7.00$), kişisel başarısızlık ($\bar{X}= 11.95$), cinsiyet ayrımcılığı ($\bar{X}= 10.19$) ve depresyon ($\bar{X}= 10.88$) en fazla iş değişikliği yapmayı düşünenlerde görülmektedir.

İş değişikliği yapma düşüncesine sahip olan ve olmayan çalışanların yaşam doyumu, iş doyumunu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeyleri arasındaki anlamlılığına ilişkin yapılan t testi sonuçlarına göre kadınların iş değişikliği yapma düşüncesine sahip olma ile yaşam doyumu [$t_{(327)} = -6.307, p<0.05$] ve iş doyumunu [$t_{(327)} = -9.856, p<0.05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İş değişikliği yapma düşüncesine sahip olma ile tükenmişliği oluşturan duygusal tükenme [$t_{(327)} = 10.733, p<0.05$], duyarsızlaşma [$t_{(327)} = 6.416, p<0.05$] ve kişisel başarısızlık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$t_{(333)} = .629, p<0.05$]. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı [$t_{(327)} = 4.404, p<0.05$] ve depresyon puanları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur [$t_{(327)} = 5.279, p<0.05$].

Elde edilen bulgular; çalışan kadınların iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmamalarının yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeylerinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

3.6. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yaş, eğitim, günlük çalışma saati, haftalık çalışma günü, kazanç, sahip olunan çocuk sayısı, yaşam doyumunu, iş doyumunu, cinsiyet ayrımcılığı, tükenmişlik ve depresyon arasında ilişki olup olmadığını saptamak için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 3.8.).

Tablodaki sonuçlar tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = .636, p< 0.01$). Duygusal tükenme ile tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan kişisel başarısızlık arasında da anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = .39, p< 0.01$). Kişisel başarısızlık ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında da anlamlı bir ilişki vardır ($r = .502, p< 0.01$). Şu andaki işte çalışma süresi ile duyarsızlaşma ($r= -.156, p<0.01$) ve kişisel başarısızlık ($r= -.175, p<0.05$) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi arttıkça duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini azaldığı görülmektedir. Diğer bir taraftan iş yerinde çalışma saati ile tükenmişliği oluşturan

duygusal tükenmişlik ($r = .151, p < 0.01$), duyarsızlaşma ($r = .195, p < 0.01$) ve kişisel başarısızlık ($r = .148, p < 0.01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, iş yerinde çalışma saati uzadıkça tükenmişliğin arttığını göstermektedir. Ayrıca kazanç arttıkça duygusal tükenme de artmaktadır ($r = .108, p < 0.05$).

Yaşam doyumu ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenirken ($r = .435, p < 0.01$) yaşam doyumu ile tükenmişliği oluşturan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.386, p < 0.01$; $r = -.293, p < 0.01$; $r = -.267, p < 0.01$). İş yerinde çalışma saati ile yaşam doyumu ($r = -.146, p < 0.01$) ve iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -.175, p < 0.01$). İş yerinde çalışma saati uzadıkça çalışanların yaşam ve iş doyumu azalmaktadır.

İş doyumu ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r = -.634, p < 0.01$; $r = -.565, p < 0.01$; $r = -.491, p < 0.01$). Yaş ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülürken ($r = .12, p < 0.05$) yaş ve tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.115, p < 0.05$).

Cinsiyet ayrımcılığı ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = .40, p < 0.01$; $r = .42, p < 0.01$; $r = .261, p < 0.01$). Bu sonuç cinsiyet ayrımcılığı arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini de arttığını gösterir. Benzer bir bulgu olarak iş doyumu ve cinsiyet ayrımcılığı arasında da anlamlı fakat negatif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir ($r = -.396, p < 0.01$).

Depresyon ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = .456, p < 0.01$; $r = .380, p < 0.01$; $r = .240, p < 0.01$). Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon ($r = .222, p < 0.01$) arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir taraftan depresyon ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür ($r = -.373, p < 0.01$; $r = -.361, p < 0.01$). Bu sonuç depresyon arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini arttığını; yaşam doyumu ve iş doyumunun azaldığını göstermektedir.

Tablo 3.8. Değişkenler Arasındaki İlişki

		Yaş	İkametgah	Eğitim	Çalışma Süresi	Çalışma Günü	Çalışma Saati	Kazanç	Çocuk Sayısı	DT	DYS	KB	YD	İD	CA	D
Yaş	Pearson Korelasyon	1	.039	-.033	.686(**)	-.092	-.082	.295(**)	.615(**)	-.008	-.115(*)	-.090	-.016	.119(*)	.016	-.025
	Sig. (2-tailed)		.481	.548	.000	.092	.133	.000	.000	.877	.035	.100	.767	.030	.765	.648
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
İkametgah	Pearson Korelasyon	.039	1	-.402(**)	.018	.091	.029	-.340(**)	.211(**)	.000	-.002	-.010	-.126(*)	.010	-.068	.159(**)
	Sig. (2-tailed)	.481		.000	.744	.098	.597	.000	.000	.998	.965	.860	.021	.860	.215	.004
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Eğitim	Pearson Korelasyon	-.033	-.402(**)	1	.170(**)	-.312(**)	-.159(**)	.670(**)	-.250(**)	.034	-.067	-.099	.263(**)	.096	-.046	-.061
	Sig. (2-tailed)	.548	.000		.002	.000	.004	.000	.000	.531	.223	.070	.000	.079	.406	.266
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Çalışma süresi	Pearson Korelasyon	.686(**)	.018	.170(**)	1	-.245(**)	-.123(*)	.397(**)	.571(**)	.033	-.156(**)	-.175(**)	.012	.104	-.040	-.033
	Sig. (2-tailed)	.000	.744	.002		.000	.024	.000	.000	.543	.004	.001	.823	.058	.468	.545
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Çalışma günü	Pearson Korelasyon	-.092	.091	-.312(**)	-.245(**)	1	.193(**)	-.377(**)	.004	.001	.069	.106	-.171(**)	-.024	.064	.066
	Sig. (2-tailed)	.092	.098	.000	.000		.000	.000	.936	.982	.207	.053	.002	.656	.241	.232
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Çalışma Saati	Pearson Korelasyon	-.082	.029	-.159(**)	-.123(*)	.193(**)	1	-.122(*)	-.039	.151(**)	.195(**)	.148(**)	-.146(**)	-.175(**)	.142(**)	.065
	Sig. (2-tailed)	.133	.597	.004	.024	.000		.026	.479	.006	.000	.007	.008	.001	.010	.234
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Kazanç	Pearson Korelasyon	.295(**)	-.340(**)	.670(**)	.397(**)	-.377(**)	-.122(*)	1	.048	.108(*)	.003	-.054	.204(**)	.009	.150(**)	-.064
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.026		.381	.047	.954	.326	.000	.876	.006	.244
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Çocuk Sayısı	Pearson Korelasyon	.615(**)	.211(**)	-.250(**)	.571(**)	.004	-.039	.048	1	-.014	-.118(*)	-.066	-.121(*)	.087	-.015	-.023
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.936	.479	.381		.803	.030	.231	.026	.111	.786	.681
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335

Tablo 3.8.
(Devamı)

		Yaş	İkametgah	Eğitim	Çalışma Süresi	Çalışma Günü	Çalışma Saati	Kazanç	Çocuk Sayısı	DT	DYS	KB	YD	İD	CA	D
DT	Pearson Korelasyon	-.008	.000	.034	.033	.001	.151(**)	.108(*)	-.014	1	.636(**)	.387(**)	.386(**)	.634(**)	.400(**)	.456(**)
	Sig. (2-tailed)	.877	.998	.531	.543	.982	.006	.047	.803		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
DYS	Pearson Korelasyon	-.115(*)	-.002	-.067	-.156(**)	.069	.195(**)	.003	-.118(*)	.636(**)	1	.502(**)	-.293(**)	-.565(**)	.420(**)	.380(**)
	Sig. (2-tailed)	.035	.965	.223	.004	.207	.000	.954	.030	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
KB	Pearson Korelasyon	-.090	-.010	-.099	-.175(**)	.106	.148(**)	-.054	-.066	.387(**)	.502(**)	1	-.267(**)	-.491(**)	.261(**)	.240(**)
	Sig. (2-tailed)	.100	.860	.070	.001	.053	.007	.326	.231	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
YD	Pearson Korelasyon	-.016	-.126(*)	.263(**)	.012	-.171(**)	-.146(**)	.204(**)	-.121(*)	-.386(**)	-.293(**)	-.267(**)	1	.435(**)	-.264(**)	-.373(**)
	Sig. (2-tailed)	.767	.021	.000	.823	.002	.008	.000	.026	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
İD	Pearson Korelasyon	.119(*)	.010	.096	.104	-.024	-.175(**)	.009	.087	-.634(**)	-.565(**)	-.491(**)	.435(**)	1	-.396(**)	-.361(**)
	Sig. (2-tailed)	.030	.860	.079	.058	.656	.001	.876	.111	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
CA	Pearson Korelasyon	.016	-.068	-.046	-.040	.064	.142(**)	.150(**)	-.015	.400(**)	.420(**)	.261(**)	-.264(**)	-.396(**)	1	.222(**)
	Sig. (2-tailed)	.765	.215	.406	.468	.241	.010	.006	.786	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
D	Pearson Korelasyon	-.025	.159(**)	-.061	-.033	.066	.065	-.064	-.023	.456(**)	.380(**)	.240(**)	-.373(**)	-.361(**)	.222(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.648	.004	.266	.545	.232	.234	.244	.681	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	335	333	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335

DT: Duygusal Tükenmişlik, DYS: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarısızlık, YD: Yaşam Doymu, İD: İş Doymu, CA: Cinsiyet Ayrımcılığı, D: Depresyon
** p<0.01. * p<0.05

3.7. Regresyon Modellerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana hipotezleri Hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. İlk analizde iş doyumunu değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediği test edilmiştir.

İkinci analizde tükenmişlik değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt ölçeklerinden elde edilen puanlar toplanarak genel bir tükenmişlik puanı elde edilmiştir.

Üçüncü analizde iş doyum değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumunu arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir.

Son olarak, tükenmişlik değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumunu arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt ölçeklerinden elde edilen puanlar toplanarak genel bir tükenmişlik puanı elde edilmiştir.

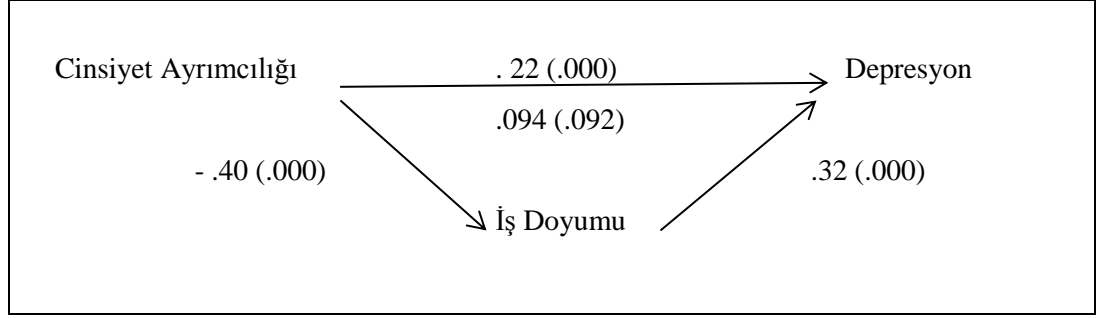
3.7.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü

İş doyumunu değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediğini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon modelinde depresyon bağımlı değişken olarak yer almıştır. İlk olarak modele cinsiyet ayrımcılığı değişkeni eklenmiş ve daha sonra iş doyum değişkeni eklenmiştir.

Arabulucu bir rol üstlenmesi beklenen iş doyum değişkeninin modele eklenmemiş hali olan İndirgenmiş (Reduced) modele göre cinsiyet ayrımcılığı depresyon ile anlamlı bir ilişki göstermiştir ($\beta = .22$, $p < 0.05$). Ancak iş doyum değişkeninin eklendiği Tüm (Full) modelde cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasındaki ilişki anlamsız hale gelmiştir ($\beta = .094$, $p > 0.05$). Bu sonuç cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasındaki ilişkinin iş doyum değişkeni üzerinden açıklandığını göstermektedir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve iş doyumunu ($\beta = -.40$, $p < 0.05$) ile iş doyumunu ve depresyon ($\beta = .32$, $p < 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bkz. Tablo 3.9.). Böylelikle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmak iş

doyumsuzluğuna yol açarken, iş doyumsuzluğunun depresyona sebep olduğu ya da tam tersi olarak cinsiyet ayrımcılığı yaşamamanın iş doyumuna yol açtığı ve dolayısıyla depresyonun görülme riskinin daha az olduğu söylenbilir.

Tablo 3.9. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü



İndirgenmiş (Reduced) Model
F (1,333) = 12.29, p<0.05
R² = .049

Tüm (Full) Model
F (1,333) = 26.49, p<0.05
R² = .138

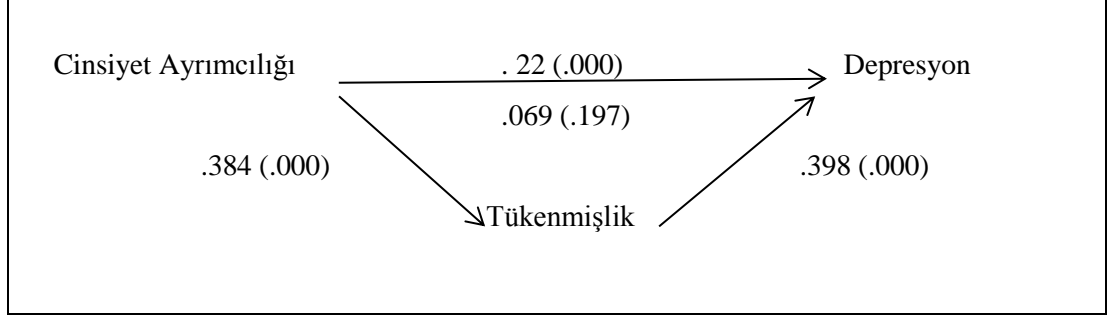
3.7.2. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü

Tükenmişlik değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediğini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon modeline depresyon bağımlı değişken olarak eklenmiştir. İlk olarak modele cinsiyet ayrımcılığı değişkeni eklenmiş ve daha sonra tükenmişlik değişkeni eklenmiştir.

Arabulucu bir rol üstlenmesi beklenen tükenmişlik değişkeninin eşitliğe eklenmeden önce (İndirgenmiş model) cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = .22$, $p < 0.05$). Ancak iş doyum değişkeninin eşitliğe eklenmesiyle (Tüm model) cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasındaki ilişki anlamsız hale gelmiştir ($\beta = .069$, $p > 0.05$). Bu sonuç cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon arasındaki ilişkinin tükenmişlik değişkeni üzerinden açıklandığını göstermektedir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve tükenmişlik ($\beta = .384$, $p < 0.05$) ile tükenmişlik ve depresyon ($\beta = .399$, $p < 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur

(Bkz. Tablo 3.10). Böylelikle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmak tükenmişliğe yol açarken, tükenmişliğin depresyona sebep olduğu söylenebilir.

Tablo 3.10. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Depresyon İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü



İndirgenmiş (Reduced) Model
F (1,333) = 17.289, p<0.05
R² = .049

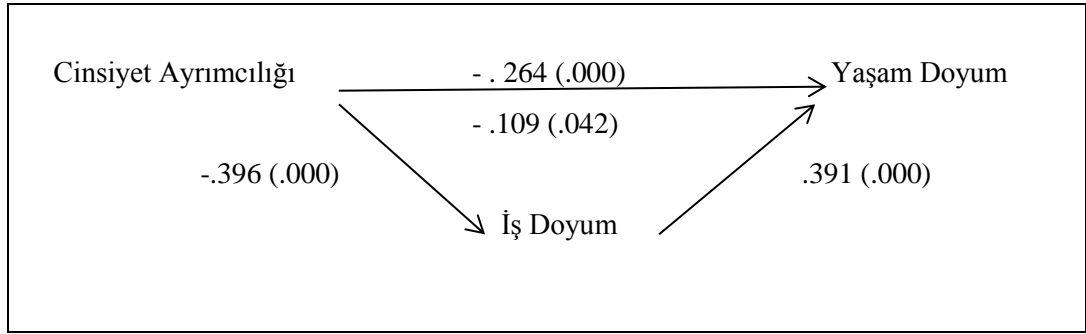
Tüm (Full) Model
F (1,333) = 37.528, p<0.05
R² = .184

3.7.3. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doymu İlişkisinde İş Doymunun Arabulucu Rolü

İş doyum değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doymu arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediğini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon modeline yaşam doymu bağımlı değişken olarak eklenmiştir. İlk olarak modele cinsiyet ayrımcılığı değişkeni eklenmiş ve daha sonra iş doyum değişkeni eklenmiştir.

Arabulucu bir rol üstlenmesi beklenen iş doyum değişkeni eşitliğe eklenmeden önce (İndirgenmiş model) cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -.264$, $p < 0.05$). İş doyum değişkenin eşitliğe eklenmesiyle (Tüm model) cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doymu arasındaki ilişki zayıflamıştır ($\beta = -.109$, $p < 0.05$). Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve iş doymu ($\beta = -.396$, $p < 0.05$) ile iş doymu ve yaşam doymu ($\beta = .391$, $p < 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bkz. Tablo 3.11). Böylelikle cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doymu arasındaki ilişki kısmi olarak iş doyum değişkeni ile açıklanmaktadır.

Tablo 3.11. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Doyumunun Arabulucu Rolü



İndirgenmiş (Reduced) Model
F (1,333) = 25.042, p<0.05
R² = .070

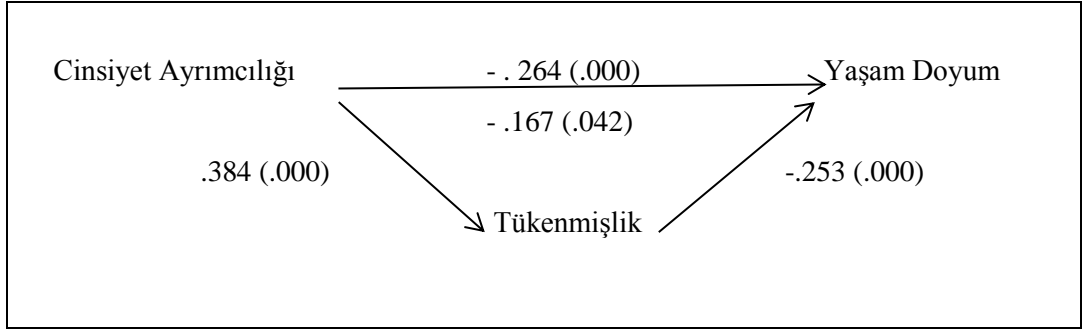
Tüm (Full) Model
F (1,333) = 41.214, p<0.05
R² = .199

3.7.4. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü

Tükenmişlik değişkeninin cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumu arasında arabulucu bir rol üstlenip üstlenmediğini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon modeline yaşam doyumu bağımlı değişken olarak eklenmiştir. İlk olarak modele cinsiyet ayrımcılığı değişkeni ve daha sonra tükenmişlik değişkeni eklenmiştir.

Arabulucu bir rol üstlenmesi beklenen tükenmişlik değişkeni eşitliğe eklenmeden önce (İndirgenmiş model) cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -.264$, $p < 0.05$). Tükenmişlik değişkenin eşitliğe eklenmesiyle (Tüm model) cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki zayıflamıştır ($\beta = -.167$, $p < 0.05$). Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve tükenmişlik ($\beta = .384$, $p < 0.05$) ile tükenmişlik ve yaşam doyumu ($\beta = -.253$, $p < 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bkz. Tablo 3.12). Böylelikle cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki kısmi olarak tükenmişlik değişkeni ile açıklanmaktadır.

Tablo 3.12. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Tükenmişliğin Arabulucu Rolü



İndirgenmiş (Reduced) Model
F (1,333) = 25.042, $p < 0.05$
 $R^2 = .070$

Tüm (Full) Model
F (1,333) = 20.69, $p < 0.05$
 $R^2 = .125$

BÖLÜM IV

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada temel olarak farklı mesleklerde çalışan kadınların sosyo-demografik özelliklerinin yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin analizleri ve istatistikî değerleri Bulgular kısmında belirtilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde elde edilen tüm bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılacaktır.

4.1. Değişkenler Arası Farklar

Farklı mesleklerde çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucuna göre akademisyenler ve psikologların yaşam doyum puanları işçilerin yaşam doyum puanlarından yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin ve satış görevlilerinin iş doyumları işçi ve bankacılardan yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, satış görevlilerinin bankacılardan daha az kazanç elde etmelerine rağmen iş doyumlarının bankacılardan daha yüksek olması, yüksek gelire sahip olmanın her zaman iş doyumuyla sonuçlanmayacağını göstermektedir.

Doktorların ve bankacıların duygusal tükenme puanları satış görevlilerinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç yüksek sorumluluk gerektiren işlerde çalışmanın çalışanların duygusal olarak tükenmelerine sebep olmasıyla açıklanabilir. Benzer olarak Haran ve arkadaşlarının (1997) doktor ve hemşirelerde tükenmişlik düzeylerini inceledikleri araştırmalarında doktorların duygusal tükenme puanları yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri işçilerden daha düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin ve satış görevlilerinin cinsiyet ayrımcılığı puanları doktor ve işçilerden düşük bulunmuştur. Satış görevlilerin ve öğretmenlerin

cinsiyet ayrımcılığı puanlarının düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. Çünkü bu meslekler kadınlara yönelik idealize edilmiş olan mesleklerdendir. Diğer bir taraftan erkeklerin çoğunlukta olarak çalıştıkları tıp alanında ise kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir.

Kamu kurumunda çalışanlar ile özel kurumda çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır. Bağımsız t-Testi sonucuna göre çalışan kadınların çalıştıkları sektör türü, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma düzeyinin bir belirleyicisi iken; duygusal tükenme, yaşam doyumu, iş doyumu, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyonun belirleyicisi olmadığına işaret etmektedir.

Elde edilen bulgulara göre; yaşam doyumu, iş doyumu ve duygusal tükenme en fazla kamu sektörü çalışanlarında; duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon en fazla özel sektör çalışanlarında görülmektedir. Bu sonuçlar kamu sektöründe çalışan kadınların iş ve yaşam doyumlarının ve de duygusal tükenme düzeylerinin özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeyleri en fazla özel sektör çalışanlarında rastlanmaktadır. Kamu sektöründe çalışanların iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek çıkmasında bu sektörün çalışma koşullarının daha belirgin ve düzenli olması şeklinde açıklanabilir. Ayrıca özel sektörün daha talepkar olması, çalışma saatlerinin daha esnek olması ve iş garantisinin olmayışı kişilerin daha fazla tükenmişlik yaşamasına ve depresif belirtiler göstermesine sebep olabilmektedir.

Gümüş'ün (2006) farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılmasını amaçladığı çalışmada iş ve yaşam doyumu en fazla özel sektör çalışanlarında, duygusal tükenme kamu sektöründe, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissinin özel sektör çalışanlarında görüldüğü bulunmuştur. Başka bir araştırmada devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin genel tükenmişlik ve iş doyum düzeyi, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Çağlıyan, 2007).

Medeni durumlarına göre çalışanların, yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan analiz

sonucunda evli ve bekar kadınların yaşam doyum puanlarının boşanmış olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuş; iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Elde edilen bulgular literatür sonuçlarına benzerdir. Aydın'ın (2006) eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunu incelediği araştırmasında, medeni durum ile iş doyum etkenlerinin karşılaştırılması sonucunda genel olarak öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarının farklılık göstermediği bulunmuştur. Havle ve arkadaşlarının (2009) farklı ülkelerde çalışan psikiyatrlarda tükenmişlik ve iş doyumunu araştırdıkları çalışmalarında medeni durumun iş doyum ve tükenmişlik üzerinde bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Yine benzer şekilde öğretim elemanlarının medeni hâlleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Gezer, Yenel ve Şahan, 2009). Ardıç ve Polatçı'nın (2008) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri araştırmalarında, medeni durum açısından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken, kişisel başarı alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur. Diğer bir taraftan bazı araştırmalarda medeni durumun tükenmişliği etkilediği bulunmuştur (Azizoğlu ve Özyer, 2010; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003).

Çalışan kadınların fırsatları olsa çalışmakta oldukları işi değiştirmeyi düşünenlerle düşünmeyenlerinin yaşam doyum, iş doyum, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon puan ortalamaları açısından aralarında bir fark olup olmadığını saptamak için t Testi uygulanmıştır. t Testi sonuçlarına göre iş değiştirme düşüncesine sahip olan kadınların tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeyleri yüksek olurken; iş değiştirme düşüncesine sahip olmayan kadınların iş ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular; çalışan kadınların iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmamalarının yaşam doyum, iş doyum, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeylerinin belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, iş değiştirme düşüncesine sahip olmayan çalışanların yaşam doyum ve yaşam doyumunun önemli bir unsuru olan iş doyumundan da memnuniyet duyduklarını gösterir. Ayrıca, tükenmişlik yaşayan bireylerde iş değiştirme düşüncesinin yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmalar tükenme yaşayanların, işten ayrılmayı arzulayan kişiler olduğunu göstermektedir (Maslach, 1982). Gümüş'ün (2006) alışmasında iş değiştirme isteği olan çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri yüksek bulunurken; iş değiştirme isteği olmayan çalışanların yaşam doyumunu, iş doyumunu ve kişisel başarılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.2. Değişkenler Arası İlişkiler

alışan kadınların mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan her bir alt ölçeğin birbiriyle ilişkili olup olmadığı Pearson Momentler arpımı Korelasyon kat sayısı ile hesaplanmıştır. Elde edilen sonuç her bir alt ölçeğin birbiriyle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu yönündedir. Bu sonuç, ölçeğin aynı zamanda geçerliliğine ilişkin de önemli bir bulgu niteliği taşımaktadır. Ertürk ve Keçecioğlu'nun (2012) araştırmaları da bu bulguyu destekler nitelikte olup, tükenmişlik envanterinin tüm alt ölçeklerinin birbiriyle ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırmada depresyon ile tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Depresyon düzeyi yükseldikçe duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissinin arttığı; yaşam doyumunu ve iş doyum düzeyinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar literatür bulguları ile paraleldir (Erol, Sarıecek ve Gülseren, 2007; Gümüş, 2006). Ayrıca iş doyumunu ile depresyon düzeyi arasında olumsuz bir ilişkinin var olması Locke'un (1976), kişinin işine ilişkin algısının psikolojik sağlığını etkileyeceği yönündeki görüşünü desteklemektedir.

Yaşam ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilirken; yaşam ve iş doyumunu tükenmişlik ile negatif yönde bir ilişki göstermiştir. Yani; yaşam doyumunu arttığıka iş doyumunu da artarken, tükenmişliğin azaldığı görülmüştür ya da tam tersi olarak iş doyumunu azaldıkça tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuçların literatür bulguları ile tutarlı olduğu görülmektedir (Erol ve diğ., 2012; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Sat, 2011).

Cinsiyet ayrımcılığı ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi arasında pozitif yönlü; yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında

negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç cinsiyet ayrımcılığı arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini arttırdığını gösterirken yaşam doyumu ve iş doyumunun azaldığını gösterir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı arttıkça depresyonun da artış gösterdiği bulunmuştur. Nolen-Hoeksama, Grayson ve Larson'un (1999) belirttiği gibi pek çok kadın iş hayatında ve özel hayatında pek çok ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Kadından hem iş kadını, hem anne, hem eş, hem de ev hanımı rollerini üstlenmesi beklenir. Kadının artan sorumlulukları ve iş yükü onun tükenmişlik yaşamasına ve depresif belirtiler göstermesine sebep olmaktadır. Araştırmadaki bulgular da cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınların tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Literatürde genel olarak yaş ile iş doyumu arasında pozitif doğrusal bir ilişki ve "U" şeklinde bir ilişki vardır. Pozitif doğrusal ilişkiye göre çalışanların kronolojik yaşı ilerledikçe işlerinden elde ettikleri doyum artmaktadır. Araştırmada yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen sonuç literatür bulgularını destekler niteliktedir (Baş ve Ardıç, 2002; Erol, Sarıçiçek ve Gülseren, 2007; O' Brien ve Dowling, 1981). Ayrıca yaş ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Bu sonuç, yaşla birlikte çalışanların daha çok deneyim sahibi olmaları ile açıklanabilir (Izgar, 2001; Maslach ve Jackson, 1981; Sevimli ve İşcan, 2005).

İş yerinde çalışma saati uzadıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini arttırdığı; yaşam doyumu ve iş doyumunun azaldığı bulunmuştur. Erol ve arkadaşlarının (2012) acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumlarını inceledikleri araştırmalarında da günlük çalışma süreleri dokuz saat ve üzerinde olanlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca haftalık çalışma günü de uzadıkça yaşam doyumunun azaldığı görülmüştür.

Meslekte çalışma süresi uzadıkça duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissini azaldığı görülmüştür. Ay ve Avşaroğlu'nun (2010) çalışmalarında da hizmet sürelerine göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma varken, duygusal tükenmede bir farklılaşma bulunamamıştır. Barutçu ve Serinkan'ın (2008) çalışmalarında çalışma yılı arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığı bulunmuştur.

Literatürde yaşam doyumu ile eğitim ve gelir seviyesi arasındaki bulgular çelişkilidir. Bu çalışmada da kadınların gelir düzeyi ve eğitim seviyeleri yükseldikçe bireylerin yaşam memnuniyetlerinin arttığı bulunmuştur (Diener, 1984; Kahyaoğlu, 2008).

4.3. Regresyon Modelleri

Bu çalışmada temel olarak dört hipotez kurulmuştur. İlk hipotezde iş doyumunun, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynaması beklenmiştir. Böylelikle cinsiyet ayrımcılığı, depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterecek; ancak bu ilişkinin iş doyumunun eşitliğe eklenmesiyle zayıflaması ya da ortadan kalkması beklenmiştir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının iş doyumunu; iş doyumunun depresyon ile ilişkili olması beklenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda ilk hipotez kabul edilerek iş doyumunun, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynadığı görülmüştür. Yani cinsiyet ayrımcılığının depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterdiği fakat iş doyumunun eşitliğe eklenmesiyle bu ilişkinin ortadan kalktığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığının iş doyumunu üzerinde negatif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Yani cinsiyet ayrımcılığı arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Benzer olarak Shaffer ve arkadaşlarının (2000) çalışmasında da cinsiyet ayrımcılığının iş doyumunu ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

İkinci hipotezde tükenmişliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynaması beklenmiştir. Böylelikle cinsiyet ayrımcılığının depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterecek ancak tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle bu ilişkinin zayıflaması ya da ortadan kalkması beklenmiştir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik, tükenmişliğin ise depresyon ile ilişkili olması beklenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ikinci hipotez de kabul edilerek tükenmişliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile depresyon arasında arabulucu bir rol oynadığı görülmüştür. Bundan dolayı, cinsiyet ayrımcılığının depresyon ile anlamlı bir ilişki gösterdiği ancak tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle bu ilişkinin ortadan kalktığı söylenebilir. Ayrıca tükenmişlik arttıkça depresyonun da arttığı görülmüştür. Hakanen, Schaufeli ve Ahola'nın (2008) çalışmaları da benzer bir sonuç elde edilerek tükenmişliğin depresyon üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Üçüncü hipotezde iş doyumunun, cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyumunu arasında arabulucu bir rol oynaması beklenmiştir. Bu sebeple cinsiyet ayrımcılığının

yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişki göstermesi fakat iş doyumunun eşitliğe eklenmesiyle bu ilişkinin zayıflaması ya da ortadan kalkması beklenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları üçüncü hipotezin kısmi olarak kabul edildiğini göstermiştir. İş doyum değişkenin eşitliğe eklenmesiyle cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki zayıflamasına rağmen cinsiyet ayrımcılığı yaşam doyumu üzerinde temel bir etkiye sahiptir. Cinsiyet ayrımcılığı arttıkça kadınların yaşam ve iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Bjørnskov, Dreher ve Fischer'in (2007) araştırmalarında da cinsiyetler arası eşitsizlik hem kadınların hem de erkeklerin yaşam doyum kavramıyla ilgili olan öznel iyi oluşlarını etkilediği görülmüştür.

Son hipotezde tükenmişliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile yaşam doyumu arasında arabulucu bir rol oynaması beklenmiştir. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığının yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişki göstermesi ancak tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle bu ilişkinin zayıflaması ya da ortadan kalkması beklenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dördüncü hipotezin de kısmi olarak kabul edildiğini söylemek mümkündür. Tükenmişliğin eşitliğe eklenmesiyle cinsiyet ayrımcılığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki zayıflamasına rağmen cinsiyet ayrımcılığı yaşam doyumu üzerinde ana bir etkiye sahiptir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığı arttıkça tükenmişliğin de arttığı görülürken tükenmişlik arttıkça yaşam doyumunun azaldığı görülmüştür.

Cinsiyet temelli ayrımcılığın bireyler üzerinde yarattığı sonuçlara bakılacak olursa; çatışma, depresyon, korku ve güvensizlik, yabancılaşma, stres şeklinde sıralanabilir. Ayrımcılığın örgütler üzerindeki sonuçları ise; adaletsiz politika ve uygulamalarla karşılaşan çalışanların, haklarının yendiği, emeklerinin karşılığını alamadıkları gibi düşüncelerle örgüte bağlanmaktan, güven duymaktan vazgeçecek olmalarıdır. Tüm bu faktörlerin bir araya gelmesi ve ayrımcılık uygulamalarının devam etmesi, hem örgütün sosyal sermayesine zarar verecek, hem de kurumsal sürdürülebilirlik gücünü zayıflatacaktır (Foley, Hang-yue ve Angela, 2005).

Kadınlar için cinsiyet ayrımcılığının algılanması, belirli sonuçlara yol açar. Bu sonuçlar arasında; iş hayatında algılanan saygınlık durumu ve düşük güç, yüksek iş çatışmaları, düşük özgüven, artan depresyon ve endişe hali sayılabilir (Foster, 2000;96). Cinsiyet temelli ayrımcılık ile karşılaşan kadınların örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları azalmakta, işten ayrılma düşünceleri daha yüksek olmaktadır (Onay, 2009).

4.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma Türkiye’de çeşitli kamu ve özel sektörde çalışan kadınlarla yürütülmüştür. Bu sebeple araştırma bulguları sadece kadınlara yöneliktir.

Araştırmadan elde edilen bulgular Yaşam doyumu, İş doyumu, ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

4.5. Öneriler

Literatürde farklı mesleklerde çalışanların yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Literatür taramaları boyunca bu konulara ek olarak cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanılmamıştır. Bu araştırma farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının depresyon ile ilişkisini inceleyen başlangıç niteliğinde bir araştırmadır. İleri ki araştırmalarda bu konulara ağırlık verilerek daha kapsamlı ve sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.

Bu araştırmaya ulaşılabilirliğin uygun olması sebebiyle eğitim, sağlık, hizmet ve finans sektörlerinde çalışan kadınlar dahil edilmiştir. Ancak ileri ki çalışmalarda farklı sektörlerde çalışan kişilerin de araştırmaya dahil edilmesi literatür bulgularının çeşitliği için önem taşımaktadır.

Bu çalışma sadece 335 kadın ile yürütülmüştür. İleri ki çalışmalarda erkekler de örneklem grubuna dahil edilerek ve örneklem sayısı artırılarak daha detaylı sonuçlar alınabilir ve böylelikle iki cinsiyet arasında karşılaştırmalı sonuçlar elde edilebilir.

Örgütsel açıdan çalışanların yaşadığı mesleki tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu gibi unsurların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışanlara hizmet içi eğitim verilerek kendilerini geliştirme ve görevlerinde başarılı olma imkanı sunulmalıdır. Ayrıca kadının iş dünyasında yaşadığı cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilerek adil yönetim ve ücretlendirme politikaları uygulanmalı ve kadınların çalışma yaşamına girmelerini kolaylaştıracak her türlü hukuki, resmi ve sivil girişimler desteklenmelidir. Son olarak, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda etkin bir biçimde yer almalarına engel olan tüm koşullar ortadan kaldırılarak kadının toplumsal yaşamın bütün alanlarından dışlanmasını önlemek amaçlanmalıdır.

5. KAYNAKÇA

- Acar, F., Ayata, G.A. ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Adams, JS. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (ed): *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.
- Ağaoğlu, E; Ceylan, M; Kasım, E; Madden, T. (2004). “Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri”. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimaki, M., Virtanen, M., Isometsa E., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J. (2006). Contribution of Burnout to the Association Between Job Strain and Depression: the Health 2000 Study. *JOEM*; Volume 48, Number10.
- Akdeniz, F. ve Gönül, S. (2004). Kadınlarda Üreme Olayları ile Depresyon İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*; 2: 70-74.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467.
- Alber, C. ve Davia, M.A. (2005). Education, wages and job satisfaction. Proposal for The Epunet Conference.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Pres.
- Altan, Ş. ve Ersöz A. (1994). “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve sorunları Genel müdürlüğü Bülteni*, Sayı: 2.
- Amerikan Psikiyatri Birliği (APA): Psikiyatride hastalıkların tanımlanması ve sınıflandırılması el kitabı, yeniden gözden geçirilmiş dördüncü baskı (DSM-IV-TR). Amerikan Psikiyatri Birliği, Washington DC, 2000. Koroğlu, E. (çeviren). Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 2001; 152-153.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10: 69-96.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.2 s.203-216.
- Avcı, K. ve Pala, K. (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (2) 81-85.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, G. (1988). Beck Depresyon Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması. Yayınlanmamış Araştırma. Ankara: ODTÜ.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, Vol. 3, Issue 4, pp: 77-86.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, Bahar: 137-147.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*; sayı: 83 (99-104).
- Barutçu E. ve Serinkan C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2):541-561.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 89-102.
- Bauer, J., Hafner, S., Kachele, H., Wirsching, M. ve Dahlbender, R.W. (2003). The burn- out syndrome and restoring mental health at the working place. *Psychater Psychasam Med Psychol*; 53: 213-222.

- Bilgin, B. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler.
- Bilgin, M. (1990). *Çalışan ve Çalışmayan Kadınlara İlişkin Bazı Değişkenlerin Depresyon Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: HÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Björnskov, C., Dreher, A. ve Fischer J. A.V. (2007). On Gender Inequality and Life Satisfaction: Does Discrimination Matter? *SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance*, No. 657.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:2, ss:95-108.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15 No:2 465-484.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.
- Clark, A. E. (1997): ‘Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work’ *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
- Cosier, R.A. ve Dalton, D.R. (1983). *Equity Theory and Time: A Reformulation*. *Academy of Management Review* 8,2: 311-319.
- Crosby, F.J. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: *Oxford University Press*.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, ss.25-47.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikolojik Kongresi, Ankara.
- Çarıkcı, İ. H. (2000), “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), ss. 155-168.

- Davison, G. C. ve Neale J. M. (1997). *Abnormal Psychology*. 7th edition.
- Dericioğulları A., Konak Ş., Arslan E. ve Öztürk B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:5.
- Diener, E. (1984). 'Subjective well-being', *Psychological Bulletin* 85,542-575.
- Diener, E. (2002). Findings on Subjective Well-Being and Their Implications for Empowerment.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *J. Pers. Assess.* 49, 71–75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, Vol.125, No.2, 276-302.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi.
- Dinç, K. (2008). *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*. Dönem Projesi. Ankara Üniveristesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2012). Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş. *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12 ,3: 383-389.
- Durgun Şahin, N. (2002). *Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eerde, W. V. ve Thierry H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 5, 575-586.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. İstanbul.
- Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.
- Erkek, S. ve Karagöz H. (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar. Konya Ticaret Odası.
- Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D. ve Mete, L. (2012). Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Klinik Psikiyatri*; 15:103-110.

- Erol, A., Sarıççek, A. ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*; 8:241-247.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12, Sayı: 1, ss. 39-52.
- Foley, S., Hang-yue, N., ve Angela W. (2005). "Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Outcomes?", *Group & Organization Management*; Vol: 30, No:4, s.421-451.
- Foster, M.D.(2000). "Positive and Negative Responses to Personal Discrimination: Does Coping Make a Difference?", *Journal of Social Psychology*, 140: 93-96.
- Freudenberger, N.J., (1974) Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30,s. 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, Volume 12, No:1.
- Garretto, F. (2000). Life satisfaction homeostasis and the role of personality.
- Gelegen, D. (2001). Çalışma Yaşamında Kadın Olmak. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.
- Gezer, E., Yenel, F. ve Şahan, H. (2009). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sosyodemografik değişkenleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2/6.
- Gökçakan, N. (1997). *Çeşitli Derecelerdeki Depresyonun Giderilmesinde Beck'in Bilişsel Terapisinin Etkinliğinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Trabzon: KATÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, D. (2006). *Mastalji, Yaşam Kalitesi ve Depresyon*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erzurum: AÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğar, D. , Gül, S. , Uskun, E. ,Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*; 10:14-27.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Hakanen, J. J., Schaufeli W. B. ve Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, 224-241.
- Haran, S., Özgüven, H. D., Ölmez, Ş. ve Sayıl I. (1997). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri.
- Havle, N., İlnem, M.C., Yener, F. ve İster, S. (2009). Farklı Ülkelerde Çalışan Psikiyatlarda Tükenmişlik ve İş Doyumu. *New/Yeni Symposium Journal*, Cilt 47, Sayı 4.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Hisli, N. (1988). Beck Depresyon Envanteri'nin geçerliği üzerine bir çalışma. *Psikoloji Dergisi*, 6 (22) 118-126.
- Hodson, R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, Volume 30. Number 3. Pages: 385- 399.
- Hong, T.T. ve Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal* , Vol. 16, No. 1, pp. 73-94.
- Hulin, C. ve P. Smith (1964), "Sex Differences in Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 48:88-92.
- Işıkhan V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2000). "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi". Yayınlanmış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Iverson, R. D. ve Maguire C. (1999). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. Department of Management Working Paper, Number 14.
- Jenaro, C., Flores, N., & Arias, B. (2007). Burnout and coping in human service practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 80-87. doi:10.1037/0735-7028.38.1.80.
- Kahyaoğlu, O. (2008). *Yaşam Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Değişkenler ile Ekonometrik Uygulama: Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kayalar, M. (1997). Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: SDÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayabaşı Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri.
- Kelly, J.R. ve Kelly, J.R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family and, leisure. *Journal of Leisure Research* 26(3), 251- 274.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*; 4.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. İlköğretim-online 2(1), sf 2-9. <http://www.ilkogretim-online.org.tr/>
- Koca, B. (2012). Çalışma Hayatı ve Kadın.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları.
- Koçel, T. (1995). İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış, 5. basım, İstanbul: Beta Yayınları, s.396.
- Koltarla, S. (2008). *Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Personelinin Yaşam Kalitesinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Korman, A. K. (1978). “Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji”. (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Köknel, Ö. (1989). Depresyon: Ruhsal Çöküntü. Altın Kitapları Yayınevi, İstanbul.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275 – 289.
- Larsen, R. J. ve Eid, M. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. *The Science of Subjective Well-Being*.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal Of Organizational Behavior*. 9, 297-308.
- Locke, E. (1983). “Nature and cause of job satisfaction”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, USA.

- Lunenberg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Volume 15, number 1.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. 10th ed. McGraw-Hill.
- Lykken, D. (1999). Happiness: What studies on twins show us about nature, nurture, and the happiness set-point. New York: *Golden Books*.
- Maslach, C. 1982. Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*. 2, s. 99–113.
- Maslach, C., ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63–74.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Second Edition*. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397–422.
- Maslach, C. ve Zimbardo P. G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row, Newyork, USA.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: *Van Nostrand Press*.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. Cambridge, NY: *Cambridge University Press*.
- Mc Lain, K. B. (2008). The impact of burnout, compassion fatigue and compassion satisfaction on foster parenting.
- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.61, pp. 20-52.

Motivation.<http://www.goldsmithibs.com/resources/free/motivation/notes/summary%20-%20motivation.pdf>, Erişim tarihi 05.01.2013.

Nolen-Hoeksama, S., Grayson, C. and Larson J. (1999). Explaining the Gender Difference in Depressive Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 77, No. 5, 1061-1072.

O' Brien, G. E. and Dowling, P. (1981). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist Vol. 16 No:1*

Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G. ve İrban, A. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doymu ve Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 4.

Onay, M. (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 9 (4): 1101-1125.

Özcan, N. K. ve Buzlu, S. (2005). Problematic use of the Internet is a tool to help determine the scale of cognitive status on the Internet, the reliability and validity of the university students. *Journal of Addiction*, 6(1), 19-26.

Özçatal, E.O. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 21-39.

Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 4, ss.83-96.

Özdemir, Y. (2002). Ergenlerin Öznel İyi Oluşlarının Özerk, İlişkisel ve Özerk-İlişkisel Benlik Kurguları Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38).

Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doymu. *Turkish Journal of Geriatrics*, Geriatri 6 (2): 72-74.

Özmete, E. (2011). Subjective well-being: a research on life satisfaction As cognitive component of subjective well-being. *International Journal of Academic Research*. Vol. 3. No. 4. July, 2011, I Part.

Tait, M., Padgett, T. M. M. Y. ve 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, 502-507.

Perry, J. L., Mesch, D., ve Paarlberg, L. (2006). Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited. *Public Administration Review*. Volume 66 (4).

- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve Tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poon, J.M.L. (2004) “Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention”, *Personel Review*, Vol. 33, No.3, P. 325.
- Potter, B. A. (1995). *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures into Productivity*, Thomson Crisp Learning, California.
- Rain, J.S., Lane, I.M., ve Steiner, D.D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations: *Human relations*, 44, 287-307.
- Rohs F. R., Anderson, K. ve Iverson, M. J. (1999). Achievement, Affiliation and Power Needs of Georgia= S Middle Grade Agricultural Education Students.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt:15 Sayı:1.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A. ve Khan, M. I. (2012). Synthesizing The Theories of Job-Satisfaction Across The Cultural/Attitudinal Dementions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.3, No.9
- Saner, T. ve Eyüpoğlu, S.Z. (2012). Have gender differences in job satisfaction disappeared? A study of Turkish universities in North Cyprus. *African Journal of Business Management*, Vol. 6(1), pp. 250-257.
- Santos, M. C. J., Magramo, C. J., Oguan, F. J., Paat, J. N. ve Barnachea, E. A. (2012). Meaning in Life and Subjective Well – Being: Is a Satisfying Life Meaningful? *Journal of Arts, Science & Commerce*. Vol.– III, Issue–4(1).
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savrun, M. (1999). Depresyon Ayırıcı Tanımı ve Epidemiyolojisi. *Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu*, İstanbul, s. 11-17.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Scott, M., Swortzel, K. A. ve Taylor, W. N. (2005). The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 102, Volume 55, Number 1.
- Seçer, B. (2004). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4.

- Selçukoğlu, Z. (2001). “Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., Bell, M. P., Lau, T. ve Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 57, Issue 3:395-427.
- Shajahan, D. S. ve Shajahan, L. (2004). Organization behavior. *New Age International Publications*.
- Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 196-205.
- Sun, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara.
- Sünter, T. A., Canbaz, S., Tuncel, E. K., Çetinoğlu, E. Ç., Peksen, Y. (2006). Bir tıp fakültesi hastanesinde yatan hastaların memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi. *Hastane Yönetimi*, 10(2): 46-50.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Syed, A.A.S.G., Bhatti, N., Michael, S., Shaikh, F. M. ve Shah, H. (2012). Job Satisfaction of Faculty Members of Universities in Pakistan: A Case Study of University of Sindh-Jamshoro. *Modern Applied Science*; Vol. 6, No. 7
- Şahin N. (2001). “Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Öznel Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi” (Kırıkkale Devlet ve SSK Hastaneleri Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 100-108.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM; (2010), Türkiye’de Kadının Durumu, Aralık, Ankara.

- Tezcan, A. E. (2000). Depresyonun Ayırıcı Tanısı. *Duygudurum Dizisi*; 2: 77-98.
- Tezer, E. (1991). İş doyumunu ölçeği. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi, 9, 1-2-3, 55-76.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 4, ss.13-28.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23 Sayı:1, ss:35-49.
- Torun, A. (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tosun, K. (1987). **İşletme Yönetimi**, Birinci Cilt Genel Esaslar, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3462, İstanbul, s.7.
- Tsou, M. ve Liu, J. (2001). Happiness and Domain Satisfaction in Taiwan. *Journal of Happiness Studies*. Vol.2:269-288).
- Tutum C. (1979). Personel yönetimi. TODAİE yayınları No:179 Ankara: Doğan Basımevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. İstatistiklerle Kadın (2011). www.tuik.gov.tr
- TÜRK-İŞ Raporu (2005). Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu.
- Ulucan, H. , Kılınç, M. , Kaya, K. ve Türkçapar Ü. (2011). Beden Eğitimi Spor Yüksekokullarında Öğrenimlerine Devam Eden Öğrencilerin Umutsuzluk ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3): 349–356.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- World Health Organization (WHO). Annotated bibliography. World Health Organization, Geneva, Switzerland.1999.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62-1.
- Yıldırım, M. H. ve İçerli L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.

Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, Number 26.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:13 (3).

6. EKLER

EK 1. SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Medeni durumunuz?

Evli () Bekar () Boşanmış () Dul ()

2. Yaşınız ?

() 18 yaş ve altı () 36 - 45
() 19 – 25 () 46 - 55
() 26 – 35 () 56 yaş ve üzeri

3. Yaşamınızın çoğunluğunu nerede geçirdiniz?

() Büyük şehir
() Şehir
() Kasaba
() Köy
() Yurtdışı

4. Hangi sektörde çalışmaktasınız?

() Eğitim Lütfen mesleğinizi belirtiniz.....
() Sağlık Lütfen mesleğinizi belirtiniz.....
() Hizmet Lütfen mesleğinizi belirtiniz.....
() Finans Lütfen mesleğinizi belirtiniz.....
() Diğer Lütfen mesleğinizi belirtiniz.....

5.Öğrenim durumunuz?

() İlkokul () Ön lisans
() Ortaokul () Lisans
() Lise () Yüksek lisans / Doktora

6.İşinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?

() 1-4 yıl
() 5-9 yıl
() 10-14 yıl
() 15-19 yıl
() 20 yıl ve üstü

7. Haftada kaç gün çalışmaktasınız?

3 günden az () 3 gün () 4 gün () 5 gün () 6 gün () 7 gün ()

8. Günde ortalama kaç saat çalışmaktasınız?

() 8 saatten az () 13-15 saat
() 8- 12 saat () 15 saatten fazla

9. Aylık kazancınız nedir?

() 500-1000 TL () 2001 – 3000TL
() 1001-1500 TL () 3001 - 4000 TL
() 1501-2000TL () 4001 TL ve yukarısı

10. Çalıştığınız sektör?

() Kamu () Özel

11. Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?

() Evet () Hayır

12. Mesai dışı ek iş yapıyor musunuz?

() Evet () Hayır

13. Bu işin dışında ek bir gelir kaynağınız var mı?

() Evet () Hayır

14. Çocuğunuz var mı?

() Yok () Var Cevabınız “Var” ise kaç tane olduğunu belirtiniz...

EK 2. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. 0 (*Hiçbir zaman*) - 4 (*Her zaman*) aralıkları arasında size uygun olan seçenek ile ilgili rakamın üstünü X harfi ile işaretleyiniz.

		Hiçbir Zaman 0	Çok Nadir 1	Bazen 2	Çoğu Zaman 3	Her zaman 4
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	0	1	2	3	4
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	0	1	2	3	4
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	0	1	2	3	4
11	Bu işin, beni duygusal olarak köreltiğinden endişe ediyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	0	1	2	3	4
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	0	1	2	3	4

EK 2. (Devamı)

		Hiçbir Zaman 0	Çok Nadir 1	Bazen 2	Çoğu Zaman 3	Her zaman 4
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0	1	2	3	4
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.	0	1	2	3	4
20	Sabırımın tükendiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	0	1	2	3	4
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4

EK 3. ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıda 5 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla “Hiç Katılmıyorum”dan “ Tamamen Katılıyorum”a kadar seçenekler sunulmuştur. Lütfen aşağıda yer alan 4 ifadeyi dikkatlice okuyup sizin durumunuza en uygun olan seçeneği çarpı (X) işareti ile işaretleyiniz.

1. Çalışma yaşamında cinsiyetimin bazen bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.
() () () () ()
Hiç Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Tamamen
Katılmıyorum Katılıyorum

2. Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkisi olabileceğini düşünüyorum.
() () () () ()
Hiç Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Tamamen
Katılmıyorum Katılıyorum

3. Çalışma yaşamında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve bana da bu önyargılar doğrultusunda davranacaklarını düşünüyorum.
() () () () ()
Hiç Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Tamamen
Katılmıyorum Katılıyorum

4. Çalışma yaşamında cinsiyetimden dolayı bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.
() () () () ()
Hiç Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Tamamen
Katılmıyorum Katılıyorum

EK 4. YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda 5 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla “*Kesinlikle Katılmıyorum*”dan “*Kesinlikle Katılıyorum*”a kadar seçenekler sunulmuştur. Önce maddeyi okuyunuz, sonra bu derecelendirilmiş maddelerden sizin için en uygun olanı çarpı (X) işareti ile işaretleyiniz.

SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.							
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.							
3. Yaşamım beni tatmin ediyor.							
4. Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
5. Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

EK 5. İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Bu ölçek işinizden sağladığınız doyum düzeyinizi belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkate okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden sizin durumunuza en uygun olana çarpı (X) işareti koyunuz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
2. İşinizde görevleriniz belirli midir?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
istekli istekli istekli istekli
6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?
() () () ()
İşim Oldukça Fazla Hiç
monoton monoton monoton değil monoton değil
7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
seviyorum seviyorum seviyorum seviyorum
8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derecede severler?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?
() () () ()
Hiç Az Çok Pek çok
inanmıyorum inanıyorum inanıyorum inanıyorum

EK 6. BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı aşağıda kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları gruplar halinde cümleler verilmektedir. Her madde, bir, çeşit ruh durumunu anlatmaktadır. Her maddede o ruh durumunun derecesini belirleyen 4 seçenek vardır. Lütfen bu seçenekleri dikkatle okuyunuz. **Bugün dahil geçen hafta** içinde kendi ruh durumunuzu göz önünde bulundurarak, size en uygun olan ifadeyi bulup o maddenin yanındaki harfin üzerine (x) işareti koyunuz. Seçiminizi yapmadan önce gruptaki cümlelerin hepsini dikkatle okuyunuz ve yalnızca bir maddeyi işaretleyin.

1. (a) Kendimi üzgün hissetmiyorum.
(b) Kendimi üzgün hissediyorum.
(c) Her zaman için üzgünüm ve kendimi bu duygudan kurtaramıyorum.
(d) Öylesine üzgün ve mutsuzum ki dayanamıyorum.
2. (a) Gelecekte umutsuz değilim.
(b) Geleceğe biraz umutsuz bakıyorum.
(c) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
(d) Benim için bir gelecek yok ve bu durum düzelmeyecek.
3. (a) Kendimi başarısız görmüyorum.
(b) Çevremdeki birçok kişiden daha fazla başarısızlıklarım oldu sayılır.
(c) Geriye dönüp baktığımda, çok fazla başarısızlığımın olduğunu görüyorum.
(d) Kendimi tümüyle başarısız bir insan olarak görüyorum.
4. (a) Her şeyden eskisi kadar zevk alabiliyorum.
(b) Her şeyden eskisi kadar zevk alamıyorum.
(c) Artık hiçbir şeyden gerçek bir zevk alamıyorum.
(d) Bana zevk veren hiçbir şey yok. Her şey çok sıkıcı.
5. (a) Kendimi suçlu hissetmiyorum.
(b) Arada bir kendimi suçlu hissettiğim oluyor.
(c) Kendimi çoğunlukla suçlu hissediyorum.
(d) Kendimi her an için suçlu hissediyorum.
6. (a) Cezalandırıldığımı düşünmüyorum.
(b) Bazı şeyler için cezalandırılabilirim hissediyorum.
(c) Cezalandırılmayı bekliyorum.
(d) Cezalandırıldığımı hissediyorum.
7. (a) Kendimden hoşnudum.
(b) Kendimden pek hoşnut değilim.
(c) Kendimden hiç hoşlanmıyorum.
(d) Kendimden nefret ediyorum.

EK 6. (Devamı)

8. (a) Kendimi diğer insanlardan daha kötü görmüyorum.
(b) Kendimi zayıflıklarım ve hatalarım için eleştiriyorum.
(c) Kendimi hatalarım için çoğu zaman suçluyorum.
(d) Her kötü olayda kendimi suçluyorum.
9. (a) Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok.
(b) Bazen kendimi öldürmeyi düşünüyorum, fakat bunu yapmam.
(c) Kendimi öldürebilmeyi isterdim.
(d) Bir fırsatını bulsam kendimi öldürürdüm.
10. (a) Her zamankinden daha fazla ağladığımı sanmıyorum.
(b) Eskisine göre şu sıralarda daha fazla ağlıyorum.
(c) Şu sıralarda her an ağlıyorum.
(d) Eskiden ağlayabilirdim, ama şu sıralarda istesem de ağlayamıyorum.
11. (a) Her zamankinden daha sinirli değilim.
(b) Her zamankinden daha kolayca sinirleniyor ve kızıyorum.
(c) Çoğu zaman sinirliyim.
(d) Eskiden sinirlendiğim şeylere bile artık sinirlenemiyorum.
12. (a) Diğer insanlara karşı ilgimi kaybetmedim.
(b) Eskisine göre insanlarla daha az ilgiliyim.
(c) Diğer insanlara karşı ilgimin çoğunu kaybettim.
(d) Diğer insanlara karşı hiç ilgim kalmadı.
13. (a) Kararlarımı eskisi kadar kolay ve rahat verebiliyorum.
(b) Şu sıralarda kararlarımı vermeyi erteliyorum.
(c) Kararlarımı vermekte oldukça güçlük çekiyorum.
(d) Artık hiç karar veremiyorum.
14. (a) Dış görünüşümün eskisinden daha kötü olduğunu sanmıyorum.
(b) Yaşlandığımı ve çekiciliğimi kaybettiğimi düşünüyorum ve üzülüyorum.
(c) Dış görünüşümde artık değiştirilmesi mümkün olmayan olumsuz değişiklikler olduğunu hissediyorum.
(d) Çok çirkin olduğumu düşünüyorum.
15. (a) Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.
(b) Bir işe başlayabilmek için eskisine göre kendimi daha fazla zorlamam gerekiyor.
(c) Hangi iş olursa olsun, yapabilmek için kendimi çok zorluyorum.
(d) Hiçbir iş yapamıyorum.
16. (a) Eskisi kadar rahat uyuyabiliyorum.
(b) Şu sıralarda eskisi kadar rahat uyuyamıyorum.
(c) Eskisine göre 1 veya 2 saat erken uyanıyor ve tekrar uyumakta zorluk çekiyorum.
(d) Eskisine göre çok erken uyanıyor ve tekrar uyuyamıyorum.
17. (a) Eskisine kıyasla daha çabuk yorulduğumu sanmıyorum.
(b) Eskisinden daha çabuk yoruluyorum.
(c) Şu sıralarda neredeyse her şey beni yoruyor.
(d) Öyle yorgunum ki hiç bir şey yapamıyorum.

EK 6. (Devamı)

18. (a) İştahım eskisinden pek farklı değil.
(b) İştahım eskisi kadar iyi değil.
(c) Şu sıralarda iştahım epey kötü.
(d) Artık hiç iştahım yok.
19. (a) Son zamanlarda pek fazla kilo kaybettiğimi sanmıyorum.
(b) Son zamanlarda istemediğim halde üç kilodan fazla kaybettim.
(c) Son zamanlarda istemediğim halde beş kilodan fazla kaybettim.
(d) Son zamanlarda istemediğim halde yedi kilodan fazla kaybettim.
20. (a) Sağlığım beni pek endişelendirmiyor.
(b) Son zamanlarda ağrı, sızı, mide bozukluğu, kabızlık gibi sorunlarım var.
(c) Ağrı, sızı gibi bu sıkıntılarım beni epey endişelendirdiği için başka şeyleri düşünmek zor geliyor.
(d) Bu tür sıkıntılar beni öylesine endişelendiriyor ki, artık başka hiçbir şey düşünmüyorum.
21. (a) Son zamanlarda cinsel yaşantımda dikkatimi çeken bir şey yok.
(b) Eskisine oranla cinsel konularla daha az ilgileniyorum.
(c) Şu sıralarda cinsellikle pek ilgili değilim.
(d) Artık, cinsellikle hiçbir ilgim kalmadı.

7. ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında, İzmir'in Ödemiş ilçesinde doğdu. Lise öğrenimini Ödemiş Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nde tamamladı. Lisans öğrenimini 2010 yılında İzmir Ekonomi Üniversitesi Psikoloji alanında tamamladıktan sonra 2011-2013 yılları arasında Haliç Üniversitesi'nde Uygulamalı (Klinik) Psikoloji yüksek lisans eğitimini tamamladı.

2009 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, ve Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Psikiyatri servislerinde; 2012 yılında Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesinin Psikiyatri servislerinde gönüllü stajını gerçekleştirdi. 2010-2011 yılında İzmir'de bir özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde psikolog olarak çalıştı. Alanında çeşitli eğitim ve seminerlere katıldı. 2011 yılında çocuk değerlendirme testleri eğitimi; 2012 yılında özel bir danışmanlık merkezinden oyun terapisi eğitimi ve süpervizyonunu aldı.

MS Office programlarını, SPSS, Visual Basic ve Super Lab programlarını kullanabilmektedir. İyi seviyede İngilizce ve orta seviyede İspanyolca bilgisine sahiptir.