

**T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı  
Psikoloji Bilim Dalı

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENİLMİŞ  
ÇARESİZLİK DÜZEYLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE  
İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**AYŞE GÜL CELEP**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

**İstanbul – 2023**



## TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Ayşe Gül Celep
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Üzerine Etkisi
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : Psikoloji
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 11.01.2023
- Sayfa Sayısı** : 110
- Tez Danışmanları** : Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL
- Dizin Terimleri** : Okulöncesi, öğretmen, öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumunu, iş doyumunu
- Türkçe Özet** : Bu araştırmada öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumunu, iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada 104 okul öncesi öğretmenine ulaşılmış, öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumunu, iş doyumunu arasındaki hipotezler test edilmiştir. Araştırma betimsel ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri kullanılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki bulunmadığı saptanmış ve alt boyutlar incelendiğinde dışsal kontrol edilemezliğin yaşam doyumunu düzeyini etkilemediği, içsel kontrol edilemezliğin yaşam doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizliğin iş doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal kontrol edilemezlik iş doyumunu etkilemediği fakat içsel kontrol edilemezliğin iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir.
- Dağıtım Listeleri** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*Ayşe Gül Celep*

**T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı  
Psikoloji Bilim Dalı

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENİLMİŞ  
ÇARESİZLİK DÜZEYLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE  
İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**AYŞE GÜL CELEP**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

**İstanbul – 2023**

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

AYŞE GÜL CELEP

.../.../2023



T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ayşegül CELEP' in “Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Üzerine Etkisi” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Esra SAVAŞ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL  
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hasan SEZEROĞLU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2023

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Bu araştırmada öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu, iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada 104 okulöncesi öğretmenine ulaşılmış öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu, iş doyumu arasındaki hipotezler test edilmiştir. Araştırma betimsel ilişkiyel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, anova, pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri kullanılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik ile yaşam doyumu arasında ilişki bulunmadığı saptanmış ve alt boyutlar incelendiğinde dışsal kontrol edilemezliğin yaşam doyumu düzeyini etkilemediği, içsel kontrol edilemezliğin yaşam doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizliğin iş doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal kontrol edilemezlik iş doyumu etkilemediği fakat içsel kontrol edilemezliğin iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Okulöncesi, öğretmen, öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu, iş doyumu

## ABSTRACT

In this study, the relationship between learned helplessness, life satisfaction and job satisfaction was examined. In the study, 104 preschool teachers were reached and the hypotheses between learned helplessness, life satisfaction and job satisfaction were tested. The research was determined as a descriptive relational survey model. The data obtained in the research were analyzed with the statistical package program. In the evaluation of the data, number, percentage, mean, standard deviation, t-test, anova, pearson correlation and linear regression analyzes were used as descriptive statistical methods. It was determined that there was no relationship between learned helplessness and life satisfaction, and when the sub-dimensions were examined, it was concluded that external uncontrollability did not affect the level of life satisfaction, and internal uncontrollability reduced life satisfaction. It was concluded that learned helplessness reduces job satisfaction. It was determined that external uncontrollability did not affect job satisfaction, but internal uncontrollability decreased job satisfaction.

**Keywords:** Preschool, teacher, learned helplessness, life satisfaction, job satisfaction



## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ.....	1

Problem.....	1
Araştırmanın Amacı.....	3
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Varsayımları.....	4

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİKLER

1.1. Öğrenilmiş Çaresizlik.....	5
1.2. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Örgütsel Faktörler.....	11
1.2.1. Kontrol Olanasının Olmaması.....	11
1.2.2. Bürokrasi.....	12
1.2.3. Kısıtlı Öğrenme Olanakları.....	13
1.2.4. Yeni Teknoloji.....	13
1.3. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Bireysel Faktörler.....	13
1.3.1. Cinsiyet.....	14
1.3.2. İyimserlik/ Kötümserlik.....	14
1.3.3. Yükleme Şekli/ Yükleme Teorisi (Attribution Theory).....	14
1.3.4. Bireyin İşi ile İlgili Özellikleri.....	15

### İKİNCİ BÖLÜM

#### YAŞAM DOYUMU

2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı.....	16
2.2. Yaşam Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	20
2.3. Yaşam Doyumunun Önemi.....	21
2.4. Yaşam Doyumu Kuramları.....	24
2.4.1. Belli Bir Noktaya Erişme (Ereksel) Kuramı.....	24
2.4.2. Aktivite Kuramı.....	25
2.4.3. Yukarıdan-Aşağıya ve Aşağıdan-Yukarıya Kuramı.....	27
2.4.4. Bağ Kuramı.....	28

2.4.5. Yargı Kuramı .....	29
2.5. Yaşam Doyumu Alanları.....	31
2.6. Yaşam Doyumu ve Bilişsel Değerlendirmeler .....	32
2.7. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	32

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU

3.1. İş Doyumu Tanımı.....	42
3.2. İş Doyumu Önemi .....	45
3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	48
3.4. İş Doyumsuzluğu Kavramı ve Sonuçları.....	50
3.5. İş Doyumunun Temellendirildiği Kuramlar .....	54
3.5.1. Kapsam kuramları .....	54
3.5.2. Süreç kuramları .....	57

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli .....	60
4.2. Evren ve Örneklem.....	60
4.3. Veri Toplama Aracı.....	63
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	63
4.3.2. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ).....	63
4.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği .....	64
4.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği .....	64
4.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	65

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### BULGULAR

5.1. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Puan Ortalamaları 66	
5.2. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler 67	
5.3. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması .....	69

<b>TARTIŞMA .....</b>	<b>82</b>
-----------------------	-----------

<b>SONUÇ.....</b>	<b>86</b>
-------------------	-----------

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>89</b>
------------------------	-----------

<b>EKLER.....</b>	<b>105</b>
-------------------	------------

## **KISALTMALAR**

**OECD:** Organisation for Economic Co-operation and Development



## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı .....	62
<b>Tablo 2.</b> Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Puan Ortalamaları	66
<b>Tablo 3.</b> Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	67
<b>Tablo 4.</b> Öğrenilmiş Çaresizliğin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi .....	68
<b>Tablo 5.</b> Öğrenilmiş Çaresizliğin İş Doyumu Üzerine Etkisi .....	69
<b>Tablo 6.</b> Öğrenilmiş Çaresizlik Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	70
<b>Tablo 7.</b> Yaşam Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu .....	74
<b>Tablo 8.</b> İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu .....	77

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, destek ve yardımlarını gördüğüm başta Psikoloji Bölüm Başkanı Sayın Dr. Öğr. Üyesi Esra Savaş olmak üzere, Psikoloji Anabilim Dalının tüm saygıdeğer öğretim üyelerine,

Tez çalışmamın yürütülmesinde yol gösterici olan, yoğun çalışma temposu içerisinde bana değerli vaktini ayıran, bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fatih Bal'a,

Tez çalışmam boyunca verilerin toplanmasında bana destek olan tüm Okul Öncesi Öğretmenlerine,

Yaşamım boyunca her zaman beni destekleyen, zor günlerimde hep yanımda hissettiğim, beni sevgi ile büyütüp yetiştiren değerli aileme,

Her zaman mesleki hayatımdaki çalışmalarımı destekleyen ve yanımda olan sevgili eşime,

Her şeyin ötesinde yüksek lisans eğitimim döneminde vakitlerinden çaldığım, yanlarında olamadığım, kıymetlilerim, bir tanecik oğlum Yiğit'ime ve bir tanecik kızım Zeynep'ime,

Sonsuz teşekkürler...

Ayşe Gül CELEP

İstanbul 2023

# GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

## Problem

Erken çocukluk eğitimi, eğitim sürecinin başlangıcı olduğu için önemlidir. Bu eğitim aşamasında çocuklar bilişsel, fiziksel, sosyal, duygusal ve daha birçok yönden etkilenirler. Bu dönemde çocukların etkilenmemesi için öğretmenler eğitim ortamını düzenlemektedir. Bu bağlamda erken çocukluk dönemi ile birlikte okul öncesi öğretmenlerin psikolojik durumları ve ilişkili değişkenler araştırılması gereken konular arasına girmektedir.

Öğretmenler, eğitim ortamını düzenlemek, diğer eğitim unsurlarını koordine etmek, uygun öğretim yöntem ve stratejilerini seçmek, başarılı ilişkiler kurmak ve öğrencileri derslere katılmaya motive etmek gibi önemli sorumluluklar üstlenirler. Bu sorumluluklarından dolayı öğretmenler, eğitim hedeflerine ulaşmada en stratejik faktör olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995). Öğretmen, eğitim sisteminin stratejik bir unsuru olduğu için içinde bulunduğu sistemle ve öğrencileriyle etkileşim halindedir. Bu etkileşim öğretmenlerin kıdemlerini, psikolojik durumlarını, başarı veya başarısızlıklarını, iş ve yaşam doyumlarını etkilemektedir. Öğretmenlerin çalışma koşullarından memnuniyetsizlikleri onları pasif davranışlara ve umutsuzluğa sürükleyebilmektedir. Çalışma koşulları, çalışanların sorgulanmadan, pasif, çaresiz ve yaşadıkları olumsuz duyguları dışa vurmada çalışmalarına olanak sağlar (Tayfur, 2011). Bu olumsuz duygular, olumsuz davranışlara dönüşebilir ve olumsuz davranışlar, birçok kişinin veya kurumun deneyimlediği ancak günlük yaşamda az bilinen bir kavram olan öğrenilmiş çaresizliğe dönüşebilir.

Öğrenilmiş çaresizlik, organizmanın davranış yoluyla sonucu kontrol edememesi, başlangıçta hareketsiz kalması, ilerledikçe pasifleşmesi ve daha sonra durumun içinde tam anlamıyla çaresiz/çaresiz bir davranış-sonuç ilişkisini ortaya çıkarmasıdır. İnsanlar kendi kontrolleri dışında olumsuz sonuçlar yaşadıkça, motivasyonel, bilişsel ve davranışsal yetersizlik örnekleri sunarlar ve başka bir

zamana yol açan olumsuz sonuçlara benzer şekilde, gerekli davranışları sergileyemezler veya sonuçların kontrol edilebileceği koşullarda yetersiz kalırlar. Bu durumda tanımlanan tutum ve davranışlar öğrenilmiş çaresizlik olarak kabul edilir (Aktan, 2006). Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin davranış ile davranışsal sonuçlar arasında hiçbir bağlantı olmadığını öğrenmesi ve benzer durumlarda hareket etmemesi, öğretmenlerin mesleki ve özel hayatını etkileyen bu psikolojik durumdur (Aydın, 1985). Psikolojide öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlanan bu durum, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkilemektedir. Öğrenilmiş çaresizliğin etkisinin olup olmadığı ve eğitimin kalitesini ne kadar iyi yansıttığı çok önemli bir sorudur.

Okul etkililiğinin araç, gereç veya somut ürünlerle hiçbir ilgisi yoktur; öğrencilerin eğitimleri sırasında deneyimledikleri duygusal, kavramsal, algısal ve davranışsal değişikliklerle ölçülür. Eğitim kurumlarının verimliliği ancak öğretmenlerin yaptıkları işten memnun olmaları ve dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmaya istekli olmaları ile mümkündür (Tura, 2012). İş ve yaşam doyumunu yüksek olan çalışanların daha üretken, daha düzenli sosyal ilişkilere sahip, çalışmaya istekli, çalışma ekiplerinden daha memnun oldukları, işlerinde başarı ve gurur duygusuyla çalıştıkları pek çok araştırma ile ortaya konmuştur (Arasan, 2010, Deveci, 2014; Özgüven, 2003). Yaşam doyumunu bireyin tüm yaşamını kapsayan geniş bir kavram olduğundan ve işte geçirilen zaman yaşamın büyük bir bölümünü oluşturduğundan, iş doyumunu ve yaşam doyumunu birbiriyle ilişkilidir (Çetinkanat, 2000).

İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik beklentilerinin elde ettiklerinden ne kadar farklı olduğunun bir ifadesidir. Fark ne kadar küçük olursa, iş doyumunu o kadar yüksek olur. Bireyin işten elde ettiği mutluluk, iş tatmini olarak da tanımlanmaktadır. Örgütsel yapıda çalışanların beklentilerinin karşılanması bir yandan iş tatminini artırabilirken diğer yandan kurum hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmak anlamına gelir (Yılmaz ve Boğa 2011). Yapılan önceki araştırmalar göstermiştir ki öğretmenlerin iş yaşamında ilgi, istek, tutum ve ihtiyaçları psikolojik durumlarını etkilemiş iş ve yaşam doyumlarını değiştirmiştir. Araştırmalar göz önüne alındığında öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyumlarının birbirinden etkilenebileceği düşünülmektedir. Yukarıda belirtilen problem durumuna dayalı olarak okul öncesi öğretmenlerin duygu durumlarının araştırılması ve ilişkili ölçül ve sonuç faktörlerinin

belirlenmesi önemlidir. Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizliği ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

Bu bağlamda da bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması açısından önem taşıyacağı düşünülmüş ve aşağıda belirtilen sorulara cevap aranacaktır:

- Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlikleri yaşam doyumu üzerinde etkili midir?
- Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlikleri iş doyumu üzerinde etkili midir?
- Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlikleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam doyumları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı ise okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.



## **Araştırmanın Önemi**

Eğitim, tarihin ilk sayfalarından itibaren bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin temel taşı olmuş ve önemi giderek artmıştır. İnsanlık için çok önemli bir eğitim alanında, zaman içinde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırmaların çoğunun eğitimin iyileştirilmesine, çağın ihtiyaçlarının karşılanmasına ve alandaki sorunlara çözüm bulunmasına odaklanıldığı görülmektedir. Eğitim sektörünün kurumsal bir yapı içerisinde olduğu ve bu yapıyı oluşturan faktörlerin birbirleri ile etkileşim içinde olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin yaşam doyumu ve iş doyumunun incelenmesi ve bu değişkenleri etkileyen özelliklerin araştırılmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Yücel, 2019).

Eğitim kurumlarında öğretmenlere sağlanan ortamın kalitesi, öğretmen iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Filiz, 2014). Alan yazında iş tatmini ve yaşam doyumunun öncülü olarak öğrenilmiş çaresizliğin bulunduğu araştırmalar mevcuttur. Bu alandaki akademik araştırmalar, öğretmenlerin iş tatmini ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinde, etkili faktörlerin değerlendirilmesinde ve incelenmesinde, eğitim yapılarındaki hataların gözden geçirilmesinde ve düzeltilmesinin yollarının bulunmasında önemli görülmektedir (Yücel, 2019).

## **Araştırmanın Varsayımları**

- Araştırmada kullanılan yöntemin, araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Öğretmenlerin ölçeklerdeki soruları samimi yanıtlayacakları ve katılımcılardan elde edilecek bilgilerin geçerli ve güvenilir olacağı varsayılmıştır.
- Örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.
- Araştırmamızın ölçekleri kişisel bilgi formu, öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu ve iş doyumunu ile ilgili değişkenler geçerli ve güvenilir olarak ölçmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİKLER

#### 1.1. Öğrenilmiş Çaresizlik

Hayatın akışı içerisinde kişinin yaşadığı olaylar ve sorunlar karşısında aciz kalması, baş edememesi ya da ne yapacağını bilememesi bireyde başarısızlık duygusu yaratır. Bireyin kendine olan güveni sarsılır, inancını kaybeder. Benzer olaylarla karşılaştığında üstesinden gelebilecek potansiyeli de olsa artık mücadele edecek gücü kendinde bulamaz ve kaderine razı olur. Psikoloji biliminde böyle duygusal tepkisizliğe öğrenilmiş çaresizlik denir (Aktan ve Yay, 2016).

Psikolojinin kapsamı içinde yer alan ve davranış bilimlerinin ilgisini çeken öğrenilmiş çaresizlik kelimesi kavram olarak ilk defa 1967’de Seligman ve çalışma arkadaşları tarafından dile getirilmiştir. Seligman ve arkadaşları, hayvanlar (köpekler) üzerinde uygulanan deneylerle öğrenilmiş çaresizlik kavramını bularak psikolojiye kazandırmışlardır. Bu konu ile ilgili çalışmalar uzunca bir süre sürdürülerek daha sonra insanlar üzerinde de uygulanmaya başlanmıştır (Bilican Gökkaya, 2015). Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk önce hayvanlar üzerinde uygulanan deneylerle ortaya atıldıktan sonra çok fazla eleştiriye maruz kalmıştır. Eleştiriler neticesinde bu konu ile ilgili insanlar üzerinde de deneyler uygulanmaya başlanmıştır. Deneylerin sadece hayvanlar üzerinde uygulanması ve sınırlı bir çalışmalar sonucunda genel sonuçlara varılması eleştirinin ana sebebidir.

Böylelikle hayvanlar kullanılarak yapılan çalışmalarla sınırlı kalmayıp insanlar üzerinde de çalışmalar yapılması sonucunda öğrenilmiş çaresizlik, kavramsal olarak netlik kazanmıştır (Barutçu ve Çöllü, 2020).

Hiroto, 1974 yıllarında insanlar üzerinde uyguladığı deneylerde üç farklı grup belirlemiş, uygulamalarını bu üç grup üzerinde gerçekleştirmiştir. İkiisi kaçmak ve çaresizlik grupları, diğeri de kontrol grubudur. Çalışmada, deney odasına denekler tek tek alınarak huzursuz edici bir ses dinletilir. Bu rahatsız edici sestten kurtulmak için

yapmaları gereken tek şey önlerine konmuş olan butona basmış olmasıdır. Kaçma grubunda olanlar düğmeye basarak huzursuz edici sesteki kurtulmuşlardır. Fakat çaresizlik grubundaki uygulamaya katılan kişiler butonun düğmesine defalarca basmalarına rağmen sesi susturamamışlardır. Deneyin ikinci aşamasında ise, denekler tekrar bir bir deney yapılan bölümlere yerleştirilmiş, ancak bu defa deneklerden rahatsız edici sesin kapatılması için yapmaları gereken, ellerini butonun üzerindeki panelde doğru yönde hareket ettirmeleri olduğu söylenmiştir. Gruplardan kaçma grubu ile kontrol grubu dinletilen sesi duyar duymaz yaparak, sesi kapatmayı başarmışlar ancak çaresizlik grubunun ise huzursuz edici sesi susturmada daha az hamle yaptığı, daha az çabaladığı görülmüştür (Barutçu ve Çöllü, 2020).

İnsanlarla yapılan deneyler sonucunda, kişilerin sık sık kendi kontrolleri dışında gelişen vaziyet ve olaylara uzun süre maruz kalması sonucunda, sonraki benzer olaylara karşı benzer tepkiler geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Öğrenilmiş çaresizliğin, ruhsal anlamda “başaramam” duygusu ile denetimin ya da kontrolün olası olduğu olay ve durumlarda bile müdahale edebilecek gücü, inancı kendilerinde bulamaması, yaşanan olaylara tepkisiz kalması ve durumu kabullenmesi anlamına geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Tanımından da anlaşılacağı üzere, kişilerde öğrenilmiş çaresizlik durumu oluştuğunda, motivasyon düzeyinde, duygusal düzeyde ve zihinsel düzeyde kontrol eksikliği ya da kaybı yaşanır. Birey motivasyon olarak olumsuz durumu değiştirme konusunda isteksiz olurken duygusal anlamda var olan ortam ya da durumdan uzaklaşamayacağına kendini ikna etmektedir. Zihinsel düzeyde ise kişi davranışları ile davranışların sonuçları arasında ilişki kuramaz, bütünlüğü yitirir, yabancılaşma olur. Mevcut durum ve kurallarına alışma ve inanma eğilimi gösterdiği gözlemlenmektedir (Gökkaya, 2015).

Alışmanın olması ve inanma duygusunun oluşması, bir davranışın öğrenilmesi ya da var olan bir davranışta farklılık oluşması için sık sık tekrar edilmesi ve hayatın içine dahil edilip davranışa dönüşmesi gerekir. Bunlar gerçekleşmiyorsa öğrenmeden bahsedilemez, öğrenme olması için yaşantının içinde olması gerekir. Bazen de davranış ile sonucu arasındaki ilişki olmadığına inanılır. Sonuç ile davranışın kendisi bağdaştırılmaz ve birey yapması gereken uygun davranışı yerine getirmez. Öğrenilmiş

çaresizlik şeklinde adlandırılan bu davranış insanların yaşantılarında olumsuz değişkenlerden birisi şeklinde kabul edilir (Deniz, 2019). Bireyler öğrenilmiş çaresizlik davranışını; bulunduğu rahatsız edici yaşam şartlarını, hayatında meydana gelen olayların akışını değiştirmek için kendince elinden geleni defalarca yapmış ya da denemiş ancak olumlu bir sonuca ulaşamamış olmanın verdiği hayal kırıklığı ile insanlar farkında olmadan “başarısız olurum/yapamam” duygusu geliştirirler. Kişi daha sonraki benzer durumlara rastlayınca, mücadele etmenin bir faydası olmayacağına kalıcı bir inanç geliştirmektedir (Barutçu ve Çöllü, 2020).

Ülkemiz Türkiye’de ise, öğrenilmiş çaresizlik hususunda ilk inceleme çalışması 1985 yılında ilkokula giden çocuklar arasında yapılmıştır. Bu çalışma sadece 4. İle 5. Sınıf düzeyindeki öğrencilerle sınırlandırılmış, bu öğrencilerde öğrenilmiş çaresizlik duygusunun çocukların yaşlıları ile kurdukları arkadaşlık seviyesinde başarısızlık yaratıp yaratmadığı olgusu değerlendirilerek anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuç olarak, öğrenilmiş çaresizlik ile bu yaş grubu çocuklar arasındaki arkadaşlık ilişkisinde başarısızlık olgusunu etkileyen anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğrenilmiş çaresizlik arkadaş ilişkilerinde başarısız olunmasına etkindir denebilir (Aydın, 1985).

Günümüz dünyasında ise öğrenilmiş çaresizlik modeline göre değerlendirildiğinde, davranışta öğrenilmiş çaresizlik farklı üç elzem niteliğe sahiptir. İlki, davranış ile netice arasında bağ yoktur, davranış ile sonuç ayrıdır. İkincisi kişi aktif değildir, pasif davranışlar sergiler. Üçüncüsü ise bilişsel yapıdaki farklılıklar ve değişimlerdir. En önemlisi ilk maddedir ama diğer ikisi de olmazsa olmazlardır. Öğrenilmiş çaresizlik içerisinde olan kişiler sonuçları değerlendirmede, herkesin başarılı ama kendisinin başarısız olduğu fikrine sahiptir. Davranışın sonuçlarını değerlendirme yeteneğinden yoksun olduğuna inanır ve diğer benzer olaylar karşısında genelleme yapar. Böylelikle çaresizlik davranışı sergileyerek kontrol algısında ki zarar görme seviyesiyle orantılı olarak kişilerin çaresizlikte ki ciddiyet düzeyi de etkilenecektir, artacak ya da azalacaktır (Hovardaoğlu, 1990).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı insan yaşamını çok yönlü olarak etkileyen bir değişkendir. 1960'lı yılların sonlarına doğru Seligman ve arkadaşları tarafından köpekler üzerinde, 1970'li yıllarda ise insanlar üzerinde yapılan çeşitli deneylerde öğrenilmiş çaresizlik kavramı incelenmeye başlanmıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde örgütler içerisinde incelenip 1982 yılında da literatüre bir kavram olarak girmiştir (Kümbül Güler 2006).

Öğrenme bireylerde yaşantı yoluyla gerçekleşmektedir. Bununla birlikte birey öğrenebilmek için deneyim ve tekrarlara ihtiyaç duyar. Bir öğrenme gerçekleşirken insanlar açısından öğrenilen davranışın sonucunun olumlu veya olumsuz olması oldukça önemlidir. Seligman ve arkadaşları sonucun olumludan ziyade olumsuz olması durumunda birey açısından ne gibi durumlar meydana gelebileceğine dair sorulara cevap aramaktadırlar (Ersever 1993).

1960 ve 1970'li yıllarda ilk defa köpekler üzerinde yapılan çalışmalarda öğrenilmiş çaresizlik kavramını incelemeye başlayan Seligman ve arkadaşları köpeklerin aldıkları elektrik şokundan kaçmayı veya bunu engellemeyi başaramaması sonucu kaçmanın mümkün olduğu diğer durumlarda hareketsiz kaldığını gözlemlemiştir (Kümbül Güler 2006).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ile ilgili tanımlar incelendiğinde literatürde çeşitli bakış açılarıyla ele alınmış tanımlamalar karşımıza çıkmaktadır. “Çaresizlik”, yapmayı seçtiğiniz hiçbir şeyin size olanları etkilemediği durumdur (Seligman 2007).

Bu kavramı Barber (1986) “güçsüzlüğün psikolojisi” olarak da ele almıştır. Bir başka tanımda ise “engellenemeyen, itici olaylara maruz kalınca ortaya çıkan durum ve bu durumun olumsuz etkisiyle, kaçma (veya kaçınmanın) mümkün olabildiği sonraki koşullarda öğrenmeyi engelleyen veya geciktiren durum” şeklinde açıklanmaktadır (Kümbül Güler 2006).

Olumsuzluk, biliş ve davranış olarak belirlenen üç bileşeni içeren öğrenilmiş çaresizlik kavramı hem orijinal hem de yeniden geliştirilmiş çeşitli bilişsel süreçler

üzerine odaklanmıştır. Valas (2001) öğrenilmiş çaresizliğin doğuştan olmadığını fakat öğrenilmiş çaresizliğe neden olan durumların ya da olayların öğrenme yoluyla meydana geldiğini belirtmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı bir teori olarak ele alındığında “bireysel öğrenme yeterliliği” modeli oluşturur ve bireylerin öğrenme süreçleri bu teori kapsamında değerlendirildiğinde öğrenilmiş çaresizlik teorisi; nitelikli öğrenme özelliklerinin ortaya çıkarılması, meydana gelen eksikliklerin giderilmesi ve bozuklukların düzeltilmesi için analiz edilmesi gereken önemli bir teori olarak karşımıza çıkar (Donovan ve Leavitt 1985).

Öğrenilmiş çaresizlik modeli ele alındığında bireyin yaptığı davranışın sonucunu kontrol edemediğini fark etmesi ve bu nedenle benzer bir olayda sonuçları kontrol edebileceği halde bir başarısızlık beklentisine girmesine ya da başarması için gerekli davranışları göstermemesine neden olmaktadır (Abramson ve ark 1980). Bu modele göre davranış ve sonuç arasında herhangi bir bağlantının olmadığı görülmesi durumunda güdüsel (motivational), bilişsel (cognitive) ve duygusal (emotional) alanlarda çeşitli bozukluklar ortaya çıkmaktadır. Güdüsel alanda meydana gelen bozukluk istemli olarak yapılan davranışta azalma olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan davranışta bir sonucun ortaya çıkabileceğini öğrenmedeki güçlük olarak karşımıza çıkan durum ise bilişsel bozukluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin davranışlarının sonucunda ortaya çıkabilecek muhtemel olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirmede güçlük yaşaması ve sonucu kontrol ederek muhtemel seçimler arasında doğru karar verememesi, onların düşünsel süreçlerinde bir tikanıklık oluşturmaktadır (Peterson ve Seligman 1984). Bireyler karşılaştıkları olayları eğer davranışları ile kontrol edemiyorlarsa, kontrol etme mekanizmaları yerini derin bir çöküntü duygusuna bırakmaktadır. Bu durumun uzun süreç haline gelmesi ise depresyon olarak algılanmaktadır. Genel çökkünlük olarak da algılanan bu durum duygusal bozukluk şeklinde tanımlanmaktadır (Roth 1974).

Woolfolk (1993) öğrenilmiş çaresizliği bireyin daha önceden tecrübe ettiği durumları göz önünde bulundurarak sonrasında gösterdiği gayretin daha önceki deneyimlerinde yaşadığı gibi başarısızlıkla sonuçlanacağını düşünmesi olarak açıklamıştır. Öğrenilmiş çaresizliği deneyimleyen bireyler, kolay bir şekilde yapacakları işlerde bile bir şekilde başarısız olacaklarını düşünüp hemen vazgeçme eğilimindedirler.

Yaşadıkları olumsuz deneyimlerin kendilerini tekrar tekrar başarısızlığa götüreceğini düşünmektedirler.

Gündoğdu (2001)'nin öğrenilmiş çaresizlik tanımı ise birey davranışları aracılığıyla olumsuz bir sonucu kontrol edemeyeceğini öğrendiğinde, eylemleriyle olumsuz bir sonucu ortadan kaldırma imkanına sahip olduklarında bile, daha önceden kontrol edemediği bir durum yaşadığı için sahip olduğu kontrolsüzlük beklentisi nedeniyle durumu kontrol altına almak için gerekli gayreti gösterememesidir.

Öğrenilmiş çaresizlik duygusunun bireylere yerleşebilmesi için istem dışı ve çözüme kavuşturulamamış olaylara maruz kalması gerekmektedir. İnsanlar, kontrol eksikliğini kendi yetersizliklerine atfetmeli ve bu şekilde çaresiz bilişsel yanlılık oluşturmalıdır. Buna örnek olarak bir sporcunun başarısızlık sebebini dahil olduğu spor branşına özel yeteneğin kendinde eksik olmasına dayandırabilir. Bu durum sporcunun değişmeyen bir özelliğine dayandığı için içsel bir durum olacak ve gelecekte de kendini tekrar edecektir. Başka bir sporcu ise başarısızlığı adil olmayan bir sonuca atfedebilir. Bu da dışsal bir durum olacaktır ve ileriki yarışmalar üzerinde bir etkisinin olma ihtimali düşük olacaktır (Peterson ve ark. 1993).

Kazanan bireylerin kazanma nedenleri kaybedenlere göre içsel nedenlere bağlıdır. Çünkü yetenek ve çaba; başarının nedeninin açıklanmasına, sporcunun kendisine motive edici sözler söylemesine ve kendisini isteklendirmesine sebep olacak ve dolayısıyla bireyin öz benlik saygısı da artacaktır. Bununla birlikte birey kendisine çalıştım ve yetenekli olduğum için kazandım diyebilecektir. Yeteneği var olan sporcuya yeterli çabayı sarf ettiği için kazandığının söylenmesi o kişide istediğim zaman çalışırım ve yine kazanabilirim düşüncesinin gelişmesine de neden olacaktır. Fakat başarının şans gibi dışsal faktörlerle ilişkilendirilmesi bireyin ne yeteneğinin ne de çabasının farkında olduğunu gösterir, bu durum da sporcunun başarısızlığı içselleştirmesine ve öğrenilmiş çaresizliğe maruz kalmasına neden olur (Iso-Ahola 1977).

Aydın (2006)'a göre bir birey öğrenilmiş çaresizliği bir kez deneyimlediğinde ve bu duyguyu öğrendiğinde, başarmak için gerekli olan her türlü koşul ve durum sağlansa

ya da kendi becerileri ile durumun üstesinden gelme kapasitesine sahip olsa dahi başarı için gerekli motivasyonu göstermediğini ifade etmiştir. Sekman (2006) ise öğrenilmiş çaresizlik kavramını, eğer bir kişi bir durumda başarısızlık deneyimlirse, bireyin bu durum için genelleme yapıp sonucu kontrol edemeyeceğini düşünerek değiştirmeye çalışmaması ve bu durumla ilgili daha sonra yaşayacağı tecrübelerde de başarısız olacağını kabullenip tekrar deneme konusunda cesaret göstermemesi olarak açıklamaktadır. Buna paralel olarak Sucu (2018), öğrenilmiş çaresizlik konusunda yetişkin bireylerde uygulanan çalışmalarda, bireylerin davranışlarının şu anki durumu etkileyemediğini anladığı zaman aktif olmadığını ve harekete geçmek için motivasyon kaybı yaşadıklarının gözlemlendiğini belirtmiştir ve ayrıca öğrenilmiş çaresizliğin bireyde kayıtsızlık yarattığını, bunun nedenin de bireyin kendi çabasıyla davranış ve hareketlerinde değişim yaratabileceğine inancı olmamasına dikkat çekmiştir.

Öğrenilmiş çaresizliğe örgütsel ve bireysel kaynaklı olan çeşitli nedenler sebep olabilmektedir. Depresyon bu sebeplerin en önemlilerinden biridir. Ayrıca ümitsizliğin büyümesine de neden olmaktadır. Ümitsizlik ve çaresizlik kavramları birbirleri ile ilişkilidir. Ümitsizlik durumu meydana geldiğinde çaresizlik oluşur ancak çaresizlik durumu meydana geldiğinde ümitsizlik oluşmayabilir. Öğrenilmiş çaresizliğe sebep olan faktörleri inceleyecek olursak bunları örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak nitelendirebiliriz (Valas 2001).

## **1.2. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Örgütsel Faktörler**

### **1.2.1. Kontrol Olanığının Olmaması**

Bireylerin kendi çalışma ortamlarında kontrol sahibi olamaması olarak adlandırılan bu durum, üstleri ile ilişkilerinde ve kendi işlerinde ne kadar kontrol sahibi olduklarını hissetmeleridir. Esasen çalışma hayatında kontrol demek çalışanların kendi mevcut işleriyle ilgili görevlerinin artmasına yönelik bir durum olarak karşımıza çıkar. Kontrol kavramının önemiyle ilgili de şu maddeler belirtilmiştir (Kümbül Güler 2006).

- İş üzerinde düşük düzeyde kontrole (özerklik) sahip olan çalışan, işine karşı pasif ve çaresiz bir yaklaşım içine girebilir,



- Çalışanın işini genişletilmiş bir duygu ile yeniden tanımlayabilmesi, çalışma ortamının çalışana belli bir üstünlük hissettirebilmesi ile sağlanır,
- Kararlara katılım gücü, çalışanın yetkilendirilme duygusunu artırıp çalışanın işi üzerindeki sorumluluk duygusunu yükseltebilir,
- Çalışanın kontrol yoksunluğu içinde olması, onu harekete geçmekten alıkoyarak durgunluk içinde olmasına yol açabilir,
- Kontrol yoksunluğuna bağlı olarak hiçbir şey yapılamayacağı beklentisi içinde olan çalışan, işinde karşılaştığı engeller karşısında ısrarcı olmayıp, pes etmeyi tercih edebilir (Kümbül Güler 2006).

### **1.2.2. Bürokrasi**

Max Weber'in öncülüğünde ortaya çıkan bürokrasi kuramı zamanla K. Merton, A. W. Gouldner ve P. Selznick tarafından geliştirilmiştir. Max Weber'e göre bürokrasinin 5 ögesi bulunmaktadır ve bunları sıralayacak olursak yetke sıradizini, işlevsel uzmanlaşma, yönergeli yeterlik, kayıt- dosyalar ve davranış kurallarıdır. Bu ögeler arasından kayıt-dosyalar bürokrasi kavramına önem arz etmektedir. Burada anlatılmak istenen bürokraside her eylem, işlem ve etkinliğin yazılı bir kaynağa dayandırılması zorunlu olmalıdır. Arşivler örgütlerin belleğidir ve bürokrasi adını bu yazılı olan kaynaklardan, bu kaynakların büroda yazılıp kayıt altına alınıp saklanmasından almaktadır. Bir çalışma ortamında iş görenin mesleğinin gereklilikleri ile örgütün isteklerinin çatışması durumu bürokratik örgütlerde görülesi bir durumdur. Bu tarz örgütlerde çalışmak işgörenin giderek örgüte yabancılaşmasına, gelişimin engellenmesine, özgüvenini yitirmesine ve gelen müşterilere karşı sorumluluk duygusunu kaybetmesine yol açabilir. Böyle durumlarda mesleki etiğe uymayan emirleri uygulamak çalışanı kaygıya düşürerek bürokratik hastalığa yakalatabilir (Başaran 1998).

### **1.2.3. Kısıtlı Öğrenme Olanakları**

Örgüt içerisinde bulunulan konumda sürekli kendini tekrar eden, gelişimi göz ardı eden, bireyin kendisini geliştirmesini ve kendisine bir şeyler katmasını önemsemeyen görevlerde çalışan işgörenlerin kendilerini zamanla herhangi bir bilgi öğrenme ihtiyacı içerisinde bulmadıkları görülmüştür. Genel olarak bakıldığında bu durumu ortadan kaldıracı ve öğretici örgüt ortamlarının oluşturulması çalışanların kendilerini geliştirmesi ve iş verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir (Kümbül Güler, 2006).

### **1.2.4. Yeni Teknoloji**

Gelişen sosyal platformlar, iş gücünü azaltan makineler, üretimi kolaylaştıran yeni materyaller insanların ellerinden işlerinin alınmasını ve işsizliği ortaya çıkarmaktadır ve bu yeni teknoloji öğrenilmiş çaresizliği tetikleyerek yeni bir rol üstlenmiştir. Böyle durumlarda örgütlerin ve bireylerin gelişen teknolojilere yönelik bu kontrolsüz gelişime karşı çeşitli önlem almaları gerekmektedir (Kümbül Güler 2006).

### **1.3. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Bireysel Faktörler**

Bireysel nedenler kişiden kişiye değiştiği gibi çevresel faktörlere ve evrensel faktörlere göre de değişiklik gösterebilir. Yapılan çalışmalar evrensel çaresizlik hissinden ziyade kişisel çaresizlik hissini kontrol edilemeyen durumları daha iyi açıkladığını ve daha geniş çapta ele alınabileceğini göstermiştir (Schepman ve Richmond 2003).

Öğrenilmiş çaresizliğe kapılmış olan insanlar kolayca vazgeçme ve sık sık başarısızlık durumlarıyla çoğu zaman karşı karşıya kalabilmektedirler (Firmin ve ark 2004). Öğrenilmiş çaresizliğe karşı deneyim sahibi olan bireyler kendi öz değerlendirmelerini yapabilir ve bazı konularda eksiklerini görebilirler. Kendi yeteneklerini gözlemleyip yeteneklerinde bir düşüş olup olmadığını tespit edebilirler. Zeka, sözel yetenek, sayısal yetenek, bellek, genel yetenek ve problem çözme gibi yeteneklerin eğitsel yetenekle de ilgili olduğu belirlenmiştir (Matherly 1985).

### **1.3.1. Cinsiyet**

Cinsiyet faktörü açısından öğrenilmiş çaresizlik kavramıyla ilgili yapılan bazı çalışmalarda bakıldığında, sabit olmamakla birlikte genel olarak bulunan sonuçların kadınların daha fazla öğrenilmiş çaresizlik duygusuna sahip olduğu yönündedir. Ancak bu süreçte stresin yol açtığı psikolojik sorunlar açısından bakıldığında erkeklerin kadınlara göre daha dayanıklı olduğu ve kadınların hassas olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dalla ve ark 2008).

Bununla birlikte yapılan bir çalışmada 10-16 yaş grupları arasındaki çocuklarda ise erkeklerin kızlara göre daha fazla öğrenilmiş çaresizlik eğilimleri olduğu da gözlemlenmiştir (Valas 2001).

### **1.3.2. İyimserlik/ Kötümserlik**

İnsanların yaşadıkları olaylara verdikleri nedensel tepkiler ve açıklamalar sonucunda ortaya çıkan kişisel özellikleri iyimserlik ve kötümserlik olarak adlandırılır. İyimserlik kavramı genellikle meydana gelen kötü durumların yanı sıra daha çok iyi durumları ve iyiye yönlendirecek durumları algılamaya yönelik temel bir yönelim şeklinde tanımlanır (Kümbül Güler 2006). Kötümserlik kavramı ise birey karışık bir ruh hali içerisinde iken büyük bir zihinsel bozukluk veya depresyonun hafif bir uyarılması şeklinde tanımlanmaktadır (Seligman 2007).

Kötümserlik kavramı depresyonu içine alan bazı olumsuz durumlar içerir. Bunun yanında iyimserlik kavramı ise bireyin kendi psikolojisini iyi hissetmesiyle sonuçlanan durumları içermektedir. Kötümser bakış açısı çalışanları öğrenilmiş çaresizliğe daha fazla yönlendirdiği için örgüt içerisinde iyimser bir bakış açısının rol oynaması büyük önem arz etmektedir (Kümbül Güler 2006).

### **1.3.3. Yükleme Şekli/ Yükleme Teorisi (Attribution Theory)**

Temelde insanlar birbirlerine yükleme yaparak iki ana ihtiyaçlarını giderirler. Bunlardan birisi tutarlı olarak hassas bir bakış açısına sahip olabilmek, bir diğeri ise sosyal çevresinde bir hakimiyet elde etmektir. Böyle gereksinimlerin giderilmesinin

temel amacı insanların ne tür davranacaklarının öngörülmesidir. Şayet insanların tavır ve tutumlarını daha önceden bilebilirsek dünyada daha tutarlı, dengeli ve duyarlı yaşayabilme ve kontrol sağlayabilme imkanına sahip olabiliriz. Nedensel açıklamalara bakıldığında meydana gelen olayların ve tepkilerin sebepleri açıklandığı zaman yapılan yüklemelerde başta gelen durum, yapılan söylemin odak noktası olduğu alandır. İnsanlar bir durumu genellikle içsel durumlara bağlayarak açıklamaktadırlar. Bir kişinin içsel özelliklerinden yani kişilik özellikleri, tutumları, yetenekleri, çabaları ve ruh halinden kaynaklanan durumlara içsel yükleme; davranışın nedenini kişinin kendisi haricinde gerçekleştiği bir olay ya da davranışa ise dışsal yükleme denir (Kağıtçıbaşı 1999).

#### **1.3.4. Bireyin İşi ile İlgili Özellikleri**

İnsanların geçmişte yaşadıkları işle ilgili deneyimleri ve iş performansları, işle ilgili durumlarda öğrenilmiş çaresizliği etkilemektedir. Daha önce işten çıkarılmış insanların kendilerine olan güvenlerini kaybettikleri, kendilerini yeterli görme ve öz yeterlilik seviyelerinde bir azalmanın görüldüğü, depresif duygularının artıp bunun yanında umutsuzluk ve çaresizlik duygularına saptandıkları görülmüştür. Bunun yanında insanların geçmişte olumsuz durumlar deneyimlemesi, öğrenilmiş çaresizlik nedeniyle bunun gelecekte de tekrar ortaya çıkabilmesine sebep olmaktadır (Kümbül Güler 2006).

## İKİNCİ BÖLÜM

### YAŞAM DOYUMU

#### 2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı

Yaşam doyumu, bireyin hali hazırda sahip olduğu ve olmak istedikleri arasındaki etkileşimlerle yaptığı bir değerlendirme olarak tanımlanabilmektedir. Birey sahip olmak istediklerine ulaşabildiği oranda yaşamından doyum almaktadır. (Dilmaç ve Ekşi, 2008). Yaşam doyumu kavramı ilk olarak Neugarten (1961) tarafından ortaya atılmış, bir insanın beklentileriyle, elinde olanı karşılaştırmasının sonucunda elde ettiği durum olarak tanımlanmıştır (Özer ve Karabulut 2003). Bir anlamda birey kendi kendisinin belirlediği ölçütlerde yaşamını olumlu veya olumsuz algılamak ve değerlendirme yapmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Örneğin, sosyal karşılaştırma teorisine göre bireyler, yaşam doyumunu diğerlerinin standartlarına göre geliştirdiğini varsayar. Dolayısıyla, eğer bireyler kendilerini diğerlerinden daha iyi olarak değerlendirirlerse o zaman yaşamlarından ve sahip olduklarından aldıkları tatmin artmakta; kendilerini diğerlerinden daha kötü olarak değerlendirdiklerinde ise yaşamlarından aldıkları tatmin azalmakta ve bireyler hoşnutsuzluk hissetmektedirler (Carp and Carp, 1982; Emmons et al., 1983; Michalos, 1980). Diener ve Lucas'a (1999) göre yaşam doyumu kavramı kişinin şuandaki yaşamından aldığı doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum almış olmak, gelecekte doyum alacak olmak ve kişinin etkileşim içerisinde olduğu bireylerin onun yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır.

Yaşam doyumu ve (öznel) iyi oluş kavramlarını eş anlamlı olarak kullanan araştırmacılar olduğu gibi bu kavramların farklı olduğunu dile getiren araştırmacılar da bulunmaktadır. Bununla birlikte araştırmacıların çoğu, yaşam doyumu kavramının çoğunlukla iyi oluşa dayandığını kabul etme eğilimindedir (Duarte, 2014). Öznel iyi oluş kavramını ilk kez tanımlayan Diener (1984), öznel iyi oluşu, insanların yaşamlarını hem bilişsel yargılar hem de duygusal tepkiler boyutunda olumlu şekilde deneyimlemesi

olarak açıklamaktadır. Bu nedenle öznel iyi oluş, mutluluk, memnuniyet, moral ve olumlu etki gibi çok çeşitli terimleri kullanan çalışmaları da kapsayan geniş bir kavramdır. Yüksek düzeyde hoş (olumlu) duygu ve ruh halleri ile yüksek yaşam doyumu öznel iyi oluşu ifade etmektedir. Dolayısıyla yüksek öznel iyi oluş, öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil eden yüksek yaşam doyumuna işaret etmektedir (Diener 1984; Diener, Oishi ve Richard, 2002).

Aynı zamanda yaşam doyumu kişilerin kendi mutluluklarını da değerlendirdikleri bir kavramdır. Bu doyumun belirleyicileri aslında kişilerin sahip oldukları fiziksel, sosyal, duygusal, mental, psikolojik iyi oluş, sosyal ilişkiler kurabilme, işlevsellik, etkili iletişim kurabilme becerisi vb. Gibi nitelikleriyle yaşamlarını değerlendirmeleridir (Cruce, Worrall, Hickson ve Morrison, 2010). Bu anlamda yapılan bazı çalışmalarda, kişilerin yaşam doyumlarının düşük özerklik, düşük sosyal ilişkiler, bozulmuş kişilerarası ilişkilerden dolayı yaşam doyumlarında anlamlı bir düşüş olduğu ve psikolojik iyi oluş hallerinin de düştüğü vurgulanmıştır (Damasio, Melo ve Silva, 2013).

Doyum, karmaşık bir terim olmakla birlikte birçok alanda kullanılan, kişiye özgü olan, yaşamın çeşitli zaman aralıklarında farklılıklar gösteren ve kişinin beklentilerine, isteklerine ve değerlerine göre belirlenen standartlardan oluşan bir kavramdır (Elegba ve Adah, 2015: 1). Aile hayatı, meslek, maddi koşullar, sağlık durumu, sosyal çevre ve benlik algısı doyum alanlarından bazılarıdır (Tuzgöl Dost, 2006). Sahip olunan standartlar, bireyin hem biyolojik hem de psikolojik ihtiyaçlarını içermektedir. Mevcut olan ihtiyaçların karşılanması sonucunda, bireyin yaşam kalitesi ve memnuniyeti artmakta, bu durum da yaşam doyumu düzeyi üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olmaktadır. Diğer bir deyişle doyum, kişinin beklentileri, istekleri ve ihtiyaçları karşılandığında ortaya çıkan bir kavramdır (Ekşi, Özgenel ve Alp, 2020: 1050). Dolayısıyla, doyum alanlarında yaşanan memnuniyet düzeyi, bireyin genel yaşam doyumu seviyesine olumlu yönde etki etmektedir.

Yaşam doyumu, bireyin kendi hayatına yönelik birtakım öznel ve bilişsel çıkarımlarda bulunmasıdır (Diener, 1984: 550). Öznel iyi oluş kavramının altında sıklıkla bahsedilen iki farklı bileşen bulunmaktadır. Bunlar; olumlu ve olumsuz

duyguları içeren duygusal bileşen ve yaşam doyumunu içeren bilişsel bileşendir (Diener, 1984: 542). Genellikle, duygusal bileşen yerine bilişsel yaşam doyumunu bakış açısı tercih edilmektedir. Çünkü, duyguların değerlendirilmesi konusunda yaşanan problemler, ruhsal durumun sıklıkla değişebilmesi ve duygulara yönelik ölçümlerdeki güçlükler bu tercihin başlıca nedenlerindedir (Diener, Horwitz ve Emmons, 1985: 270-273). Diğer bir yandan, yapılan bu değerlendirmeler sadece bilişsel düzeyde değil, üst bilişin de içerisinde bulunduğu öznel yorumlamalara dayalı bir süreçtir (Yaşar-Ekici ve Balcı, 2008: 346).

Yaşam doyumunu kavramı kişiden kişiye göre değişiklik göstermektedir. Yaşam doyumunu, bireyin yaşam kalitesinin bir bütün olarak, belirgin bir şekilde ve olumlu yönde gelişme derecesidir (Veenhoven, 1996: 16). Bireylerin kendine dayatmış olduğu standartlar ve mevcut yaşam koşullarının karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan uyum düzeyi, yaşam doyumunun ne derecede olduğu hakkında bilgi vermektedir (Ojha ve Kumar, 2017: 112). Diğer bir tanıma göre ise, bireyin iş hayatı ve özel hayatındaki beklentileri ve bunlara ne derece de sahip olduğunun karşılaştırılması o kişinin yaşam doyumunu göstermektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 452). Ayrıca, birey tarafından belirlenen bazı kriterler ve bu kriterlere uygun olarak oluşturulan olumlu değerlendirmelerin yaşamın her alanında ortaya çıkması da yaşam doyumunu ifade etmektedir (Hoyraz-Kuş, 2015: 43). Diğer bir deyişle, bireyin yaşadığı hayata yönelik yaptığı genel veya özel değerlendirmeler ve bu hayatı ifade ederken sahip olduğu tavır ve tutumlar yaşam doyumuna yönelik ipucu vermektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992: 156). Bu değerlendirmeler, genel yaşam kalitesine yönelik olabildiği gibi iş ve aile yaşam kalitesi gibi daha bireysel alanları da içermektedir.

Yaşam doyumunu, sadece hayatın belirli bir alanına özgü olmayıp, birbirinden farklı olan tüm diğer alanların da bir bütün olarak değerlendirilmesidir (Dağlı ve Baysal, 2016: 1251). Hiçbir yaşam alanı bir diğerinin yerine geçmemektedir. Bir bireyin sosyal hayatından memnun olması, o kişinin genel yaşam doyumuna sahip olduğunu göstermemektedir. Aynı şekilde, meslek ve iş doyumuna sahip olan bir kişinin, yaşam doyum seviyesinin yüksek olduğu yönünde bir değerlendirme yapılmamaktadır. Çoğu zaman, bireysel iyi oluş ve mutluluk kavramları yaşam doyumunu kavramının eş anlamlısı

olarak kullanılmaktadır. Ancak, bu kavramlar yerine yaşam doyumu kavramının tercih edilmesinin pek çok nedeni ve avantajı bulunmaktadır (Veenhoven, 1996: 16). İlk olarak, yaşam doyumu kavramı mutluluk kavramına göre daha öznel bir yöne vurgu yapmaktadır.

Mutluluk kavramı daha nesnel bir kazançtır. Bir diğeri ise, yaşam doyumu kavramı, mevcut duyguların veya o an ki psikosomatik belirtilerin varlığı ya da yokluğuna göre değerlendirme yapmak yerine, hayatın bir bütün ve genel olarak değerlendirilmesidir. Ayrıca, bilişsel olan yaşam doyumuna yönelik ölçüm yapmak, sadece duyguları değerlendirmeye göre hem daha kolaydır hem de daha güvenilir ve geçerli sonuçlar vermektedir (Larsen, Diener ve Emmons, 1984: 14-15). Bu yüzden, pek çok araştırmada yaşam doyumu kavramı ele alınmaktadır.

Yaşam doyumu sınırları kesin çizgilerle belirlenmiş olan bir kavram değildir. Yaşamın bireylerin hayatında dinamik olarak ilerleyen bir süreç olması, zaman içerisinde değişiklikler gösterebilmesi, her insanın farklı istek ve beklentilerinin olması ve yaşam sürecindeki öncelik sıralamasının değişebilmesi bunu doğrular niteliktedir. Erhardt, Saris ve Veenhoven (2000: 198) tarafından yapılan araştırmada, bireylerin hayatında %30 oranından daha az yaşam doyum sıralama derecesinin aynı kaldığı, bireysel yaşam doyumunun sürekli ve önemli derecede değiştiği gözlemlenmiştir. Bir diğeri araştırmada ise, yaşam doyumunun öncelikli olarak azaldığı, orta yaş döneminde en düşük seviyeye ulaştığı ve daha sonra artış ile birlikte, yaşamın son yıllarında keskin bir şekilde düşüş yaşandığı görülmüştür (Baird, Lucas ve Donnellan, 2010: 185). Tüm bunlar, yaşam doyumunun birkaç boyuta indirgenemeyecek ve sürekli olarak sabit kalamayacak bir kavram olduğunu göstermektedir. Bu yüzden, bireyin hayatında ekonomik, sosyal ve romantik ilişki gibi sadece birkaç yaşam boyutundaki doyum oranlarına bakmak ve bunların toplamını genel yaşam doyumu olarak ele almak yerine, bireyin süreç içerisinde genel bir değerlendirme yapması tercih edilmektedir (Diener ve diğerleri, 1985: 71).



## 2.2. Yaşam Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yaşam doyumu, uzun yıllar boyunca insanlığın ilgisini çeken önemli konulardan biri olmuştur. Tarihsel sürece bakıldığında zaman, iyi oluş, mutluluk ve yaşam doyumu gibi kavramların özellikle Yunan felsefesinin altın çağı olarak nitelendirilen zamanlarda yer alan birçok ünlü isim tarafından dile getirildiği görülmektedir (Diener, 1994: 103). Sokrates, Platon, Aristoteles ve Epictetus gibi önemli isimler, mutluluk ve haz konusunda fikirler sunan antik çağ filozoflarından sadece bazılarıdır.

Günümüze daha yakın tarihlere bakıldığında ise, psikoloji alanı içerisinde 19. Yüzyılın sonlarına kadar daha çok olumsuz duygular ile ilgili araştırmalar yapıldığı, olumlu duygular hakkında çok fazla konuşulmadığı görülmektedir (Kaba, Erol ve Güç, 2018: 2). Daha sonra, Akılcı Duygusal Davranış Terapisi, Gerçeklik Terapisi, Varoluşçu ve Hümanistik yaklaşımlar ile birlikte, bireyin hayatta ve mutlu olması, hayatın anlamını bulması ve kendini gerçekleştirebilmesi gibi kavramlar üzerinde durulmuştur (Ümmet, 2017: 160). Özellikle 1960'lı yıllardan sonra büyük önem kazanan hümanizm felsefesi ve pozitif psikoloji alanına yönelik merak duygusu ile olumlu duygular daha fazla ele alınmaya başlanmış, bireylerin yaşam süreçlerinde kendilerini iyi hissetme, yaşamdan doyum sağlama ve iyi olma durumları üzerine daha fazla önem verilmeye başlanmıştır.

Yaşam doyumu kavramından ilk defa 1961 yılında yetişkin gelişimi ve yaşlanma psikolojisi alanında çalışmalar yapan psikolog Neugarten ve arkadaşları bahsetmiştir (Neugarten, Havighurst ve Tobin, 1961: 143). Sahip olunan yaşam doyumunun, bireylerin hayatlarına yönelik beklentileri ve mevcut olan durumun karşılaştırılması ile ortaya çıktığını ifade etmişlerdir (Diener ve diğerleri, 1985: 71). Diğer bir deyişle, mevcut olan hayat standartları, bireylerin istek ve beklentilerini karşılayabildiği oranda yaşam doyumu düzeyini belirlemektedir. Örneğin, bireyin istekleri ile kazanmış olduğu başarıları ne kadar uyumlu ve aynı doğrultuda ise, yaşam doyumu oranı o kadar artmaktadır (Diener, Oishi ve Lucas, 2003: 409-410).

Yaşam doyumu kavramı birçok kişi tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Çeşitli kaynaklar incelendiği zaman, mutluluk, öznel iyi oluş ve yaşam doyumu

kavramlarının birbiri ile karıştırıldığı, zaman zaman ise birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Dahası, yaşam doyumu ve mutluluk kavramları arasında yapılan bazı araştırmalarda ise yüksek bir ilişki olduğu bulunmuştur (Schyns, 1998: 11; Schwarz ve Strack, 1999: 64). Ancak, öznel iyi oluş daha genel bir terim olup, yaşam doyumu, olumlu duygular ve olumsuz duygular gibi kavramlar ise bu başlık altında sıklıkla bahsedilen ve öznel iyi oluşun daha iyi anlaşılmasını sağlayan kavramlardır (Andrews ve Withey, 1974: 22-23). Yaşam doyumu, öznel iyi oluş kavramının esas parçalarından biri olup, bir bireyin hayatının tamamına yönelik yaptığı değerlendirmelerin bütününe içeren ve soyut özelliklere sahip bir kavramdır (Vitterso, Biswas-Diener ve Diener, 2005: 328). Soyut olan bu kavram daha anlaşılır olabilmesi için, geniş, farklı ve birbirleriyle bağlantısı olan tanım aralığında ele alınmaktadır (Şimşek, 2006: 29). Bu yüzden, yaşam doyumuna yönelik değerlendirme yapılırken pek çok araştırmada da öznel iyi oluş kavramı ele alınmıştır.

Literatür incelendiği zaman, yapılan yaşam doyumu araştırmalarında pek çok farklı ölçüm çeşidi kullanıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarında birbirinden farklı çıkan bulguların nedeni olarak, kullanılan ölçme yöntemleri ve odaklanılan bileşenlerin çeşitliliği olduğu düşünülmektedir (Thieme ve Dittrich, 2015: 5). Bu yüzden, bireysel iyi oluş kavramı olarak daha genel bir değerlendirme ve ölçüm yapmak hem bilişsel hem de duygusal düzeyde yaşamı değerlendirmeye olanak tanımaktadır (OECD, 2013: 67).

### **2.3. Yaşam Doyumunun Önemi**

Yaşam doyumunun bireylerin hayatı üzerinde gözardı edilemeyecek kadar önemli ve kritik bir yeri bulunmaktadır. Hem doyum alanlarının hem de genel yaşam doyumunun etkileri, insan hayatının her köşesinde kendini açık bir şekilde göstermektedir. Özellikle son zamanlarda yapılan araştırmalar, yaşam doyumunun bireyin işlevsellik düzeyi için gerekli olup olmadığına daha çok odaklanmaktadır. Aşağıda, yaşam doyumunun kısa ve uzun süreli etkileri ve önemi sağlık, bireysel ve sosyal davranışlar ve maddî kazanç olarak üç genel başlık altında incelenmiştir (De Neve ve diğerleri, 2013: 3-4).

- Yaşam doyumu endokrin, kardiyovasküler ve bağışıklık sistemini güçlendirmektedir. Böylece, kalp ve damar hastalıkları riskinin azalması, iltihap oluşumunun engellenmesi ve enfeksiyona karşı hassasiyet düzeyinin düşmesini sağlamaktadır. Ayrıca, hastalıklarda iyileşme hızının artmasına, sağlıklı beslenme ve spor yapma gibi bireyin sağlıklı davranışlarda bulunmasına ve daha uzun ömürlü bir hayat yaşamasına katkı sağlamaktadır.
- Bireyin iş performansını, üretkenliğini, iş birliği içinde olmasını ve bilişsel esnekliğini arttırarak, terfi etme ve yüksek maaş olma olasılığını yükseltmektedir. Mesleğinden doyum sağlayan ve mutlu olan bireyler, geleceğe yönelik maddi yatırım yapmaya daha eğilimlidir (Judge ve diğerleri, 2010: 164). Bu doyumun sağlanması, işe yönelik devamsızlıkların azalmasına ve bireyin iş arkadaşlarına destek ve yardımcı olmasına da katkıda bulunmaktadır.
- Sosyal ilişki ve ağların gelişmesi, sosyal aktivitelerde bulunma, başkalarına maddi ve manevi açıdan yardımcı olma ve topluluklarda gönüllü olarak çalışma gibi davranışlar yaşam doyumu yüksek olan bireylerde daha fazla görülmektedir. Yaşam doyumu yüksek olan bu bireyler, arkadaşlarına hediyeye alma, kahve ısmarlama, hayır kurumlarına bağış yapma ve başkalarının masraflarını karşılama gibi cömert davranışlara daha çok eğilimlidir (Aknin ve diğerleri, 2013: 637).
- Yaşam doyumu, tüketim miktarını azaltılarak bireyin üretme davranışlarına yatırım yapmasını sağlamaktadır. Ayrıca, gelecek odaklı davranış ve planlara yönelerek, kısa süreli tatmin sağlayan durumların tercih edilme sıklığını azaltmaktadır.
- Yaşam doyumu, bireyin tehlike oluşturabilecek davranışlardan uzak durmasını sağlayarak, fiziksel ve ruhsal açıdan daha iyi hissetmesine yardımcı olacak sağlıklı davranışlarda bulunmasını teşvik etmektedir.

Yukarıda bahsedilen tüm bu katkılara ek olarak, yaşam doyumu bireylerin hedeflerine ulaşma yönündeki motivasyonlarını arttırarak onları olumlu yönde

etkilemektedir. Umut, minnettarlık ve iyimserlik, bilişsel süreçlerden oluşan, kişinin motivasyonunu arttırarak hedeflere ulaşmasına yardımcı olan ve bireylerin hayatlarını nasıl algıladıkları üzerinde etki sahibi olan önemli duygular arasında yer almaktadır (Kardaş ve diğerleri, 2019: 83-84). Yaşam doyumunu yüksek olan bireylerde bu olumlu duygular, karamsar duygu ve düşüncelerden uzaklaşıp kişinin daha iyimser bir bakış açısına sahip olmaya başlamasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, iyimser kalarak hedeflerine yönelik umutlarını ve planlarını sürdürebilecek motivasyonu da devam ettirebilmektedirler. Böylelikle, sadece belirli alanlarda değil, bireylerin tüm yaşam alanlarına yönelik değerlendirmesi olan genel yaşam doyumunu düzeylerinde bir artışın meydana gelmesi de daha çok kolaylaşmaktadır.

Bireyin öz yeterlilik düşüncesine sahip olması; iş hayatı, sağlık, sosyal ilişkiler, öğrenme, spor aktiviteleri ve bireysel iyi oluş gibi pek çok alanda hayati rol oynamaktadır (Caprara ve Steca, 2005: 195). Bireysel iyi oluş düzeyinin artmasıyla ise, boşanma oranlarının azaldığı ve toplum içerisinde güven duygusunun oluştuğu görülmektedir (Gündoğar ve diğerleri, 2007: 15). Evlilik öncesi dönemde, yaşam doyum düzeyi düşük olan bireyin boşanma olasılığının, yaşam doyumunu yüksek olan bireye göre daha fazla olduğu bulunmuştur (Lucas, 2005: 947).

Yaşam doyumunu yüksek olan bireyler sosyal ilişkilerinde daha samimi, özgüvenli, toleranslı ve lider konumunda olma eğilimindedir (Diener ve Ryan, 2018: 2623). Yaşam doyumunu seviyesinin azalması bireyin huzursuz, mutsuz, yalnız ve karamsar hissetmesine neden olmaktadır (Erdoğan, 2018: 41). Böylelikle, sosyal çevresinden uzaklaşma, sıklıkla mevcut ruhsal durumunda değişiklik yaşama, uyku ve yeme problemleri gibi depresyona yönelik belirtilerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Akademik açıdan incelendiğinde ise, yüksek yaşam doyumunun hem ergenlerde hem de üniversite öğrencilerinde akademik performans ve başarıyı arttırdığı, eğitime olan tutum ve tavırları olumlu yönde değiştirdiği ve akademik öz yeterliliğin artması ile stres seviyesinin düşmesini kolaylaştırdığı görülmektedir (Proctor, Linley ve Maltby, 2010: 528; Antaramian, 2017: 7).

Yaşam doyumu sadece bireysel olarak değil, toplumsal açıdan da katkılar sağlamaktadır. Yaşam doyum düzeyi yüksek olan bireyler, toplumun bütününe katkı sağlayacak daha fazla gönüllü çalışmalar yapmakta ve gönüllü yardım kuruluşlarını desteklemektedir (Thoits ve Hewitt, 2001: 118). Ayrıca, ülke yönetiminde devlete daha fazla güvenmekte, barış ortamını desteklemekte, demokrasinin ilkelerine uygun davranışlarda bulunmakta ve farklı ırktan olan bireylere karşı daha anlayışlı ve hoşgörülü yaklaşmaktadır (Diener ve Tov, 2007: 437-438). Böylelikle, yaşam doyumunun bireysel ve toplumsal düzeyde oluşabilecek sorunların önlenmesi veya çözüme ulaşılabilmesi yolunda kolaylaştırıcı bir etkisi bulunmaktadır.

## **2.4. Yaşam Doyumu Kuramları**

Yaşam doyumu geniş bir çerçeveye sahip olan ve disiplinler arası incelenen bir kavram olduğu için sadece bir kurama bağlı olarak açıklanmaya çalışılması yeterli olmamaktadır. Bu sebeple, yaşam doyumunu farklı açılardan ele alan bazı kuramlar aşağıda incelenmiştir.

### **2.4.1. Belli Bir Noktaya Erişme (Ereksel) Kuramı**

İhtiyaçların anında karşılanmasının mutluluğa; karşılanmamış ihtiyaçların kalıcılığının ise mutsuzluğa neden olduğunu (Wilson, 1960) öne süren ereksel yaklaşımda, hedef ve ihtiyaçlara ulaşmanın doyumu sağladığı savunulmaktadır. İhtiyaçların belirli hedefler için temel oluşturması, ihtiyaç ve hedeflerin ilişkili olduğunu göstermektedir. İhtiyaçlar, Maslow tarafından öne sürüldüğü gibi evrensel olabilir ya da Murray tarafından önerildiği gibi bireyden bireye farklılık gösterebilir (Diener, 1984).

Maslow (1970) insanların belirli ihtiyaçlar doğrultusunda motive olduklarını öne sürerek ihtiyaçlar hiyerarşisini geliştirmiştir. İhtiyaçlar, fizyolojik (yemek, uyku vb.), güvenlik (korunma, emniyet vb.), ait olma ve sevgi (eş, arkadaş vb.), saygı (özgüven, başarı vb.), kendini gerçekleştirme (olgunluk, özerklik vb.) şeklinde hiyerarşik olarak sıralanmaktadır. Daha yüksek ihtiyaçların karşılanması için daha fazla ön koşul gerekir ve öznel olarak daha az acildir. Fakat daha yüksek ihtiyaç tatmini aynı zamanda daha derin mutluluk, dinginlik ve dolayısıyla daha yüksek yaşam doyumunu sağlamaktadır.

Murray (2008) ihtiyaçları birincil (viskerojenik-i organlardan kaynaklanan) ve ikincil (psikojenik-psikolojik kökenli) olmak üzere ikiye ayırmıştır. Birincil ihtiyaçlar fiziksel tatminlerle (açlık, susuzluk gibi), ikincil ihtiyaçlar ise zihinsel ve duygusal tatminlerle (başarı, otonomi, savunma gibi) ilgilidir. Psikolojik kökenli ihtiyaçlara daha çok odaklanan Murray çok sayıda psikolojik kökenli ihtiyacın olduğunu ve kişilere göre ihtiyaç hiyerarşisinin farklılık gösterebileceğini ne sürmüştür. Örneğin bir kişinin başarı ihtiyacı diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olabilir. Dolayısıyla ihtiyaçlar ile ilgili tatminler de kişiler arasında değişiklik gösterebilmektedir.

Sirgy ve Wu (2009) bireylerin tüm insani gelişme ihtiyaçlarını karşılamak için birden fazla alanda yer alması gerektiğini ifade etmektedirler. Yaşamın belirli bir alanındaki (iş gibi) memnuniyetten ziyade tüm anlarındaki (iş, aile, boş zaman gibi) memnuniyete odaklanmış ve dengeli yaşamdan bahsetmişlerdir. Yaşamlarında dengeye sahip olan insanların (birden fazla yaşam alanından kaynaklanan yaşam doyumunu), dengesizliğe sahip olanlara (tek bir yaşam alanından kaynaklanan yaşam doyumunu) göre daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olacakları savunulmuştur. Bir yaşam alanındaki memnuniyetin, öznel iyi oluşa yalnızca sınırlı miktarda olumlu etki yapabileceği; tüm yaşam alanlarındaki memnuniyetin ise öznel iyi oluşu tam manasıyla karşılayabileceği belirtilmiştir.

#### **2.4.2. Aktivite Kuramı**

Aristoteles, etkinlik kuramının tarihteki ilk ve en değerli temsilcisidir. Aristoteles'e göre mutluluk insan aktivesinin bir ürünüdür ve bireyler yeteneklerini en iyi şekilde ortaya koyduğunda doyum ve mutluluk sağlanmaktadır (Diener, 1984: 564). Örneğin, bir aktivite sürecinde bulunmak ve bu sürece odaklanmak, o aktivitede hedeflenen son noktaya ulaşmaktan daha çok mutluluk getirmektedir. Fiziksel egzersiz yapmak, hobiler, boş zamanları değerlendirmek ve olumlu sosyal ilişkilerde bulunmak yaşam doyumunu arttıran aktivitelerdir. Etkinlik kuramına göre, aktivitelerin sıklığı ve samimiyeti arttıka yaşam doyumunu artmaktadır (Rodriguez, Latkova ve Sun, 2008: 164). Özellikle, bireylerin zorlu hedefler yerine kişisel potansiyel ve yetenekleri doğrultusunda seçimler ve değerlendirmeler yapması, daha kolay bir şekilde tatmin olmasına ve yaşam

doyumunun artmasına yardımcı olmaktadır (Diener ve diğeri, 1985: 71). Diğeri bir deyişle, seçilen aktivitelerin bireyin sıkılmasına neden olacak kadar kolay ya da kaygı ve endişe oluşturacak kadar zor olmamasına dikkat edilmelidir.

Ereksel kuramlar bir ihtiyaca ya da hedefe ulaşmanın sonucunda mutluluğa erişilebileceğini savunurken, aktivite kuramları gerçekleştirilen bir etkinlik ile mutluluğun elde edilebileceğini belirtmektedir. Örneğin bir dağa tırmanma faaliyetinin, zirveye ulaşmaktan daha büyük mutluluk getirebileceği ifade edilmiştir. Aktivite kuramlarının en eski ve en önemli savunucularından biri olan Aristoteles, mutluluğun erdemli/iyi yapılan bir faaliyet ile ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Aristoteles teorisinde insanların yeteneklerini mükemmel şekilde ortaya koyduklarında mutluluğa erişebileceğini dile getirirken; modern gerontolojideki aktivite teorileri ise daha küresel terimlerle (hobiler, sosyal etkileşim, egzersiz gibi) aktiviteye atıfta bulunmaktadır (Diener, 1984).

Csikszentmihalyi (1985: 190) tarafından geliştirilen 'akış modeli', kişinin katıldığı aktivitelerdeki öznel deneyimine odaklanmaktadır. Kişinin içsel ya da dışsal motivasyonlarla aktivitelerle katılım sağlaması öznel deneyimini etkilemektedir. Kişi kendisinde bulduğu zevk tarafından motive edildiği için aktivitelerle katılım gösterirse, kendine olan güvenini, ilgisini ve başkalarıyla dayanışma duygusunu artırır; aktivitelerle katılım dış baskılar veya dış ödüllerle motive edilirse, güvensizlik, hayal kırıklığı ve yabancılaşma hissi yaşayabilir. İnsanların duygusal deneyimlerinin, gönüllülük veya yükümlülük duygularıyla ilgili olduğu öne sürülen bir çalışmada, aktiviteler gönüllü olarak algılandığında, insanların daha yüksek katılım sağladığı, duygulanım açısından daha olumlu bir etki ve deneyim yaşadığı ortaya konmuştur (Csikszentmihalyi ve Figurski, 1982). Burada önemli olan bir başka nokta ise gerçekleştirilen aktivitelerin kişinin becerilerine uygun olmasıdır. Bir aktivite kişiye göre çok kolay olursa can sıkıntısı; çok zor olursa da kaygı ortaya çıkartabilir. Bu nedenle insanların kendilerine uygun ilgi çekici aktivitelerde bulunmalarının daha fazla mutluluk getirebileceği düşünülmektedir (Csikszentmihalyi, 1985: 49).

### 2.4.3. Yukarıdan-Aşağıya ve Aşağıdan-Yukarıya Kuramı

Mutlu bir yaşamın yalnızca mutlu anların birikimiyle oluştuğunu iddia eden aşağıdan-yukarıya yaklaşımına göre kişinin anlık zevklerinin toplamı doyumu ifade etmektedir. Bu yaklaşımda kişinin hayatında olumlu deneyimler biriktikçe, kişi iyimser bir mizaç ve bakış açısı geliştirmelidir. Başka bir deyişle zevkler dikkatlice seçilir ve biriktirilirse kişinin mutlu olabileceği öne sürülmektedir. Yukarıdan-aşağıya yaklaşımında ise olayların olumlu şekilde deneyimlenebilmesi için bireyin anlık etkileşimlerine tesir eden küresel bir eğilim olduğu varsayılmaktadır. Bu yaklaşımda kişinin mutlu olduğu için anlık zevklerden hoşlandığı ifade edilmektedir (Diener, 1984).

Heller, Watson ve Ilies (2004) tarafından yürütülen çalışmada yukarıdan-aşağı ve aşağıdan-yukarı yaklaşımları araştırılarak kişilik (yukarıdan-aşağı), alan tatminleri (iş, evlilik, sosyal tatminler; aşağıdan-yukarı) ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, alan tatminleri büyük ölçüde yaşam doyumu ile ilişkili bulunmuş; kişiliğin alt boyutlarından olan nevroz, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluğun hem çeşitli alan tatminleri ile hem de yaşam doyumu ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

Günümüzde yaşam doyumu kavramını açıklarken sıklıkla tercih edilen bir kuramdır. Diener tarafından 1984 yılında tanımlanmış olup iki farklı yapıdan oluşmaktadır (Diener, Inglehart ve Tay, 2013: 515). Bu kuram kendi içinde yaşam doyumunu hem kişilik özelliği hem de durum olarak ele almaktadır (Şimşek, 2011: 31). Aşağıdan yukarıya kuramı, tümevarımcı bir yol izlenmekte ve bireylerin yaşadığı küçük mutluluk ve tatmin edici olay ve durumların o kişinin genel iyi oluşunu etkilediğini söylemektedir (Diener ve Ryan, 2018: 2625). Diğer bir yandan, yukarıdan aşağıya kuramı ise, tündengelim yaklaşımına bağlı olarak bireyin çevresi ile olan etkileşiminin kendi içinde sahip olduğu eğilim ile yönlendirilebileceğini ifade etmektedir. Bireyin mutlu olması, olumlu kişilik özellikleri ve bakış açısı ile olayları ele alması yaşamından doyum hissetmesini sağlamaktadır. Yukarıdan aşağıya kuramı, kişilik özellikleri ve genetik etkileri ele alarak, bireysel iyi oluşun sabit bir şekilde sürdürülmesine odaklanırken, aşağıdan yukarıya kuramı, bireysel tercihler, hedefler ve seçimlerin yaşam



doyumuna uzun ve kısa vadede olan etkisine odaklanmaktadır (Headey, 2014: 425). Bu iki farklı bakış açısı, karşılıklı etkileşim ve nedensellik içerisindedir. Ayrıca, hangi kuramın tek başına yeterli olabileceğine dair bulgular çeşitli ve çelişkili olduğu için, bu kuramlar ayrı olarak ele alınmadan bütünleştirici bir model şeklinde değerlendirilmektedir (Delhey, 2014: 1680-1681).

#### **2.4.4. Bağ Kuramı**

Mutluluk bellekte ilişkilendirilebilen ağlar ile ilgilidir. Bazı bireyler güçlü bir pozitif çağrışımlar ağı oluşturmuş ve alışkanlıkla olumlu tepkiler vermeyi öğrenmiş olabilir. Bu kişiler mutlu mizaca sahip bireyler olarak nitelendirilebilmektedir (Diener, 1984).

İlişkisel ağ teorisi duyguların tesadüfi olaylar karşısında bir hafıza birimi olarak hizmet ettiğini ifade etmektedir. Bu teori iki temel fenomene dayanmaktadır. Duygu duruma bağlı muhafaza olarak adlandırılan ilk fenomen, insanların öğrenme esnasında deneyimledikleri orijinal duygunun daha önceki deneyimler ile benzerlik göstermesinin olayın daha iyi hatırlanmasına yardımcı olabileceği ile ilgidir. İkinci fenomen olan ruh hali-uyum etkisi ise insanların duygusal durumlarına uyan olaylara katılmaları ve bunlar hakkında daha fazla şey öğrenmeleri anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle duyguların aktivasyonu, onunla ilişkili olayların geri alınmasına yardımcı olur ve duygusal temaları serbest çağrışım, fanteziler ve algısal sınıflandırmada kullanmak için hazırlar. Bu nedenle bireylerin ağırlıklı olarak olumlu bir ağa sahip olmaları, olaylara daha olumlu tepkiler vermelerini sağlayacaktır (Bower, 1981).

Bağ kuramı, mutluluk ve yaşam doyumunun temel belirleyicisi olarak bilişsel süreçlere odaklanmaktadır. Olayları olumlu açıdan değerlendiren, dikkat ve odağını daha çok olumlu olaylara yoğunlaştıran ve geçmiş yaşantıları daha olumlu hatırlayan kişilerin bireysel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Diener ve Ryan, 2018: 2625). Bu kurama göre, her bireyin belleğinde mutluluk düzeyini etkileyecek olan bir sinaptik ağ bulunmaktadır (Erdoğan, 2018: 50). Bu ağın olumlu ve içerik açısından zengin olması, bireylerin durumları olumlu açıdan değerlendirmesini ve mutlu hissetmesini

sağlarken, ağın olumsuz ve kısıtlayıcı olması ise bu durumlara olumsuz tepkiler vererek kişinin mutsuz olmasına neden olmaktadır.

Yukarıda bahsedilen tüm bu kuramların dışında; haz ve acı kuramı, ilişkilendirici kuram, evrimsel kuramlar, dini, sosyolojik ve felsefi kuramlar, gereksinim kuramı, sonuç ve süreç kuramı, kişilik kuramları, ekonomik kuramlar, eleştirel kuramlar ve iletişim kuramları gibi birçok alanda yaşam doyumuna yönelik çeşitli yorumlamalar bulunmaktadır.

Duygusal durumların bilgilendirici ve yönlendirici işlevleri bulunmaktadır. İnsanlar anlık duygusal durumlarını, genel olarak yaşamlarından ne kadar mutlu ve tatmin olduklarına dair yargılarda bulunurken bilgi olarak kullanabilmektedir. Ayrıca hoş olmayan duygulanım durumlarındaki insanların, hoş duygusal durumlardaki insanlara göre açıklama için bilgi arama ve kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. İnsanlar ruh halleri ile uyumlu olaylara hafızalarında erişebilmekte ve yaşam kalitelerini değerlendirirken bu ruh hallerini kullanabilmektedirler. Dolayısıyla hafızalarında daha fazla olumlu ruh hali barındıran bireyler daha yüksek doyum rapor etmektedir (Schwarz ve Clore, 1983).

#### **2.4.5. Yargı Kuramı**

Yargı kuramı mutluluğun bazı standart ve gerçek koşulların karşılaştırılmasından kaynaklandığını varsaymaktadır. Gerçek koşulların standardı aşması, mutluluğu ortaya çıkartmaktadır. Memnuniyet durumunda, bu tür karşılaştırmalar bilinçli olabilmekle birlikte, duygulanım durumunda, bilinçsiz bir şekilde bir standartla karşılaştırma yapılabilir. Yargı kuramında standartlar her bir teoriye göre farklılık gösterse de koşulların değerlendirilmesinde temel olarak alınmaktadır (Diener, 1984)

Sosyal karşılaştırma teorisine göre kişi kendisini diğerleri ile kıyaslayarak bir öz değerlendirme yapar (Festinger, 1954). Emmons ve arkadaşlarına (1983) göre kişi diğer insanları standart olarak kullanır ve durumu diğerlerinden daha iyi ise kendisinin memnun veya mutlu olduğu yargısına varır. Bireyin kendi geçmiş deneyimlerini standart olarak aldığı uyum teorisinde (Brickman ve Campbell, 1971) ise güncel olaylar geçmiş

deneyimlere göre belirlenen standarttan daha iyiyse, bireyin mutlu olacağı varsayılmaktadır. Yaşanan güncel olayların belirlenen standartların üzerinde olması daha yüksek yaşam doyumuna işaret edecektir (Akt. Diener, 1984).

Çoklu uyumsuzluk teorisinde kişi karşılaştırma yaparken yalnızca bir standart belirlemez; diğer insanlar, geçmiş deneyimler, ihtiyaçlar, amaçlar, ideal doyum düzeyleri gibi birçok standardın karşılaştırılması söz konusudur. Kişinin gerçek yaşamı ile belirlediği standartlar arasındaki fark ise elde edilen doyumunu ortaya çıkaracaktır (Michalos, 1985).

Bu kurama göre, bireyin mevcut yaşam standartları ile beklentileri arasında uyum ve denge olması yaşam doyumunun oluşmasını sağlamaktadır. Bu uyumun artması alınan yaşam doyumunun da paralel bir şekilde artış göstermesine katkıda bulunmaktadır (Shin ve Johnson, 1978: 491). Özellikle, mevcut durumun ölçüt olarak alınan standartlardan daha fazla olması, mutluluk, tatmin ve doyum seviyesini arttırmaktadır. Aksi durumda, hedefe ulaşma yolunda birey tarafından oluşturulan emellerin çok yüksek olması, mutluluk ve doyum gibi kavramlar için tehdit oluşturmakta veya bireyin yaşamdan doyum alamamasına ya da doyum düzeyinin azalmasına yol açmaktadır.

Standartlar belirlenirken ve kıyaslamalar yapılırken referans olarak alınan bazı etkenler vardır. Bunlardan ilki, diğer insanların mevcut yaşam durumlarıdır (Diener, 1984: 566). Eğer bireyin durumu kendini kıyasladığı diğer kişilerden daha iyi ise daha fazla doyum sağlamaktadır (Michalos, 1980: 386). Bir diğeri ise geçmiş yaşantılara yönelik değerlendirmelerdir. Birey, geçmişte bulunduğu duruma kıyasla, şu an daha iyi yaşam koşullarına sahipse daha mutlu olmaktadır. Son olarak, bireyin benlik algısına ya da ailesi tarafından ifade edilen söylemlere dayanarak belli düzeyde bir kazanıma ulaşmayı hedeflemesi de yaşam doyumunu arttırmaktadır (Diener, 1984: 567). Tüm bu kıyaslamalar hem bilinçli hem de bilinç dışı şekilde gerçekleşebilmektedir. Ayrıca, kıyaslamaya sebep olan etkenler birbirinden oldukça farklı anlamlar ifade edebilmektedir. Bu yüzden, değişkenlerin genel tanım ve ölçümlerine bakmak yerine, bireyler tarafından algılanan kısma odaklanılmaktadır. Yargı kuramının en büyük problemi, yapılan tüm karşılaştırmalar arasında sınırların, kullanılan mekanizmanın ve

zaman diliminin detaylı bir şekilde belirlenmiş olması gerektiği, aksi takdirde gözlemlene ve değerlendirme hususunda sorun teşkil edeceğidir.

## 2.5. Yaşam Doyumu Alanları

Yaşam doyumu alanlarına yönelik araştırmalar ilk olarak 1940'lı yılların başında Amerika'da ortaya çıkmıştır (Ferriss, 2004: 41). Bir yaşam alanından memnuniyet duymak, o alanın belirli yönlerinden genel ve uzun süreli olarak tatmin sağlamaktadır. Yaşam doyumu daha genel bir anlam içeriyorken, aile, sağlık, iş gibi alanlara yönelik doyum sadece belirli yaşam yönlerini değerlendirmektedir (Delhey, 2014: 1679). Genellikle yaşam doyum alanlarına yönelik yapılan araştırmalar, iş, sağlık ve evlilik doyumuna odaklanmaktadır. Ancak, literatür incelendiği zaman birçok alanı ele alan farklı araştırmalar olduğu görülmektedir. Çok az sayıda araştırmada ise, yaşamın tüm alanlarına yönelik doyum incelenmiştir (Haavio-Mannila, 1971: 587; Zapf ve diğerleri, 1987: 8-9).

Mesleki ve sosyal pozisyon, aile ve sosyal çevre ilişkileri, kazanç seviyesi, sosyal hareketlilik ve sahip olunan fırsatlar, devlet politikası ve refah düzeyine bakılarak bireylerin yaşam doyumu altı farklı açıdan ele alınmıştır (Appleton ve Song, 2008: 2331). Diğer bir araştırmada, maddi refah düzeyi, sağlık, yakın ilişkiler, toplum refahı, üretkenlik, duygusal iyi oluş ve güvenlik gibi yaşam alanlarını belirten yedi farklı alana bakılmıştır (Cummins, 1996: 304). Bunlara ek olarak, ülke ekonomisinden memnuniyet duymak, aile desteği, sağlık hizmetleri, topluluk bağlılığı, insanlara güvenmek, yaşamı iyi yönde değiştirebilmek, başarı kazanmak ve servet dağılımı da yaşam doyumunda odaklanılan alanlardır (Cummins ve diğerleri, 2003: 171). Geniş çaplı olarak yapılan bir araştırmada ise, on beş farklı yaşam doyum alanı değerlendirmeye alınmış olup, bunların hepsi beş genel başlık altında toplanmıştır (Flanagan, 1978: 141). Bu başlıklar; fiziksel ve maddi refah düzeyi, sosyal ilişkiler, kişisel gelişim, sosyal, toplumsal ve sivil faaliyetler ve boş zaman aktivitelerini içermektedir. Bunlara ek olarak, eğitim, cinsel yaşam, romantik ilişkiler, tüketim, manevi yaşam, benlik, mal ve mülk sahibi olma, politik aktiviteler çocuk yetiştirme gibi alanlar da yaşam doyumunu oluşturan alanlar içerisinde bahsedilmektedir (Rojas, 2006: 470).

Tüm bu araştırma bulguları ve değerlendirmeler incelendiği zaman, yaşam doyumunun oldukça geniş ve karmaşık bir kavram olduğu, bu yüzden yaşam doyum alanlarının da aynı doğrultuda çeşitli açılardan ele alınması gerektiği açık bir şekilde görülmektedir.

## **2.6. Yaşam Doyumu ve Bilişsel Değerlendirmeler**

Kişilerin sahip oldukları ve mutluluklarını değerlendirdikleri bu kavram aslında bir bilişsel değerlendirmeyi tanımlamaktadır (Pavot ve Diener, 1993). Bilişsel değerlendirmeler, algısal ve kişilerin kendi yorumları ve değerlendirmelerine dayalı olduklarından birer tutum olarak da tanımlanabilmektedirler (Yaşar Ekici ve Balcı, 2018).

Bilişsel değerlendirmeyi etkileyecek çok çeşitli faktörler bulunmaktadır. Diener (1984) bu faktörleri sınırlamaya çalışmış ve öncelikle onları içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak ikiye ayırmıştır. Dışsal faktörleri bireyin çabası ile kolaylıkla değişemeyen hatta çoğunlukla doğuştan sahip olduğumuz cinsiyet, aile, sosyal statü ve meslek gibi kavramların oluşturduğunu söylemiştir. İçsel faktörler ise kişilik, beklentiler, hedefe yönelme, öz değer, benlik tasarımı, iyimserlik gibi kişiden kişiye değişen ve öznel olan kavramlardan oluşmaktadır (Çelik, Sanberk ve Deveci, 2017). Bu doğrultuda Argyle (1999) dışsal faktörlere nazaran içsel faktörlerin kişilerin yaşam doyumunu betimlemelerinde daha etkili faktörler olduklarını vurgulamıştır.

## **2.7. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Yaşam doyumunu etkileyen demografik, kişisel ve sosyal faktörler araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Demografik faktörleri inceleyen çalışmalar cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir gibi konuların üzerinde durmuştur.

Yaşam doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da farklı sonuçların ortaya konduğu gözlemlenmektedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından teknik öğretmenler ile gerçekleştirilen çalışmada yaş ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamıştır. 25-40 yaş aralığındaki genç yetişkinler ve

65-80 yaş aralığındaki yaşlı yetişkinler ile yapılan bir çalışmada ise yaşlı yetişkinlerin yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Uzun, 2021). Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010) tarafından konaklama işletmelerinde çalışanlar ile yürütülen bir başka araştırmada 41-50 yaş aralığındaki bireylerin 20-30, 31-40, 50 ve üzeri yaş aralığındaki bireylere göre yaşam doyumu düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte Clark (2007), Blanchflower ve Oswald (2008), Gwozdz ve Sousa-Poza (2010) tarafından yapılan çalışmalarda yaşa göre yaşam doyumu düzeylerinin istatistiksel olarak U şeklinde olduğu vurgulanmıştır. Yaşlı ve genç bireylerde yaşam doyumu düzeyi yükselirken, orta yaştaki bireylerin yaşam doyumu düzeylerinin düşüş gösterdiği ortaya konulmuştur.

Yaşam doyumu ile eğitim düzeyinin incelendiği ve otuz beş ülkenin dahil edildiği bir çalışmada, bireylerin daha fazla eğitim aldığı ülkelerde yaşam doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Cheung ve Chan, 2009). Powdthavee, Lekfuangfu ve Wooden (2015) tarafından Avustralya'da 16-64 yaş aralığındaki 76.622 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada ise eğitim yılları ile yaşam doyumu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanında Gong, Cassells ve Keegan (2011) tarafından yürütülen çalışmada eğitim düzeyleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan gençlerin yaşam doyumu ile eğitim düzeyi düşük olan gençlerin yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; ileri yaşlardaki bireylerin yaşam doyumu düzeyleri farklılık göstermektedir. Gençlerin aksine yaşça büyük bireylerde, eğitim düzeyi yüksek olanların eğitim düzeyi düşük olanlara göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Bireyin yaşam doyumunu etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar kişisel, çevresel ve toplumsal boyutlarda olup yaşam doyumuna hem olumlu hem de olumsuz yönde etki edebilmekte ve bu etki kişiden kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Yapılan birçok araştırmada, demografik etkenlerin de bireylerin yaşam doyumu düzeylerinde farklılık göstermesine neden olduğu bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında, yaşam doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal olarak iki farklı grupta incelenebilmektedir (Diener, 1984: 552-553). Birey tarafından ufak bir çaba ile

değiştirilmesi zor olan yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, meslek, sosyal statü ve aile durumu gibi değişkenler dışsal faktörlerdir (Çelik, Sanberk ve Deveci, 2017: 656). Kişilik özellikleri, iyimserlik, benlik algısı ve hedef odaklı olma gibi değişkenler ise içsel faktörlerdir. Bu gibi sebeplerle, yaşam doyumunu olumlu veya olumsuz yönde değiştirebilecek tüm faktörler oldukça geniş bir çerçevede ele alınmaktadır.

Yaş değişkenine yönelik yapılan araştırmalarda, bireyin yaş ve yaşam doyum düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çünkü, yaşın artması ile bireylerde oluşan doyum düzeyleri daha kalıcı hale gelmektedir (Clemente ve Sauer, 1976: 622). Özellikle ileriki yaşlarda boş zaman aktivitelerine yönelik doyumun artması, yetişkinlerin genel yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Kinney ve Coyle, 1992: 868). Diğer bir yandan, yaş artışı ile birlikte yaşam doyumunun azaldığını gösteren araştırmalar da vardır (Bortner ve Hultsch, 1970: 45). Ayrıca, yaş ve bireysel iyi oluş arasındaki ilişkinin neredeyse sifıra yakın olduğunu gösteren bulgularda mevcuttur (Stock ve diğerleri, 1983: 279). Diğer bir yandan, yapılan araştırmalarda yaş değişkenine odaklanmak yerine yaşam döngüsü modeline bakarak, her yaşam evresinin bireyde oluşturduğu istek ve davranışların da incelendiği görülmüştür (Diener, 1984: 554).

Cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda, her toplumun sahip olduğu kültürel değerler araştırma sonuçlarında farklı bulguların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Pek çok araştırma sonucunda, cinsiyet, yaş, ırk ve gelir değişkenlerinin yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı ancak yaşama yönelik amaç ve umut, kişilik özellikleri, boş zaman aktiviteleri, sosyal ilişkiler ve sosyal destek gibi değişkenlerin ise yaşam doyumunu üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Diener ve Myers, 1995: 17). Yapılan bir meta-analiz araştırması bulgularında ise; ekonomik durum, aile koşulları, iş imkanları ve sağlık durumu değişkenlerinin yaşam doyumunu ile en alakalı etkenler olduğu bulunmuştur (Cummins, 1996: 317-318).

Sosyoekonomik durumun iyi olması da bireylerin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Önemli ölçüde olmasa bile gelir seviyesindeki artışlar, iş sahibi olma, yüksek statü pozisyonlarında yer alma, yeterlilik duygusuna sahip olma ve benlik saygısı bireylerin mutluluk düzeylerini arttırmakta ve yaşam döngüsü aşamalarında

memnuniyet duymalarını sağlamaktadır (Stewart, 1976: 106). Yaşam doyumu düzeyini etkileyen faktörlerden bir diğeri de kişinin sahip olduğu meslektir. Ameliyat hemşireleri ile yapılan bir araştırmada, mesleğin stresli ve zorlu olması, bu bölümde çalışan hemşirelerin iş stresine yönelik başa çıkma stratejileri kullanma yeteneği, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olmasına yol açtığı bulunmuştur (Chen ve diğerleri, 2009: 199-200). Bireyin mesleğini içtenlikle yapması ve meslek seçiminde söz sahibi olması ise yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir (Mert, Aslan ve Yıldız, 2016: 270).

Bireylerin iyi bir eğitim düzeyine sahip olması, beklentilerini karşılayabilme, kendine güvenebilme ve hayata yönelik isteklerine adım atabilme açısından kolaylık sağladığı için yaşam doyumunu belli miktarda arttırdığı görülmektedir. Diğer yandan, eğitim seviyesinin artmasıyla bireyin yaşam standartlarına yönelik beklentileri yükselmekte ve pek çok alanda eleştirel düşünme yeteneği gelişmektedir (Polat Dede ve Türkmen, 2019: 2019). Arzu ve isteklerin karşılanmaması ile yaşanan huzursuzluk ve hayal kırıklığı, eleştirel bakış açısıyla artan kaygı ve endişe, bu kişilerin çok hızlı bir şekilde olumsuz yönde etkilenebileceklerini de göstermektedir.

Üniversite öğrencileri arasında yapılan araştırmada, algılanan sosyoekonomik düzey, akademik başarı, ebeveyn tutumları, dış görünüşe karşı duyulan doyum düzeyi, yalnızlık seviyeleri ve dini inancın bireylerin yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür (Tuzgöl Dost, 2006: 137). Ayrıca, dışadönüklük, kontrol odağına sahip olmak hem ebeveynle hem de flört ilişkisi içerisinde olunan partner ve ilişkisinden memnuniyet duymak, başarılı arkadaşlık ilişkilerine sahip olmak, boş zamanı değerlendirme ve yapılan aktivitelere karşı duyulan tatmin de yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerden bazılarıdır (Cenkseven ve Akbaş, 2007: 46). Diğer bir yandan, olumsuz duyguların oluşmasına neden olduğu için nevrotizmin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Yaşanılan ülkenin ekonomik açıdan güçlü olması, özgürlük ve demokrasi haklarına saygı duyulması, bireyin azınlık konumunda bulunmaması, siyasal güvenirliliğin olması, bireyin kendi hayatının kontrolünü sağlaması, sosyal ve ahlaki konulara değer



vermesi ve fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması da yaşam doyumunun artmasını sağlamaktadır (Veenhoven, 1991: 16). Ayrıca, enflasyonun yüksek olması, bireysel doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Levin, Faraone ve McGraw, 1981: 314). Enflasyon, bireylerin satın alabilme gücünün zamanla düşmesine neden olduğu için yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır (Baştemur, 2006: 73).

Aile, iş ve arkadaş çevresi gibi sosyal desteğin alınabileceği tüm kaynaklar, bireylerin karşılaştıkları engellerin üstesinden daha kolay gelebilmesine yardımcı olmaktadır. Aile yapısı, ebeveynlik tarzı, ebeveynlerin duygusal ve sosyal desteği, fiziksel çevrenin kalitesi ve aile içi çatışmalar bireyin yaşam doyumunu erken yaşlarda etkilemeye başlayan önemli faktörlerden bazılarıdır (Proctor, Linley ve Maltby, 2012: 1609). Sosyal destek, kişinin genel sağlık durumunun iyileşmesini, hayatın anlamına yönelik bakış açısı kazanmasını, olumsuz duygu ve düşüncelerin azalmasını, sağlıklı olmaya yönelik davranışlara teşvik edilmesini, kendini gerçekleştirmesini ve böylelikle iyi oluş, yaşam kalitesi ve doyumunun artmasını sağlamaktadır (Wang, Wu ve Liu, 2003: 347). Ayrıca, sosyal destek kaynaklarına sahip olan bireyler karşılaştıkları sıkıntıları ve yaşam zorluklarını daha kolay tolere edebilmektedir. Bu durum da sosyal desteğin hem ılımlaştırıcı hem de koruyucu bir faktör olarak bireyin hayatında ne kadar önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Cohen ve Hoberman, 1983: 100-101).

Bireylerin eş, partner veya sevgili seçimleri de yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Özellikle, romantik ilişkiye yönelik inanç, algı ve düşünceler partnerler arasındaki iletişime zarar vermekte ve partnerlerin ilişkiye karşı uyum problemleri yaşamalarına neden olmaktadır. Akılcı olmayan bu düşüncelerin işlevsiz oluşu, bireylerin sadece kendilerine yönelik değil, partnerlerine ve ilişkilerinin doğasına da zarar vermektedir (Ellis, 1993: 299-300). Böylelikle hem ilişki doyumuna hem de genel yaşam doyumuna olumsuz yönde etkisi olmaktadır.

Fiziksel ve sağlık ile ilgili faktörlere bakıldığında, sigara, alkol, kokain, esrar ve steroid gibi maddelerin kullanımının düşük yaşam doyumunu ilişkili olarak bulunmuştur (Zullig ve diğerleri, 2001: 283). Benzer şekilde, silah taşıma, fiziksel kavga, zorbalık, flört şiddeti, cinsel ilişkiye zorlanma gibi şiddet içerikli ve saldırgan davranışların da

yaşam memnuniyetini azalttığı görülmektedir (Callahan, Tolman ve Saunders, 2003: 666). Yeme bozuklukları ve bununla birlikte oluşan sürekli kilo vermeye çalışmak, sıkı diyet yapmak, kusmak, müşil ve hap kullanmak gibi olumsuz beden algısına yönelik davranışlar yaşam doyumunu oldukça azaltmaktadır (Valois ve diğerleri, 2003: 281). Yeme bozukluğu ile birlikte oluşabilecek nevrozizm, mükemmelliyetçilik, depresyon, düşük benlik saygısı ve olumsuz kendilik değerdendir. Diğer yandan, sağlıklı beslenme ve düzenli olarak egzersizler yapmak algılanan yaşam doyumunun artmasına ve mevcut yaşam kalitesinin korunmasına destek olmaktadır.

Sosyal medya kullanımı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar da mevcuttur. Sosyal medya aracılığı ile kazanılan sosyal destek, arkadaşlık ve iletişim gibi etkenler bireylerin yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Raza ve diğerleri, 2020: 142). Ancak, yapılan araştırma bulguları sosyal medyanın yaşam doyumunu üzerinde yadsınamayacak derecede olumsuz etkilerinin olduğunu da göstermektedir. Sosyal medya kullanımı bireylerde; bağımlılık, uyku kalitesinde azalma, akademik başarıda düşüş, rutin işlerin ertelenmesi, romantik ilişki problemleri, Fomo sendromu, bilişsel problemler, obsesif düşünceler, düşük özgüven ve sosyal çevreden uzaklaşma gibi durumlara neden olmaktadır (Kuss ve Griffiths, 2011: 3536-3538). Ayrıca, siber zorbalık, gerçeklikten kopma, vücut algısına yönelik endişe, psikiyatrik bozukluklar ve intihar gibi olumsuz durumlara da sebebiyet vermektedir. Tüm bunlara bakıldığında, sosyal medya kullanımının sadece bazı alanlarda değil, bireylerin genel yaşam doyumlarına yönelik tüm yaşam alanları için bir tehdit oluşturduğu açık bir şekilde görülmektedir.

İş hayatındaki mutluluk ve motivasyon, iş verimi, elde edilen gelir ve maaş memnuniyeti de kişinin yaşamayı istediği hayata yönelik planları ve beklentileri karşılamasına katkı sağlayarak yaşam doyumunun artmasına neden olmaktadır (Polat Dede ve Türkmen, 2019: 2019). İş yaşamında elde edilen doyum ve memnuniyet, bireyin psikolojik açıdan iyi olmasını, sosyal ilişkilerinin gelişmesini, sosyal kimliğini ve amaçlarını kazanmasını sağlamaktadır (Jahoda, 1982; aktaran, Dockery, 2003: 4-5). Bu yüzden, işsizlik yaşam doyumunu üzerinde olumsuz yönde etkisi olan bir faktör olup,

kişinin tüm bu kazanımlardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. Buna ek olarak, bireyin işsiz olma durumuna karşı bakış açısı ve algıları da psikolojik iyi oluşunu etkilemekte ve bu sürecin uzamasına neden olarak yakın gelecekte yeni bir iş bulma olasılığını ve umudunu da dolaylı yoldan etkilemektedir.

Bireylerin gündelik hayatlarında sporla ilgilenmesi, gönüllü olarak topluluklarda veya kurumlarda çalışması, dini ritüellere dahil olması, bahçe ve toprak işleriyle zaman geçirmesi yaşam doyumunu arttırmaktadır (Maden Turgut, 2010: 45). Ayrıca, duygusal denge, özerklik, olumlu sosyal ilişkiler, yaşama yönelik amaçlar, kişisel gelişim, kendini kabul etme ve kendi çevresini seçebilme gibi özellikler de kişinin yaşam doyumunu ve memnuniyete sahip olma durumunu etkileyen kriterlerinden bazılarıdır (Christopher, 1999: 146-148). İrk, evlilik, aile hayatı, din, kişilik, aktiviteler, sosyal iletişim, önemli yaşam olayları ve biyolojik faktörler de bireylerin yaşam doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Diener, 1984: 555- 560). Bireyin bir grubun üyesi olması, grup üyeleriyle iş birliği içinde bulunması, empatik yaklaşımı, sağlıklı iletişim kurması ve sorumluluk alabilmesi hem grup çalışmalarından hem de yaşamdan doyum almasını sağlamaktadır (Ekşi, Özgenel ve Alp, 2020: 1051). Diğer bir deyişle, kişinin duygusal zekasının yüksek olması yaşam doyumunu düzeyinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Yaşam doyumunu üzerinde etkisi olan tüm bu değişkenleri ele alırken dikkate alınması gereken önemli noktalar bulunmaktadır (Diener, 1984: 554). Ele alınan araştırma popülasyonun yaş aralığı, bireylerin içinde bulunduğu yaşam evresi, kültürel etkenler, araştırmadaki diğer faktörlerin kontrol edilmesi, araştırmanın kesitsel veya boylamsal olması, ölçümlerde kullanılan araçlar ve bulguların değerlendirilmesi gibi birçok açıdan araştırma sonuçlarını etkileyebilen etkenler olduğu unutulmamalıdır. Buna ek olarak, yaşam doyumunu ve bu doyumunu etkileyen faktörlerin neden-sonuç ilişkisinde değerlendirilmediği, ilişkinin iki yönlü bir etkileşim içinde daha çok yordayıcı özellikte olduğu göz önünde bulundurulması gereken önemli bir noktadır (Gündoğar ve diğerleri, 2007: 26).

Yaşam doyumunu etkilediği öne sürülen faktörlerden biri de gelirdir. Gelir düzeyi yüksek olan bireylerin yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu gözlemlenmiştir

(Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013). Diener ve Biswas-Diener (2002) ise gelirin yalnızca temel ihtiyaçları karşılamaya yardımcı olduğu ölçüde yaşam doyumunu etkilediğini öne sürmektedirler. Gelirin halihazırda fazla olması durumunda yaşam doyumuna etkisi azalmaktadır. Yaşam doyumuna etkisi olduğu ifade edilen bir diğer unsur ise dindir. Elliott ve Hayward (2009) tarafından 65 ülkede gerçekleştirilen çalışmada kişisel dini kimliğin tüm ülkelerde yaşam doyumunu olumlu bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalarda da dini inanç ve tutumları güçlü olan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Tuzgöl Dost, 2007; Karimow, 2020).

Yaşam doyumu ile kişilik özelliklerinin araştırıldığı çalışmalarda, kişiliğin yaşam doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hayes ve Joseph (2003) tarafından yetişkin bireylerle gerçekleştirilen çalışmada sorumluluk; Schimmack, Oishi, Furr ve Funder (2004) üniversite öğrencileri ile yürüttüğü çalışmada dışadönüklük; Ho, Cheung ve Cheung (2008) tarafından ergenler ile gerçekleştirilen çalışmada dışadönüklük ve sorumluluk; Bulut ve Yıldız (2020) tarafından üniversite öğrencileri ile yürütülen çalışmada ise dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmışken, bahsi geçen çalışmaların tamamında kişiliğin nevroitiklik alt boyutu ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU

Sanayi devriminden önce üretim insanların kendi evlerinde ya da atölyelerinde kendi tezgah ve aletleriyle gerçekleştirdiği daha ilkel ve basit bir süreçti. Ancak endüstri devrimi ile bu geleneksel üretim yerini makineleşmeye bırakmıştır. Fabrikaların kurulması ve sayılarının artması ile üretim çok daha hızlı ve fazla miktarda gerçekleştirilmeye başlamış ve kas gücü buhar gücü karşısında yetersiz kalmıştır. Kendi şartlarıyla üretim yapan ve bu yeni sistem karşısında çaresiz kalan insanlar ise kurulan fabrikalarda ücretli birer işçi olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Başka bir ifade ile, kendi işlerini yapan kişiler fabrikalarda çeşitli kurallara bağlı olarak ve bir ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır. Böylece günümüzdeki ifadesiyle iş kavramını ortaya çıkarmıştır(Kapız, 2001).

İş, kişilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için gereken maddi ihtiyaçların elde edilmesinde önemli bir kaynaktır. Bu nedenle yaşamını sürdürmede çalışmak zorunda olan herkes için oldukça önemli bir konudur. Bu bağlamda 70 yılı aşkın süredir örgütsel davranış, çalışma psikolojisi, yönetim ve işletmecilik gibi alanlardan yoğun ilgi görmektedir. İşin tanımı, kişiler üzerine etkisi, toplumsal, ekonomik ve psikolojik boyutları ile ilgili çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapılmıştır (Eğinli, 2009: 35).

İş kavramı sıklıkla görev, meslek, çalışma ve emek gibi kavramlarla eş anlamlı olarak algılanmaktadır (Pincus, 1986: 396). İş kavramının tanımı yapılırken ekonomik, psikolojik ve toplumsal boyutlarıyla ele alıp açıklamak mümkündür. Ekonomik yönü dikkate alındığında iş, kişilerin yaşamlarına devam edebilmek ya da yaşam koşullarını yükseltebilmek için göstermek zorunda olduğu bedensel ve zihinsel efordur. Sosyolojik yönüyle ise iş, kişilerin çalışma hayatları süresince diğer insanlarla iletişim ve etkileşim içinde var olma çabasıdır. Psikolojik yönüyle ise iş, kişilere belirli bir statü ve tatmin sağlaması beklenen bir olgudur (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 4).

İnsanlar yaşamlarının üçte biri gibi ciddi bir bölümünü işyerlerinde ve çalışarak geçirmektedir. Gerek ülkemizde gerekse dünyada insanların vaktinin bu kadar büyük bir kısmını kapsayan çalışma hayatı, sadece bir gelir elde etme aracı değil, buna ilaveten sosyal ve toplumsal bir uğraştır. Bu nedenle bir işe sahip olmak, bireyler için göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. (Köroğlu, 2011: 16). İş, kişilerin hayatına hem psikolojik hem sosyal hem de ekonomik anlamda etkili bir şekilde nüfuz eden ve şekillendiren önemli bir etkiye sahiptir (Sarabakhsh, Carson ve Lindgren, 1989: 239). İnsanlar işlerinden kazandıkları maddi unsurlar ile barınma, ulaşım, eğitim, beslenme ve benzeri ihtiyaçlarını karşılarlar. Bu sebeple iş hayatı ve çalışma koşullarının yalnızca bireyleri etkilediğini söylemek eksik kalacaktır. İş hayatı ile ilgili yaşanan gelişmeler ve konular aynı zamanda toplumsal bir etki de yaratmaktadır (Tavmergen, 2000: 80).

Kişiler çalışarak ekonomik kazanımların yanında, sosyalleşme, tebrik ve takdir edilme, örnek olma, kendini gerçekleştirme, kariyer, statü sağlama, kabul görme ve başarı gibi psikolojik kazanımlar da sağlamaktadır (Kalleberg ve Loscocco, 1983: 78). Yani iş artık sadece kişilerin yaşamlarını sürdürmeleri için yapmak zorunda oldukları bir olgu olmaktan çıkmış ve toplumsal etkiler yaratan psikolojik bir ihtiyaç olmuştur. Bu nedenle iş öncelikle bireyler için sonrasında da yakın çevresi için göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konu olmuştur.

Yönetim oldukça hassas ve değişikliklere karşı duyarlı bir bilimdir. İşletmeler hem kendi iç çevrelerinde hem de dış dünyalarında yaşanan pek çok gelişmeden etkilenirler. Bu durum işletmelerin devamlılığı ve sürdürülebilirliği açısından onları, yaşanan her türlü çevresel değişime ve gelişime ayak uydurmak zorunda bırakır. Hayatlarına devam edip başarılı olan işletmeler, çalışma koşulları, beklentiler, teknoloji ve benzeri alanlarda yaşanan değişimlere uyum sağlayabilen işletmelerdir. Yüksek rekabet ortamında yalnızca değişimlere uyum sağlamak yeterli olmayıp, bunlara en kısa sürede uyum sağlayabilmek fark yaratmaktadır. İşletmelere yüksek rekabetin yaşandığı dış çevrede gereken gücü sağlayan en önemli unsur kendi iç çevreleridir. İşletmelere iç çevrelerinden gelen ve en büyük gücü sağlayan değer de çalışanlarıdır. Başka bir ifade ile, küresel anlamda rekabet edip başarılı olmak isteyen işletmeler çalışanlarına gereken

önemi vermek zorundadır. Bu zorunluluk iş doyumunun önemini göstermektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 17).

Rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen işletmeler için iş tatmini, motivasyonu ve verimliliği yüksek çalışanlar olmazsa olmazdır. Ücret, çalışma koşulları, sigorta ve yan haklar, çalışma ortamı, iş arkadaşları, terfi imkanı, tatil, prim gibi motive edici ve çalışanın iş yerine karşı sadakat, aidiyet ve tatminini arttıracak uygulamalara gereken önem verilmelidir. İşletmeler için sunulan hizmet ya da üretilen ürünler kadar çalışanlarının memnuniyetini sağlamak da eşit derecede önemlidir (Bayrak Kök, 2006: 292). Çünkü yapılan araştırmalar göstermiştir ki, işletmeler için büyüme ve üretkenlik büyük ölçüde çalışanlarının o kuruma duyduğu aidiyet ve bağlılık ile mümkün olmaktadır. Çalıştıkları kurumlara karşı aidiyet hisseden çalışanlar, çok daha üretken, çok daha sadık ve sorumluluk almaya çok daha istekli olmaktadır (Chow, 1994: 3).

### **3.1. İş Doyumu Tanımı**

Doyum kavramı, arzu edilen herhangi bir şeyin, gerçekleşmesinden sonra hissedilen duygusal hazzı ifade eder. Doyum hissi ancak kişinin kendisi tarafından algılanabilir ve kişilerin iç huzuru yaşamasında etkili bir rol oynayabilir. İş doyumunu ise, kişi ile çalıştığı yer arasındaki uyuma bağlı olarak ortaya çıkan olumlu bir tutumdur ve kişinin hedefleri ile işletme hedeflerinin ne derece uyumlu olduğu ya da kişinin işten beklentilerinin ne derece karşılandığı gibi konulara bağlı olarak şekillenmektedir. (İşcan ve Timuroğlu:2007, 124)

Kişilerin iş yerlerine karşı nasıl hissettiklerini ölçmek amacıyla yapılan anket çalışmaları sonucunda elde edilen verilerin anlamsız olmadığı, hatta bunun yerine çalışanların üretkenlik veya işten ayrılma niyetleri gibi konular hakkında faydalı bilgiler verdiği anlaşılmıştır. Bunun sonucunda iş tatmini konusu sosyal bilimcilerin büyük ölçüde ilgisini çekmeye başlamıştır. İş doyumunu, kişinin iş yerine karşı beslediği duyguların bir sonucu olmasının ötesinde kişisel iç huzurun da güçlü bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Viera, 2005: 39).

Barutçugil (2004: 389) iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamıştır. Kişinin beklentileriyle işinden aldıkları ne derece birbirini karşılıyorsa iş doyumuna buna göre artar ya da azalır. İşin tamamı yani hem yapılan görevler, iş ortamı, ekip arkadaşları ve benzeri unsurlar hem de ortaya çıkarılan işin verdiği tatmin gibi duygular çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Yani iş doyumunu dendiğinde kişinin işinden beklediği hem maddi hem de manevi unsurların karşılanması anlaşılmalıdır (Akıncı, 2002: 3).

İş hayatı, geçmişten günümüze insan yaşamının ve toplumsal gelişimin sürdürülebilmesi için önemli görülmektedir. Bu örgütsel yapı, çeşitli unsurların bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Çalışanların da içinde yer aldığı bu unsurlar ilgiyle izlenmekte ve üzerinde pek çok çalışma yürütülmektedir. Özellikle çalışanların konumu, işe yönelik tutumu ve iş doyumunun örgütsel yapı üzerindeki yoğun etkisi konu ile ilgili çalışmaların önemini ortaya koymaktadır. İş doyumunu, Taylor ve Gilbert tarafından 1900’lü yılların başlarında, fabrika personelinin stres yaratan ve yorgunluğa sebebiyet veren bir yöntemle çalıştırılmalarını anlatmak için ortaya koydukları bir terimdir (Doğan, 2009).

Çalışanın, yaptığı işten aldığı tatmini ifade etmek için kullanılan bu terim ilk olarak mesleki rehberlik konusunun öncü isimlerinden Dr. Robert Hoppock’un 1935 yılında kaleme aldığı “Job Satisfaction” isimli kitabında yer vermesi ile bilimsel literatüre dahil olmuştur. Hoppock, kitabında iş doyumunu çalışanın, işinden her yönüyle (psikolojik, fizyolojik, çevresel) memnuniyetinin ifadesi olarak tanımlamıştır. Hoppock’a (1935) göre, iş doyumuna birçok dış unsurun etkisi altında olsa da temelde çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili içsel bir durumdur.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde iş doyumuna kavramının farklı şekillerde tanımlanmış olduğu görülmektedir. Locke (1976) iş doyumunu, çalışanın, yaptığı iş veya iş deneyimi ile ilgili sahip olduğu olumlu tutum ve duyduğu haz olarak tarif etmiştir. Doğan’a (2009) göre, yaptığı iş ya da iş ortamının çalışanda yarattığı duyguların tümü, bireyin işini keyifle severek yapması ve bununla mutlu olmasıdır.



Çalışanın beklentileri ile işin sahip olduğu özellikler uyumlu olduğunda iş doyumunu sağlanmış olur. Benzer olarak Çivilidağ (2011) iş doyumunu, çalışanın, işinin bütün boyutlarını göz önünde bulundurarak değerlendirmesi sonucunda, işi ile alakalı geliştirdiği tutum olarak ifade etmiştir. İş doyumunu çalışanların yaptıkları işten elde etmek istedikleri ile işin bu beklentileri karşılama derecesi arasındaki farkın kişide oluşturduğu olumlu ya da olumsuz duyguların tümüdür (Sönmezer ve Eryaman, 2008).

Avşaroğlu ve arkadaşlarına (2005) göre, iş doyumunu, bireyin yaptığı iş ile ilgili sahip olduğu tutumdan ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçların karşılanmasında ortaya çıkan doyum kavramı ile aynı anlama gelmektedir. Çalışanın maddi kazanç karşılığında bir ürün veya hizmet ortaya koyması ve süreçte işin yürütüldüğü ortamda, çalışma arkadaşları ile bu üretimden mutlu olması durumudur. Fesher (2007) iş doyumunu, “gerçek koşullar ile beklenen koşullar arasındaki fark” olarak ifade etmiştir. Ona göre, bu iki koşul arasındaki fark ne kadar küçük olursa çalışanın iş doyumunu oranı o ölçüde büyük olacaktır. İş doyumunu dinamik bir kavramdır. Çalışma ortamını etkileyen unsurlar arasında ve çalışma koşullarında bir değişimin yaşanması iş doyumunu düzeyini etkilemektedir.

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak, iş doyumunu çalışmak için bir motivasyon görevi gören, kişinin işindeki tatmin duygusudur. İşine ve çalıştığı ortamdaki örgütsel yapıya karşı göstermiş olduğu duygusal tepkileri içerir. Bireysel ve içsel bir süreç olarak görüldüğünden işin ve iş ortamının bireyin gereksinimlerini karşılama düzeyi ile değerlendirilmektedir. Çalışanın örgütsel yapı içerisinde mutlu ya da mutsuz olma halidir şeklinde ifade edilebilir. Kişinin mutlu olması iş doyumunu yansıtırken mutsuzluğu ise iş doyumsuzluğunun göstergesidir.

### 3.2. İş Doyumu Önemi

Her çalışan, iş ve yaşam dengesi sağlayabilmek için mesleğini rahatlıkla icra edebildiği iyi çalışma koşullarına ve güçlü bir kariyere sahip olmak ister. Bireyin günlük hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamında sahip olduğu tatmin duygusu normal hayatına da yansiyarak kişinin mutlu bir yaşam sürmesini etkiler. Akbulut'a (2015) göre çalışma hayatı, bireye yaşamını devam ettirmek için gerekli maddi getirileri sağlamanın yanında, sosyalleşme, bir gruba ait olma, başarı ve sosyal statü kazandırma yönüyle de önemlidir. Birey çalışma ortamında ekonomik, psikolojik ve sosyal kazançlar elde eder.

Sönmezer ve Eryaman (2008) göre iş doyumunun yüksek olması çalışanların işe bağlılığını, moral ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek başarılı mutlu bireyler olmalarını sağlamaktadır. Çivilidağ (2011) ise benzer şekilde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunduğunu, iş doyumunu yüksek olan çalışanların, iş yerinde mutlu ve yaptığı işte daha başarılı olduklarını ileri sürmektedir.

Kişinin çalışma ortamında kendi potansiyelini tam olarak ortaya koyabilmesi için işi ve çalıştığı kurumu sahiplenmesi, kendini grubun bir parçası olarak görmesi gerekir. Doğan'a (2009) göre, iş doyumunun yüksek olduğu çalışma ortamında, işe bağlılık, sadakat ve çalışan performans düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu ortamda çalışanlar zorunluluktan çok çalıştığı kurumu ve yaptığı işi daha ileriye taşıma düşüncesiyle hareket etmektedirler.

Yapılan araştırmalar iş doyumunu yüksek olan çalışma ortamlarında verimlilik düzeyinin yüksek, işe devamsızlık ve işten çıkarma oranlarının ise düşük olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara doğrultusunda iş doyumunu ile verimlilik arasında pozitif, devamsızlık, işten çıkarma arasında ise negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. İşinden memnun ve işini severek yapan bir çalışanın işinden memnun olmayan bir çalışana oranla performansının daha yüksek ve daha üretken olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Aziri, 2011).

İş doyumunu hem çalışana hem de işverene fayda sağlamaktadır. Çalışan, iyi bir maaş alarak, işini kaybetme korkusu yaşamadan, kariyerinde yükselbileceği fırsatlara sahip olduğunu, gösterdiği başarılı çalışmalar sonucunda ödül ve takdiri hak edeceğini bilerek çalıştığında, çalıştığı kuruluş ile gururlanacak, iş yerinde mutlu olacak ve yaşam kalitesini yükseltecektir (Çelikkol, 2001). İşini ve iş yerini seven çalışan yaptığı iş ile ilgili kendini geliştirme fırsatlarını değerlendirerek, yapılan eğitimlere istekle katılım sağlayacaktır. Aynı zamanda iş doyumunu iş verene, çalışandan en iyi faydayı sağlama imkanı vermektedir. Çalışanın memnuniyeti yaptığı işin kalitesini ve müşteri memnuniyetine yansıdığından kurumun daha hızlı gelişmesi ve büyümesinde etkili olacak bu durum işletmenin daha yüksek kar elde etmesini sağlayacaktır.

Günümüzde yüksek rekabet şartları işletmeleri başarılı olabilmek için çalışanlarının memnuniyetini önemsemek zorunda bırakmıştır. Çünkü bir örgütün performansı çalışanlarının performansı ile paralellik göstermektedir. Bu durum işgörenlerin iş doyumlarının sağlanmasının önemini arttırmaktadır. İş doyum seviyesi yüksek çalışanlar, işletmelere istedikleri başarı ve hedeflere ulaşmada çok büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Bu sebeple, yöneticiler çalışanlarının iş doyum seviyelerini ölçmek ve bu düzeyin devamlı olarak yüksek olması için çabalamalıdır (Erdil, vd., 2004: 17).

Yöneticiler çalışanlarının birebir iş doyum düzeyini anlayarak örgütün genel iş doyum seviyesini anlamaya çalışabilir. Yöneticilerin örgütteki iş doyum düzeyini anlamaya çalışması işletmedeki sorunların saptanması ve çözüme ulaştırılması açısından oldukça önemlidir. İş doyumundaki problemler belirlendikçe ve üzerine çözümler tartışıldıkça örgüt içindeki iletişim artacaktır. Çalışanlar ile yönetim arasında yaşanan bu etkili iletişim sayesinde çalışanlar problemleri ile ilgilenildiği ve önemsendiğini hissedecektir. Bu sayede hem iş doyumunu düşüren sorunlar halledilebilir hem de çalışanın iş yerine karşı olan olumsuz düşünceleri değişebilir (Demiray, 2018: 30). Çalışanda yeterli iş doyumunun sağlanamamasının oluşturabileceği bu gibi durumlar yöneticileri zor durumda bırakır ve örgütün profesyonel bir şekilde yönetilemediği izlenimini oluşturur (Güney, 2017: 13).

Çalışanlar yeni bir işe girecekleri zaman çalışacakları işletme ile çalışma şartları ve benzeri hususları görüşüp anlaştıktan sonra bir iş sözleşmesi imzalayarak çalışmaya başlar. Ancak başta konuşulan ve mutabık olunan bu şartlar her zaman çalışanın iş doyumunun sağlanmasına yetmeyebilir. Yapılan yazılı anlaşmanın yanında çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığı da iş doyumunun oluşmasında etkili olmaktadır. Çalışanlar psikolojik ihtiyaçları karşılanmadığı zaman işletmelerine karşı olumsuz hislere kapılmaktadır (Eğinli, 2009: 38).

Örgütün yönetim şekli ve buna bağlı durumlar çalışanların iş doyumunu direkt olarak etkilemektedir. Ancak bunların yanında örgütün kültürü, örgüt iklimi ve örgütün manevi değerleri gibi hususlar da iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Örgütün manevi değerleri doğrultusunda motive edilmeyen çalışanlar örgütün motivasyonunu da olumsuz etkileyecektir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995:316). Bu gibi durumlarda örgütlerde iletişim sorunu, disiplin problemleri, emir komuta zincirinde itaatsizlikler, işten kaytarma, devamsızlık, huzursuz çalışma ortamı, işten ayrılma niyeti ve iş yavaşlatma gibi örgütün işleyişini sekteye uğratabilecek problemlerle karşılaşmaktadır (Güney, 2017: 13).

Çoğu insan gününün büyük bir vaktini iş yerinde ya da işleri ile ilgili meselelerle geçirir. Başka bir ifade ile iş, insan hayatının büyük bir bölümünü kaplamaktadır. Kişisel ihtiyaç ve beklentilerin karşılandığı iş yerlerinde çalışmak kişilerin hem beden hem de ruh sağlığına olumlu şekilde yansımaktadır. Çalışanlar yaşadıkları iş doyumunu yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, yaptıkları işlerine ve genel olarak örgütlerine karşı daha pozitif bir tutum içinde olacaklardır. Bu olumlu ruh hali sayesinde kişi hem kendi özel yaşantısında hem de iş yerinde çok daha verimli ve üretken bir birey haline gelecektir.

Çalışanlar açısından, vaktinin büyük bir bölümünü alan çalışma hayatında iş doyumunun sağlanamaması mutsuzluk ve memnuniyetsizlik ile başlayarak zamanla depresyon, tükenmişlik, stres, uykusuzluk, alkol ve diğer bağımlılıklar gibi çok daha büyük problemlere neden olabilmektedir. Bu durum çalışanın iş yerindeki performansı düşürmesinin yanında başarısızlık, yetersizlik gibi duygularla kişinin kendine olan

güvenini kaybetmesine dahi neden olabilmektedir. Bu nedenle iş doyumunun sağlanması için çabalanması hem çalışanların sağlığı için hem de işletmenin sağlığı için oldukça önemlidir (Demiray, 2018: 29).

### **3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu işyerinin işgörene sağladığı tüm şartlara bağlı olarak gelişen bir tutum olup, işgörenin işyerinde karşı memnuniyetini ifade eder. Burada bahsi geçen işyeri şartları genellikle ücret, mesai saatleri, çalışma koşulları gibi unsurlardan oluşurken bunların yanında çalışma arkadaşları, örgüt içi iletişim, örgüt kültürü gibi kişilerin duygusal ve sosyal yönlerine hitap eden unsurları da içermektedir. Tüm bu koşulların çalışanı tatmin etmediği durumlarda iş doyumunsuzluğu yaşanmaktadır.

Ancak gerekli tüm örgütsel koşullar yerine getirilse bile, bu durum her zaman tüm çalışanların iş doyumunu yaşamalarına yeterli olmayabilir. Her çalışana aynı şekilde sunulan şartlar her çalışanı aynı seviyede tatmin etmeyebilir. Bu durum çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların yaşadıkları çevre, eğitim durumu, yaşları, iş tecrübesi ve benzeri kişisel özellikleri iş koşullarına verdikleri duygusal tepkilerde çeşitlilik yaratabilir. Bu nedenle iş doyumunu etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki ana başlıkta ele alınmaktadır (Eğinli, 2009: 37).

Doyum kavramı, bir durum karşısında kişide oluşan duyguları içermesi nedeniyle somut olarak gözlenmesi mümkün olmayan, bireysel olarak değerlendirilmesi gereken içsel bir süreç olarak tanımlanır. İş doyumunu ise bireyin işinden aldığı haz ve tatmin duygusunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Örucü ve arkadaşlarına (2006) göre iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler bulunmakta bunlar bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. İş doyumunu, bireyin işine yönelik duygusal tepkileri içerdiğinden çalışanlar tarafından farklı şekilde değerlendirilmesi söz konusudur. Aynı iş yerinde çalışan iki kişiden birinin iş doyumunun yüksek, diğerinin düşük olduğu görülebilmekte bunun nedeni olarak çalışanlar arasındaki kişisel farklılıklar ve beklentiler gösterilmektedir (Akbulut 2015).

Çalışanın yaşı, mesleki kıdemi, eğitim seviyesi, kişilik yapısı, medeni hali, aile yapısı, sosyoekonomik seviyesi ve cinsiyeti iş doyumunu üzerinde etkili olan bireysel faktörlerdir. Çalışana ödenen ücret, sağlanan iş güvencesi, işin yapısı, iş için personele sağlanan hizmet içi eğitim, fiziki çalışma şartları, çalışanın özlük haklarına sergilenen tutum, görevde yükselme ve çalışanı ödüllendirme şartları ise iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında yönetim de yer almaktadır. Nitelikli denetim, çalışma şekli ve süresi, iş güvenliğinin sağlanması yönetimin kontrolünde olan durumlardır. Motivasyonu düşürücü etkenler, işin monotonluğu, başarısızlık kaygısı yaratması, normalin üzerinde performans beklentisi, çalışma ortamında iletişim eksikliği, iş-ücret dengesinin adaletli sağlanmaması, çalışanın takdir görmemesi, görevde yükselmelerin liyakata göre yapılmaması, işin geleceği konusunda yeterli güvenin sağlanamaması da yönetsel konular arasında yer almakta ve iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Doğan, 2009). Bunların dışında iş yerinde benimsenen yönetimin şekli iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olarak görülmektedir. Özellikle geleneksel yönetim tarzının kullanıldığı iş yerlerinde, yöneticilerin iş doyumundan çok yapılan işe odaklanması örgütsel yapı içerisindeki iletişimi olumsuz etkilemekte ve iş doyumunu düşürmektedir. Yapılan çalışmalar iş doyumunun iş gücü zerinde önemli bir etkisi olduğunu, nitelikli, hizmet ve ürün elde etmeyi sağladığını göstermiştir (İncir, 1990).

İş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerden bir diğeri de işin yapıldığı yerin fiziksel özelliklerindeki yetersizliklerdir. Isı, ışık ve havalandırma sorunları, uzun süreli yoğun çalışma, yetersiz mola süreleri, çalışanın işe bağlılığını ve iş doyumunu düşürmektedir. Çalıştığı ortamda beklediği iş doyumuna ulaşamayan çalışanlar, sık sık devamsızlık yapma, amirlerle tartışma, işi ihmal etme, yavaşlatma, işi oluruna bırakma, performansını düşürme, işe geç gelme, işi hatalı yapma ve işten ayrılma gibi davranışlar sergileyerek tepkilerini yansıtabilmektedir. Örucü ve arkadaşlarına (2006) göre iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin dışında kültürel ve çevresel faktörler de bulunmaktadır. Kültürel faktörler bireyin içinde yaşadığı toplumun inanç, değer yargıları ve tutumlarından oluşmaktadır.

Toplumda, çalışanın yaptığı işte kısa sürede yükselme ve statü atlaması gerektiğine duyulan inanç ile yetişen bir bireyin, çalıştığı kurumda bu beklentisine karşılık bulamaması iş doyumunu olumsuz etkileyecektir. Çevresel faktörler olarak bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyal ve ekonomik şartları ile devlete ait çalışma politikaları gösterilmekte, bireyin bu şartlar altında yoğun çalışma koşullarına maruz bırakılması ile kendine ve ailesine vakit ayıramamasından kaynaklı ortaya çıkan hoşnutsuzluğun iş ortamına yansıtacağından ve iş doyumunu düşüreceğinden söz edilmektedir.

### **3.4. İş Doyumsuzluğu Kavramı ve Sonuçları**

İş doyumumsuzluğu çalışanların işlerine dair çeşitli beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmaması sonucu yaşadıkları olumsuz duygu ve düşüncelerdir. İş doyumunun tam tersi bir anlam ifade eder. İş doyumunu örgütsel ve kişisel faktörlerin sonucunda oluşan genel bir durumdur. Kişilerin yalnızca tek bir nedenden dolayı iş doyumunu seviyesi düşebileceği gibi bu durum pek çok nedenin toplamı da olabilir (Yenihan, 2010: 25). İş doyumunu kavramı canlı ve dinamik bir yapıdadır. Dolayısıyla bir kere iş doyumunu sağlanması bunun hep bu seviyede devam edeceği anlamına gelmemektedir. Çalışanların iş doyumunu seviyeleri zaman içinde değişiklik gösterebilir. Bu nedenle yöneticiler çalışanlarının iş doyumlarına karşı her zaman duyarlı davranmalıdır (Akıncı, 2002: 3; Köroğlu, 2011: 79).

Her birey eşsiz ve özeldir. Buna paralel olarak ihtiyaçları ve memnuniyetleri de değişiklik gösterir. Bu nedenle ezberlenmiş ve üzerine düşünülmemen kalıplarla yönetilen örgütler çalışanlarına iş doyumunu yaşatmak konusunda yetersiz kalabilir. Çalışanı memnun etmeyecek ya da anlamlı olmayacak ödüller, doğru yapılmamış iş tanımları veya işin niteliğine uygun yapılmayan performans değerlendirmeleri iş doyumunu arttırmanın aksine, düşürecektir. Dahası bu tarz ezberle yapılan uygulamalar işgörene kendini yetersiz, eksik ve başarısız hissettirecek ve tümünden kişinin hem kendisine hem de işine karşı düşüncelerini olumsuz etkileyerek iş tatminini düşürecektir (Özkan, Muğan Ertuğral, Neyir Tekeli ve Akova, 2019: 151). İş doyumumsuzluğunun hem

çalışana hem de iş yerine yansımaları olmaktadır. O sebeple iş doyumsuzluğunun sonuçlarını bireysel ve örgütsel olarak iki başlıkta değerlendirmek doğru olacaktır.

Çalıştıkları yerlerde beklentileri karşılanmayan işgörenlerin iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmüştür. Bu beklentiler kişiden kişiye değişiklik göstermekle birlikte her çalışanın iş yerinden beklediği bazı psikolojik ihtiyaçları vardır. Örneğin; bir çalışan başarısının takdir edilmesinin yanında fikirlerinin alınmasına da ihtiyaç duyar. Ya da benzer şekilde düşüncelerine değer verildiğini düşünmesinin yanında yaratıcılığına alan tanınmasına da ihtiyacı vardır. Kısaca bir çalışan iş yerinde kendini yalnızca başkalarına para kazandırmak için çalışan, fikirlerinin bir önemi olmayan, kas gücünden ibaret bir insan olarak hissetmek istemez. Çalışanın işine yada yöneticilerine karşı hissettiği bu gibi duygular zamanla işinden soğumasına, kendini işine ait hissedememesine, yabancılaşmaya, yalnızlığa ve iş doyumsuzluğuna neden olacaktır. Bu yabancılaşma, kendini ait hissedememe ve yalnızlık hissi, çalışanın performansını da kötü etkileyeceği için gittikçe kendini başarısız, yetersiz hissedecek ve özgüvenini kaybedecektir. Çalışanın yaşadığı bu durum kişinin işine ve iş ortamına yansıtacağı gibi iş dışındaki özel hayatına ve psikolojisine de yansımaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59; Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 314).

**Saldırgan Davranışlar:** İş doyumsuzluğu giderilmeyen işgörenlerin saldırgan tavırlar içinde olabildiği görülmüştür. En yalın haliyle saldırganlık, bilinçli bir şekilde zarar vermeye yönelik yapılan hareketler olarak tanımlanmaktadır. Konu iş doyumunu ve iş ortamı olduğunda bu saldırgan davranışlar yönetimden veya işten şikayet etmek, iş arkadaşları ile tartışmak gibi sözlü olabileceği gibi eşyalara zarar vermek gibi fiili hareketlere de dönüşebilir. Yani saldırgan davranışlar aslında çalışanın memnuniyetsizliğinden kaynaklı psikolojik bir tepki olsa da örgüt ortamına ve işleyişe de zarar vermektedir (Atay, 2006: 85).

**Yabancılaşma:** işlerini yalnızca para kazanmak için bir mecburiyet olarak görüp başka bir bağ kuramayan kişilerde işlerine karşı yabancılaşma görülmektedir. Sıklıkla yaptığı işin bir önemi olmadığını düşünen, katkısını göremediğine inanan, işine karşı tatminsizlik yaşayan çalışanlarda rastlanan bir duygu durumudur. Örgüt içi iletişimi zayıf



olan büyük işletmelerde bu duruma daha fazla rastlanmaktadır. Saldırgan tavırlara göre daha önemsiz bir tepki gibi görünse de yabancılaşma hissi çalışanların inancını, çalışma arzusunu ve motivasyonunu tüketen bir durumdur. Genellikle çalıştıkları yere kendini yabancı hissedenden kişilerin buldukları ilk fırsatta oradan ayrıldıkları görülmüştür (Keleş, 2006: 80).

Sağlık sorunları: çalışma ortamının yeterli donanımda ve kullanıma elverişli olmaması çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Havalandırma ve ısınma koşullarının yeterli olmaması, çalışma koşullarının işin niteliğine göre dizayn edilmemesi, kullanılan araç gereçlerin ergonomik olmaması gibi unsurlar çalışanların beden sağlığını tehlikeye atmaktadır. Bu gibi sorunlar giderilmediği durumda çalışanlarda görme ve duyu kaybı, solunum yolu hastalıkları, sakatlanmalar ya da zehirlenmeler gibi istenmedik sonuçları olabilmektedir. Bu koşullarda çalışmak zorunda bırakılan bir kişinin iş doyumu yaşamaması beklenemez. Bunun yanında çalışanın hem fiziki sağlık sorunları oluşacaktır hem de bu şartlar çalışana kendini değersiz ve önemsiz hissettirecektir.

İş doyumu sağlanamayan çalışanların, fiziksel sağlık sorunlarının yanında psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar yaşadığı da bilinmektedir. En sık rastlanan psikosomatik rahatsızlıklar, biyolojik nedeni bulunmayan mide ve baş ağrıları, uyku bozuklukları, migren, odaklanma problemleri hatta kalp sorunlarıdır. Bunların yanında iş doyumsuzluğunun giderilmemesi çalışanlarda stres, kaygı bozukluğu, özgüven problemleri, umutsuzluk, çabuk sinirlenme, alınganlık, depresyon, anksiyete gibi psikolojik problemlere neden olabilmektedir. Alkol, sigara ve benzeri madde kullanımlarını arttırmaktadır (Keleş, 2006: 81; Yenihan, 2010: 26).

İş doyumsuzluğunun devamsızlık, işten ayrılma, verimliliğin ve performansın düşmesi, iş yavaşlatma, düşük işletme sadakati ve aidiyet hissi gibi sorunlara neden olmaktadır.

Devamsızlık: İş doyumsuzluğunun örgütlere yansıyan en önemli sonuçlarından biri devamsızlık yapılmasıdır. Devamsızlık en anlaşılır hali ile çalışanın mazereti

olmaksızın işe gelmemesi durumudur. Bunun yanında yine mazeretsiz şekilde işine geç gelmesi ya da erken çıkması da devamsızlık olarak değerlendirilmektedir. Burada önemli olan nokta çalışanın mazereti olmadan devamsızlık yapıyor olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 71; Yenihan, 2010: 27). Bununla birlikte çalışanların yasal hak ve izinlerine dayanarak devamsızlık yapması ilk bakışta çok büyük bir problem gibi görünmese de işletmelere ekonomik olarak ağır zararları olabilmektedir. Devamsızlık nedeni ile işlerin aksaması ya da işlerin aksamaması için diğer çalışanlara fazla iş yükü ve fazla mesai olarak yansması ya da hizmette aksaklık yaratması gibi etkileri bulunmaktadır. Devamsızlık yapan personelin görevini diğer çalışanlara yansıtmak bir çözüm olabilir gibi görünse de özel tecrübe ve yeterlilik isteyen işlerde bu ne yazık ki mümkün olmamaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59; Atay, 2006: 80).

İşgören devir hızı: Çalışan devir hızı, bir işletmedeki belirli bir sürede işten ayrılan personel sayısının toplam çalışan sayısına oranlanması sonucu elde edilen orandır. Çalışan devir hızı, ülkenin içinde bulunduğu siyasal ve ekonomik koşullar gibi örgüt dışı olaylardan da kaynaklanabilmektedir. Ancak bu gibi etkenler çoğu zaman ön görülemeyen ya da müdahale edilemeyen durumlardır. İş doyumsuzluğu sonucu oluşan işgören devir artışı ise örgüt içi unsurlardan kaynaklanır ve kontrol edilebilir nedenlerdir. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar, iş doyumunu iş gören devrini en çok etkileyen neden olarak açıklamıştır. (Köroğlu, 2011: 92). İş doyumsuzluğunun işten ayrılma niyetini ve işgören devrini beslemesi kaçınılmazdır. Çünkü hiçbir çalışan tatminsiz, memnuniyetsiz ve mutsuz olduğu bir ortamda bulunmak ve çalışmak istemez(Keleş, 2006: 79).

Grev ve sendikal faaliyetlerin artması: Yapılan araştırmalar iş doyumsuzluğu ile sendikal faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş doyumu yükseldikçe çalışanların sendikal faaliyetlere ilgisinin azaldığı görülmektedir. Ancak ücret politikaları, maaş artışları, ödül ve ceza uygulamaları, çalışma saatleri, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve işletme içindeki benzeri unsurların çalışanları memnun etmemesi durumunda işgörenler tepkilerini göstermek ve seslerini duyurabilmek için sendikal faaliyetlere başvurabilir (Keleş, 2006: 79). Sendikal faaliyetlerin yanında işgörenlerin en çok başvurduğu tepki gösterme şekli grevlerdir. İnsan kaynakları

yönetimi açısından ele alındığında bu tarz sendikal faaliyetler ve grevler aslında işgörenin iş doyumunu arttırmak adına yapılan hareketlerdir(Yenihan, 2010: 31).

### **3.5. İş Doyumunun Temellendirildiği Kuramlar**

İş hayatının insan için önemi ile çalışan olarak insanın örgütsel yapıdaki yeri ve öneminin anlaşılması, iş doyumunu kavramının ortaya çıkması ve bu alanda bilimsel araştırmalar yapılmasında etkili olmuştur. Araştırmacılar iş doyumunu daha çok motivasyon kuramları ile temellendirerek açıklamışlardır. Motivasyon Kuramları;

“Kapsam Kuramları” ve “Süreç Kuramları” olmak üzere iki başlık altında gruplandırılmıştır (Koçel, 2014).

#### **3.5.1. Kapsam kuramları**

Kapsam kuramları, örgütsel yapı içerisinde çalışanın, iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesini, iş doyumunun nasıl arttırılabileceğini ve çalışanların davranışlarını açıklayan kuramlardır (Çivilidağ, 2011). “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı” ve “McClelland’ın İhtiyaçlar Kuramı” başlıca motivasyon kuramları olarak değerlendirilmektedir (Akbulut, 2015; Aksaraylı, 2014).

##### **3.5.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Abraham Maslow tarafından 1943 yılında geliştirilen, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik olarak bir piramidin basamakları üzerinde açıklanması dolayısıyla ihtiyaçlar piramidi olarak da bilinen bir psikoloji kuramıdır. İhtiyaçların hiyerarşik bir sıra ile incelenmesi, üst basamağa geçmek için önceki basamakta yer alan ihtiyaçların karşılanması gerekliliği, ihtiyaçların aynı zamanda motivasyon kaynağı olarak gösterilmesi bu yaklaşıma dikkati çeken önemli noktalar arasındadır (Cüceloğlu, 2000).

Maslow, öne sürdüğü yaklaşımı açıklamak için 5 basamaktan oluşan bir piramit modeli kullanmıştır. Piramidin her basamağında insan gereksinimlerine yer verdiği bu modelde ilk üç basamağı temel ihtiyaçlar sonraki iki basamağı ise üst düzey ihtiyaçlar için ayırmıştır (Toker, 2011).

Temel ihtiyaçlar; modele bakıldığında, piramidin en alt basamağında insanın yaşamını sürdürebilmesi için elzem olan yeme, içme, uyuma gibi fizyolojik ihtiyaçlara yer verildiği görülmektedir. İkinci basamakta güvenlik ihtiyacı bulunurken, bu basamağın içeriğini fiziksel ve finansal güvenlik için gerekli olan ihtiyaçlar oluşturmaktadır (Cüceloğlu, 2000). Piramidin üçüncü basamağında sevmeye, sevilme ve bir gruba ait olma ihtiyacı bulunmakta, sosyal kabul ve onayın insan için önemli bir ihtiyaç olduğu, karşılanmamasının bireyin yaşamında ortaya çıkardığı sorunlar üzerinde durulmaktadır (Akbaba, 2006).

Üst düzey ihtiyaçlar; saygı ve saygınlık ihtiyacı dördüncü basamakta yer almakta ve insanların yaşamdaki tercihlerine, yaşam şekillerine yönelik çevresinden saygı görmeye ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında yaşadığı toplumda bir statüye sahip olmasının ve saygınlığın da birey için önemli bir ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır (Yazgan İnanç, 2017). Maslow, kendini gerçekleştirme ihtiyacını piramidin en üst ve son basamağında konumlandırmıştır. Bu basamağı, bireyin ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkarabileceği, kendinde var olan potansiyeli tam olarak kullanabileceği evrensel bakış açısı geliştirerek toplumsal düzeyde iz bırakabilecek eserler yaratabileceği ihtiyaçlara ayırmış, bu basamakta öz yeterlilik ve öz denetimin önemine dikkat çekmiştir. Maslow'a göre bireyin en üst basamağa ulaşabilmesi aşamalı olarak bütün basamaklarda yer alan ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Bir basamaktaki ihtiyaçlarının karşılanmaması bir üst basamağa geçilmesi önünde önemli bir engeldir. Ona göre bireyin kendini gerçekleştirmesi ancak bütün ihtiyaçlarının karşılanması ile mümkün olmaktadır (Cüceloğlu, 2000).

### **3.5.1.2. Çift Faktör Kuramı**

Motivasyon kuramlarından bir diğeri Herzberg'in ortaya koyduğu çift faktör kuramıdır. Herzberg kuramında iş doyumunu üzerinde etkisi olan iki boyutu incelemektedir. İlk boyutta iş doyumunu yükselten motivasyon faktörleri bulunurken diğeri boyutta doyumsuzluğu önleyen koruyucu (hijyen) faktörler oluşturmaktadır. Motivasyon faktörleri, iyi performans gösterme, başarılı ve tanınır olma, işinde yükselme, takdir toplama, sorumluluk bilinci ile hareket etme gibi içsel süreçlerdir ve iş doyumunu üreten faktörler olarak ifade edilmektedir (Ulukuş, 2016). Doyumsuzluğu engelleyen koruyucu (hijyen) faktörler ise kurumun yönetim ve denetim politikası, ücret, çalışma şartları, kurumda kişiler arası iletişim ve ilişkiler gibi dışsal değişkenlerden oluşur. Herzberg'e göre bu faktörler iş doyumunu üretmeseler de iş doyumsuzluğunu önleyebilme özelliğine sahip olduklarından koruyucu (hijyen) faktörleri olarak değerlendirilmelidir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İş doyumunu sağlanabilmesi için, yaklaşımda sözü edilen iki etmenin bir arada bulunmasının gerekliliği vurgulamaktadır. Faktörlerden birinin eksikliğinin, çalışanın işe ve kuruma yönelik beklenti ve algısında değişiklik yaratacağı ifade edilmektedir (Kapucu, 2019).

### **3.5.1.3. McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı**

McClelland'ın "başarım motivasyonu" ya da "üç ihtiyaç teorisi" olarak da isimlendirilen kuramı, fizyolojik ihtiyaçlardan çok, sosyal öğrenme sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçları ve bunları gidermede etkili olan motivasyon unsurlarını açıklamaktadır. McClelland kuramında, motivasyonu sağlamada "başarı", "aidiyet" ve "güç" olmak üzere üç itici faktörden söz eder (Ulukuş, 2016).

Başarı: Kurama göre, başarıyı bir ihtiyaç olarak hisseden bireyler. Sorumluluk almaya istekli davranarak daha çok çaba sarf etme eğilimindedir. Bu bireyler kendilerine belirledikleri, ulaşılması güç ama gerçekçi hedeflere ulaşmada motivasyon kaynağı olarak, başarı ihtiyacını kullanırlar (Koçel, 2014). Başarı olma isteği onları, gerekli bilgi ve becerileri edinmeye, mücadeleye, risk almaya ve sorumluluk yüklenmeye teşvik eder.

McClelland'a göre başarı ihtiyacı baskın olan bireyler bireysel çalışmaya da yatkın olmaktadır.

**Aidiyet:** McClelland geliştirdiği kuramında, sosyal ilişkilerin bireyler için motive edici bir ihtiyaç olduğunu vurgular. Ona göre, insanlar başkaları tarafından takdir edilme, bir gruba ait hissetme, beğenilme ve değer görme eğilimindedir. Bu ihtiyacı baskın olarak hisseden bireyler reddedilme endişesi taşır ve takdir toplamak için sorumluluk alarak, rekabet ortamında yer alırlar. Risk almaz, mevcut düzeni sürdürme yönünde davranışlar sergilerler. Genellikle sosyal etkileşimin yoğun olduğu pozisyonlarda çalışmayı tercih etmektedirler (McClelland, 1987).

**Güç:** Kurama göre güç ihtiyacı, bireyin kontrol dürtüsünden kaynaklanan bir motivasyon unsurudur. Bu ihtiyacı baskın olan bireyler, çevresini denetim altına alma yönünde çaba harcarlar. Yüksek statü kazanmayı, otorite elde etmek için arzu ederler. Genellikle başkalarını etkileri altına alabilecekleri, yönetim ve liderlik üstlenebilecekleri pozisyonlarda görev almayı tercih etmektedirler (Küçüközkan, 2015).

### **3.5.2. Süreç kuramları**

İş doyumunun temellendirildiği kuramların kategorize edildiği bir diğer başlık “Süreç Kuramları”dır. Bu kuramlar ihtiyaçları, iş doyumunu etkileyen içsel faktörler olarak değerlendirdiğinden, sadece ihtiyaçların karşılanması ile iş doyumunu sağlanamayacağını bunun yanında dışsal birçok faktörün de göz önünde bulundurulması gerektiğini ileri sürmektedir. Çalışmalarda genellikle; “Vroom’un Beklenti Motivasyonu Kuramı”, “Adams’ın Eşitlik Kuramı” ve “Locke’un Amaç Kuramı” bu kategori içerisinde yer almaktadır.

#### **3.5.2.1. Beklenti Motivasyonu Kuramı**

Diğer bir adıyla “Değerlilik–Araçsallık Beklentisi Teorisi” olarak literatürde yer edinmiş olan Kanadalı Profesör Victor Vroom’un 1964 yılında geliştirmiş olduğu kuram, beklenti kuramlarının temeli olarak kabul edilmektedir.

Kurama göre çalışanın yaptığı işin sonucunda elde edeceklerine dair girdiği beklenti onu daha fazla performans göstermeye iten nedendir. Bu beklenti ne kadar yüksek tutulursa, çalışanın performansını arttırmak için göstereceği çaba da o denli fazla olacaktır. Kurumun kullanacağı ödülün şekli ve büyüklüğü çalışanın ödülü elde etme arzusunun arttıracak, işin istenen şekilde sonuçlanması için performansını üst seviyede ortaya koymasını sağlayacaktır (Ünlü, 2013; Ulukuş, 2016).

Kuramın bileşenlerinden biri olan değerlilik ise elde edilen sonuca çalışanların (bireysel farklılıkları göz önünde bulundurularak) her birinin vereceği değerin farklı olabileceğini ifade etmek için kullanılmıştır (Küçüközkan, 2015). Örneğin, bir çalışan gösterdiği yüksek performans sonucunda daha fazla ücret elde etmeyi beklerken, diğer çalışan terfi beklentisi ile hareket edebilmektedir.

### **3.5.2.2. Eşitlik Kuramı**

John Stacey Adams'ın 1963 yılında geliştirdiği "Eşitlik Kuramı" motivasyon kuramları arasında yer almaktadır. Kurama göre, bireyin yaptığı iş için gösterdiği çaba ile işin sonucunda elde ettiği ödül (maaş, terfi, takdir vb.) yani girdi ile çıktı arasındaki fark kişinin iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu belirleyen etkidir. Kişi gösterdiği performansa eş değer kazanç elde edemediğinde haksızlığa maruz kaldığı düşüncesi geliştirecek, bu durum onun işe yönelik motivasyonunun düşmesine ve iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Küçüközkan, 2015).

Kuramda özellikle bireyin, çalışma hayatında gösterdiği çaba ve elde ettiklerini iş arkadaşları ile kıyasladığını, arada eşitsizlik olması durumunda adaletsizliğe maruz kaldığı düşüncesi geliştireceği bunun sonucunun ise motivasyonu ve iş doyumunu düşüreceği de vurgulanmaktadır (Yeşil Kocagazioğlu, 2019). Bunun yanında çalışanın iş arkadaşı ile yaptığı kıyaslamada, iş arkadaşının daha yüksek kazanç elde etmesinin sebeplerine yönelerek kendi davranışlarında değişimler yapabileceği ve işi için daha fazla emek sarf etme konusunda kendisini güdüleyebileceği de ifade edilmektedir (Koçel, 2014).

### 3.5.2.3. Amaç (Hedef Belirleme) Kuramı

Amaç belirleme, 1960'lı yılların sonlarında Edwin Locke tarafından ortaya konmuş bir kuramdır. Locke (1976) kuramında, birey için belirlenmiş net bir hedefin, onu başarıya yönelten temel motivasyon kaynağı olduğunu göstermiştir. Ona göre hedef ne denli zor olursa, ulaşmak için sergilenen çaba o denli fazla olacak ve bireyin performansının yükselmesi üzerinde etki yaratacaktır. Bunun nedenini ise, fazla çaba sergilenerek elde edilen başarının, kişiye zafer duygusu yaratarak daha yüksek doyum sağlayacağı şeklinde ifade etmiştir (Locke, 1976).

Kurama göre; Belirlenmiş bir hedef doğrultusunda hareket etmek çalışanın motivasyonunun kaynağını oluşturmaktadır. Hedefin, karışıklığa sebep vermeyecek şekilde, açık ve net olarak belirlenmiş olması gerekir. Hedef, zorluk derecesi yüksek ancak gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır. Hedefe giden yolda geri bildirim sağlanması performansı ve motivasyonu yükselteceğinden önemli görülmektedir. Örgütsel yapıda, hedef belirlenme aşamasında çalışanın yer alması, her zaman istenen bir durum olmasa da hedefi benimseyerek daha çok çaba göstermesi ve performansı üzerinde etkili olmaktadır (Öztürk ve Şahbudak, 2015; Koçel, 2014).

.....



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada betimsel ilişkiyel tarama modeli kullanılacaktır. İlişkiyel tarama modeli, iki ya da ikiden fazla değişken arasındaki değişimin ne olduğunu belirlemeye çalışır. Bu modelde bulunan ilişkiler değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için bazı ipuçları verir (Karasar, 2011). Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki belirlenecektir. Ayrıca okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılacaktır.

#### 4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin Çorum ili merkezinde özel ve devlete bağlı anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenler oluşturmaktadır. Alınan bilgilere göre Çorum ili merkezinde özel ve devlete bağlı anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmen sayısının 153 olduğu bilinmektedir. Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994) belirlediği formül ile hesaplanmıştır.

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

*N: Hedef kitledeki birey sayısı*

*n : Örneklem alınacak birey sayısı*

*p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)*

*q : İncelenen olayın görülmeşiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)*

*t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer*

*d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen  $\pm$  örneklem hatasıdır*

**Şekil 1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Formül (Salant ve Dillman, 1994, s. 55)**

Örneklem formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü  $n = 127 (1,96)^2 (0,5) (0,5) / (0,5)^2 (127-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5) = 109$  olarak hesaplanmıştır. Araştırmada 104 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.



**Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı**

<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	37	32,8
Kadın	67	67,2
<b>Yaş</b>		
18-25	25	20,9
26-30	23	20,9
31-35	20	17,2
36-40	23	29,1
40 Üzeri	13	11,9
<b>Eğitim Durumu</b>		
Önlisans	37	35,1
Lisans	67	64,9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	72	61,2
Bekar	32	38,8
<b>Mesleki Kıdem</b>		
1 Yıldan Az	23	17,2
1-5 Yıl	24	29,1
6-10 Yıl	21	21,6
11-15 Yıl	18	14,2
15 Yıl Üzeri	19	17,9
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1 Yıldan Az	12	14,2
1-5 Yıl	49	44,0
6-10 Yıl	18	20,9
11-15 Yıl	16	11,9
15 Yıl Üzeri	12	9,0
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		
Evet	118	88,1
Hayır	16	11,9

Öğretmenler cinsiyete göre 37'si (%32,8) erkek, 67'si (%67,2) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 25'i (%20,9) 18-25, 23'i (%20,9) 26-30, 20'ü (%17,2) 31-35, 23'u (%29,1) 36-40, 13'ü (%11,9) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 37'si (%35,1) önlisans, 67'si (%64,9) lisans olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 72'si (%61,2) evli, 32'si (%38,8) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 23'ü (%17,2) 1 yıldan az, 24'u

(%29,1) 1-5 yıl, 21'u (%21,6) 6-10 yıl, 19'u (%14,2) 11-15 yıl, 18'i (%17,9) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler kurumda çalışma süresine göre 12'u (%14,2) 1 yıldan az, 49'u (%44,0) 1-5 yıl, 18'i (%20,9) 6-10 yıl, 16'sı (%11,9) 11-15 yıl, 12'si (%9,0) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleği isteyerek seçme durumuna göre 88'i (%88,1) evet, 16'sı (%11,9) hayır olarak dağılmaktadır.

### **4.3. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada kişisel bilgi formu, öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu ve iş doyumu ölçeğinden yararlanılmıştır.

#### **4.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel bilgi formu bu çalışmaya yönelik geliştirilmiştir. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili sorular yer alacaktır.

#### **4.3.2. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ)**

Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ), Quinless ve Nelson (1988) tarafından geliştirilmiş ve Boysan (2006) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ancak daha sonra Yavaş (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada Yavaş (2012)'in yaptığı çalışma sonucunda 15 madde ve 2 alt boyuttan oluşan Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Kullanılmıştır. Buna göre ÖÇÖ 5'li likert şeklinde hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri; “Her Zaman = 5, Çoğu Zaman = 4, Bazen = 3, Çok Nadir = 2 ve Hiçbir Zaman = 1” olarak puanlanmıştır. Ölçeğin 2.,4.,5.,9.,12 ve 13. Maddeleri ters maddedir. Ölçekten elde edilen toplam puanlar arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyi artmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu güvenilirlik katsayısı Cronbach  $\alpha$ : 0.80 bulunmuştur. Dışsal Kontrol Edilemezlik (DKEZ) alt boyutunu oluşturan maddeler 1.,3.,6.,7.,8.,10.,14. Ve 15. Maddeler iken içsel Kontrol Edilebilirlik (KE) alt boyutunu oluşturan maddeler 2.,4.,5.,9.,11.,12. Ve 13. Maddelerdir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,846 olarak yüksek bulunmuştur.

### 4.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmada, bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından geliştirilmiş olan Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir. Ölçeğin Türk popülasyonuna uygulamasını yapan Yetim (1993) tarafından ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir. Ayrıca, Köker'in (1991) uyarlama çalışmasında test-tekrar test katsayısının .85 olduğu, madde test korelasyonlarının ise .71 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,869 olarak yüksek bulunmuştur.

### 4.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa versiyonu Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir (akt. Baycan, 1985). Türkçe formu için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış olup Cronbach Alpha değeri 0.77 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada içsel iş doyumunu Cronbach Alpha=0.88, dışsal iş doyumunu=0.83 olarak hesaplanmıştır. 1-5 puan arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için "hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan" olarak değerlendirilir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyumunu) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 alt boyut ve 20 maddeden oluşur. İçsel iş doyumunu ile ilgili özellikler 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20. Maddelerde, dışsal iş doyumunu ile ilgili özellikler 5,6,12,13,14,17,18,19. Maddelerde, genel iş doyumunu ile ilgili özellikler ise 20 maddenin tümünde bulunmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,885 olarak yüksek bulunmuştur.

#### 4.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116). Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 5.1. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doymu ve İş Doymu Puan Ortalamaları

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doymu ve iş doymu yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 2. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doymu ve İş Doymu Puan Ortalamaları**

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
<b>Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam</b>	104	35,649	7,330	26,000	52,000
Dışsal Kontrol Edilemezlik	104	19,799	5,119	12,000	29,000
İçsel Kontrol Edilemezlik	104	15,851	3,108	10,000	24,000
<b>Yaşam Doymu</b>	104	3,124	0,864	1,400	4,600
<b>İş Doymu Genel</b>	104	3,643	0,513	2,300	4,700
İçsel Doyum	104	3,801	0,549	2,250	4,750
Dışsal Doyum	104	3,406	0,547	2,380	4,620

Öğretmenlerin “öğrenilmiş çaresizlik toplam” ortalaması  $35,649 \pm 7,330$  (Min=26; Maks=52), “dışsal kontrol edilemezlik” ortalaması  $19,799 \pm 5,119$  (Min=12; Maks=29), “içsel kontrol edilemezlik” ortalaması  $15,851 \pm 3,108$  (Min=10; Maks=24), “yaşam doymu” ortalaması orta  $3,124 \pm 0,864$  (Min=1.4; Maks=4.6), “iş doymu genel” ortalaması yüksek  $3,643 \pm 0,513$  (Min=2.3; Maks=4.7), “içsel doyum” ortalaması yüksek  $3,801 \pm 0,549$  (Min=2.25; Maks=4.75), “dışsal doyum” ortalaması yüksek  $3,406 \pm 0,547$  (Min=2.38; Maks=4.62) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doymu ve iş doymu düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

## 5.2. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doymu ve İş Doymu Arasındaki İlişkiler

**Tablo 3. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doymu ve İş Doymu Puanları Arasında Korelasyon Analizi**

		Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam	Dışsal Kontrol Edilemezlik	İçsel Kontrol Edilemezlik	Yaşam Doymu	İş Doymu Genel	İçsel Doym	Dışsal Doym
<b>Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam</b>	r	1,000						
	p	0,000						
<b>Dışsal Kontrol Edilemezlik</b>	r	0,936**	1,000					
	p	0,000	0,000					
<b>İçsel Kontrol Edilemezlik</b>	r	0,816**	0,561**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000				
<b>Yaşam Doymu</b>	r	-0,133	-0,042	-0,244**	1,000			
	p	0,126	0,628	0,004	0,000			
<b>İş Doymu Genel</b>	r	-0,324**	-0,272**	-0,317**	0,556**	1,000		
	p	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		
<b>İçsel Doym</b>	r	-0,433**	-0,395**	-0,370**	0,472**	0,958**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
<b>Dışsal Doym</b>	r	-0,108	-0,043	-0,185*	0,594**	0,901**	0,738**	1,000
	p	0,213	0,624	0,032	0,000	0,000	0,000	0,000

\*<0,05; \*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik, yaşam doymu, iş doymu genel, içsel doym, dışsal doym, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; dışsal kontrol edilemezlik ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=0.936$  pozitif çok yüksek ( $p=0,000<0.05$ ), içsel kontrol edilemezlik ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=0.816$  pozitif yüksek ( $p=0,000<0.05$ ), içsel kontrol edilemezlik ile dışsal kontrol edilemezlik arasında  $r=0.561$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), yaşam doymu ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.244$  negatif çok zayıf ( $p=0,004<0.05$ ), iş doymu genel ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=-0.324$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), iş doymu genel ile dışsal kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.272$  negatif zayıf ( $p=0,001<0.05$ ), iş doymu genel ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.317$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), iş doymu genel ile yaşam doymu arasında  $r=0.556$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doym ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=-0.433$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doym ile dışsal



kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.395$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.37$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile yaşam doyumu arasında  $r=0.472$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile iş doyumu genel arasında  $r=0.958$  pozitif çok yüksek ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal doyum ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.185$  negatif çok zayıf ( $p=0,032<0.05$ ), dışsal doyum ile yaşam doyumu arasında  $r=0.594$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal doyum ile iş doyumu genel arasında  $r=0.901$  pozitif çok yüksek ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal doyum ile içsel doyum arasında  $r=0.738$  pozitif yüksek ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4. Öğrenilmiş Çaresizliğin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Yaşam Doyumu	Sabit	3,682	9,958	0,000	2,377	0,126	0,010
	Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam	-0,133	-1,542	0,126			
Yaşam Doyumu	Sabit	4,079	10,520	0,000	5,131	<b>0,007</b>	0,058
	Dışsal Kontrol Edilemezlik	0,138	1,360	0,176			
	İçsel Kontrol Edilemezlik	-0,322	-3,164	<b>0,002</b>			
Lineer Regresyon Analizi							

Öğrenilmiş çaresizlik toplam ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,377$ ;  $p=0,126>0,050$ ).

Dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=5,131$ ;  $p=0,007<0.05$ ). Yaşam doyumu düzeyindeki toplam değişim %5.8 oranında dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,058$ ). Dışsal kontrol edilemezlik yaşam doyumu düzeyini etkilememektedir ( $p=0.176>0.05$ ). İçsel kontrol edilemezlik yaşam doyumu düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,322$ ).

**Tablo 5. Öğrenilmiş Çaresizliğin İş Doyumu Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İş Doyumu Genel	Sabit	4,452	21,229	0,000	15,517	<b>0,000</b>	0,098
	Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam	-0,324	-3,939	<b>0,000</b>			
İş Doyumu Genel	Sabit	4,542	20,165	0,000	8,364	<b>0,000</b>	0,100
	Dışsal Kontrol Edilemezlik	-0,138	-1,388	0,167			
	İçsel Kontrol Edilemezlik	-0,239	-2,405	<b>0,018</b>			

Lineer Regresyon Analizi

Öğrenilmiş çaresizlik toplam ile iş doyumu genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=15,517; p=0,000<0.05). İş doyumu genel düzeyindeki toplam değişim %9.8 oranında öğrenilmiş çaresizlik toplam tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,098). Öğrenilmiş Çaresizlik toplam iş doyumu genel düzeyini azaltmaktadır ( $\beta$ =-0,324).

Dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik ile iş doyumu genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=8,364; p=0,000<0.05). İş doyumu genel düzeyindeki toplam değişim %10 oranında dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,100). Dışsal kontrol edilemezlik iş doyumu genel düzeyini etkilememektedir (p=0.167>0.05). İçsel kontrol edilemezlik iş doyumu genel düzeyini azaltmaktadır ( $\beta$ =-0,239).

Öğrenilmiş çaresizlik puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

### **5.3. Öğrenilmiş Çaresizlik, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması**

Öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu ve iş doyumu puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması aşağıda verilmektedir.

**Tablo 6. Öğrenilmiş Çaresizlik Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam	Dışsal Kontrol Edilemezlik	İçsel Kontrol Edilemezlik
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	37	33,636±6,741	18,364±4,750	15,273±2,798
Kadın	67	36,633±7,440	20,500±5,172	16,133±3,226
t=		-2,257	-2,305	-1,512
p=		<b>0,026</b>	<b>0,023</b>	0,133
<b>Yaş</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
18-25	25	36,143±4,942	21,000±4,146	15,143±2,460
26-30	23	36,429±7,480	20,000±5,249	16,429±2,602
31-35	20	34,913±7,839	19,435±5,273	15,478±3,088
36-40	23	38,103±8,110	21,282±5,150	16,821±4,045
40 Üzeri	13	28,500±1,549	14,250±1,528	14,250±0,447
F=		5,797	7,019	2,847
p=		<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,027</b>
PostHoc=		1>5, 2>5, 3>5, 4>5 (p<0.05)	1>5, 2>5, 3>5, 4>5 (p<0.05)	4>1, 2>5, 4>5 (p<0.05)
<b>Eğitim Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Önlisans	37	36,149±7,381	20,149±4,930	16,000±3,050
Lisans	67	35,379±7,331	19,609±5,237	15,770±3,154
t=		0,579	0,581	0,407
p=		0,564	0,562	0,684
<b>Medeni Durum</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	72	35,768±7,903	19,720±5,145	16,049±3,597
Bekar	32	35,462±6,394	19,923±5,125	15,539±2,119
t=		0,235	-0,224	0,926
p=		0,806	0,823	0,304
<b>Mesleki Kıdem</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	23	36,609±5,671	20,435±3,591	16,174±3,537
1-5 Yıl	24	38,539±8,175	21,923±5,682	16,615±3,718
6-10 Yıl	21	34,414±6,998	19,069±4,519	15,345±3,165
11-15 Yıl	19	32,947±3,009	18,263±1,968	14,684±1,455
15 Yıl Üzeri	18	33,667±8,701	17,833±6,578	15,833±2,160
F=		3,085	3,466	1,538
p=		<b>0,018</b>	<b>0,010</b>	0,195
PostHoc=		2>3, 2>4, 2>5 (p<0.05)	2>3, 2>4, 2>5 (p<0.05)	
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	12	36,737±6,261	19,895±3,740	16,842±3,548
1-5 Yıl	49	37,475±8,199	21,407±5,581	16,068±3,769
6-10 Yıl	18	32,429±5,146	17,536±4,004	14,893±1,595
11-15 Yıl	16	32,750±3,715	17,813±2,639	14,938±1,436
15 Yıl Üzeri	12	36,333±9,394	19,667±6,946	16,667±2,462
F=		3,225	3,708	1,815
p=		<b>0,015</b>	<b>0,007</b>	0,130
PostHoc=		1>3, 2>3, 2>4 (p<0.05)	2>3, 2>4 (p<0.05)	
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	88	34,924±7,281	19,432±5,088	15,492±3,118
Hayır	16	41,000±5,317	22,500±4,648	18,500±1,155
t=		-3,219	-2,285	-3,813
p=		<b>0,002</b>	<b>0,024</b>	<b>0,000</b>

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Erkeklerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanları ( $x=33,636$ ), kadınların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından ( $x=36,633$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,257$ ;  $p=0.026<0.05$ ;  $d=0,415$ ;  $\eta^2=0,037$ ). Erkeklerin dışsal kontrol edilemezlik puanları ( $x=18,364$ ), kadınların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından ( $x=20,500$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,305$ ;  $p=0.023<0.05$ ;  $d=0,424$ ;  $\eta^2=0,039$ ). Öğretmenlerin içsel kontrol edilemezlik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=5,797$ ;  $p=0<0.05$ ;  $\eta^2=0,152$ ). Farkın nedeni yaşı 18-25 olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının yaşı 40 üzeri olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 26-30 olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının yaşı 40 üzeri olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 31-35 olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının yaşı 40 üzeri olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının yaşı 40 üzeri olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal kontrol edilemezlik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=7,019$ ;  $p=0<0.05$ ;  $\eta^2=0,179$ ). Farkın nedeni yaşı 18-25 olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 26-30 olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 31-35 olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel kontrol edilemezlik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=2,847$ ;  $p=0.027<0.05$ ;  $\eta^2=0,081$ ). Farkın nedeni yaşı 36-40 olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 18-25 olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 26-30 olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarından yüksek

olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarının yaşı 40 üzeri olanların içsel kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,085$ ;  $p=0.018<0.05$ ;  $\eta^2=0,087$ ). Farkın nedeni 1-5 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının 6-10 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının 11-15 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının 15 yıl üzeri olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal kontrol edilemezlik puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,466$ ;  $p=0.01<0.05$ ;  $\eta^2=0,097$ ). Farkın nedeni 1-5 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının 6-10 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının 11-15 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının 15 yıl üzeri olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel kontrol edilemezlik puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,225$ ;  $p=0.015<0.05$ ;  $\eta^2=0,091$ ). Farkın nedeni 1 yıldan az olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının 6-10 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının 6-10 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal kontrol edilemezlik puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,708$ ;  $p=0.007<0.05$ ;  $\eta^2=0,103$ ). Farkın nedeni 1-5 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının 6-10 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 1-5 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarının kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışsal kontrol edilemezlik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel kontrol edilemezlik puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Mesleği isteyerek seçenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanları ( $x=34,924$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarından ( $x=41,000$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-3,219$ ;  $p=0.002<0.05$ ;  $d=0,858$ ;  $\eta^2=0,073$ ). Mesleği isteyerek seçenlerin dışsal kontrol edilemezlik puanları ( $x=19,432$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin dışsal kontrol edilemezlik puanlarından ( $x=22,500$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,285$ ;  $p=0.024<0.05$ ;  $d=0,609$ ;  $\eta^2=0,038$ ). Mesleği isteyerek seçenlerin içsel kontrol edilemezlik puanları ( $x=15,492$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin içsel kontrol edilemezlik puanlarından ( $x=18,500$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-3,813$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,016$ ;  $\eta^2=0,099$ ).

**Tablo 7. Yaşam Doyumunu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	Yaşam Doyumu
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS
Erkek	37	2,855±0,762
Kadın	67	3,256±0,883
t=		-2,577
p=		<b>0,011</b>
<b>Yaş</b>		Ort±SS
18-25	25	2,686±0,877
26-30	23	2,800±0,891
31-35	20	3,096±0,612
36-40	23	3,718±0,749
40 Üzeri	13	3,050±0,591
F=		9,290
p=		<b>0,000</b>
PostHoc=		4>1, 4>2, 4>3, 4>5 (p<0.05)
<b>Eğitim Durumu</b>		Ort±SS
Önlisans	37	2,928±0,809
Lisans	67	3,230±0,878
t=		-1,954
p=		0,053
<b>Medeni Durum</b>		Ort±SS
Evli	72	3,173±0,918
Bekar	32	3,046±0,773
t=		0,829
p=		0,409
<b>Mesleki Kıdem</b>		Ort±SS
1 Yıldan Az	23	2,896±1,014
1-5 Yıl	24	3,056±0,821
6-10 Yıl	21	2,779±1,085
11-15 Yıl	19	3,379±0,365
15 Yıl Üzeri	18	3,667±0,327
F=		4,919
p=		<b>0,001</b>
PostHoc=		5>1, 5>2, 4>3, 5>3 (p<0.05)
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1 Yıldan Az	12	2,705±1,018
1-5 Yıl	49	3,092±0,959
6-10 Yıl	18	3,029±0,746
11-15 Yıl	16	3,400±0,343
15 Yıl Üzeri	12	3,800±0,000
F=		3,758
p=		<b>0,006</b>
PostHoc=		4>1, 5>1, 5>2, 5>3 (p<0.05)
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		Ort±SS
Evet	88	3,283±0,785
Hayır	16	1,950±0,369
t=		6,676
p=		<b>0,000</b>

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Erkeklerin yaşam doyumu puanları ( $x=2,855$ ), kadınların yaşam doyumu puanlarından ( $x=3,256$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,577$ ;  $p=0.011<0.05$ ;  $d=0,474$ ;  $\eta^2=0,048$ ). Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları yaşa göre anlamlı farklılık

göstermektedir ( $F=9,290$ ;  $p=0<0.05$ ;  $\eta^2=0,224$ ). Farkın nedeni yaşı 36-40 olanların yaşam doyumu puanlarının yaşı 18-25 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların yaşam doyumu puanlarının yaşı 26-30 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların yaşam doyumu puanlarının 31-35 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların yaşam doyumu puanlarının yaşı 40 üzeri olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,919$ ;  $p=0.001<0.05$ ;  $\eta^2=0,132$ ). Farkın nedeni 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 1 yıldan az olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 1-5 yıl olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 11-15 yıl olanların yaşam doyumu puanlarının 6-10 yıl olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 6-10 yıl olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,758$ ;  $p=0.006<0.05$ ;  $\eta^2=0,104$ ). Farkın nedeni 11-15 yıl olanların yaşam doyumu puanlarının 1 yıldan az olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 1 yıldan az olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 1-5 yıl olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının 6-10 yıl olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Mesleği isteyerek seçenlerin yaşam doyumu puanları ( $x=3,283$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin yaşam doyumu puanlarından ( $x=1,950$ ) yüksek bulunmuştur



( $t=6,676$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,779$ ;  $\eta^2=0,252$ ). İş doyumu puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.



**Tablo 8. İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	İş Doyumu Genel	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	37	3,600±0,530	3,765±0,585	3,352±0,519
Kadın	67	3,664±0,506	3,818±0,534	3,432±0,561
t=		-0,671	-0,524	-0,791
p=		0,503	0,601	0,419
<b>Yaş</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
18-25	25	3,386±0,457	3,500±0,421	3,214±0,584
26-30	23	3,821±0,392	3,976±0,422	3,589±0,439
31-35	20	3,524±0,711	3,783±0,894	3,136±0,439
36-40	23	3,663±0,399	3,777±0,372	3,494±0,527
40 Üzeri	13	3,900±0,510	4,104±0,432	3,594±0,635
F=		4,329	4,482	4,123
p=		<b>0,003</b>	<b>0,002</b>	<b>0,004</b>
PostHoc=		2>1, 4>1, 5>1, 2>3, 5>3 (p<0.05)	2>1, 4>1, 5>1, 5>4 (p<0.05)	2>1, 4>1, 5>1, 2>3, 4>3, 5>3 (p<0.05)
<b>Eğitim Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Önlisans	37	3,571±0,583	3,752±0,550	3,301±0,688
Lisans	67	3,681±0,470	3,827±0,550	3,463±0,447
t=		-1,185	-0,759	-1,648
p=		0,270	0,449	0,150
<b>Medeni Durum</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	72	3,504±0,522	3,703±0,590	3,206±0,506
Bekar	32	3,862±0,417	3,955±0,440	3,721±0,457
t=		-4,169	-2,647	-5,966
p=		<b>0,000</b>	<b>0,006</b>	<b>0,000</b>
<b>Mesleki Kıdem</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	23	3,654±0,530	3,765±0,431	3,489±0,697
1-5 Yıl	24	3,550±0,536	3,650±0,636	3,401±0,462
6-10 Yıl	21	3,492±0,495	3,719±0,538	3,151±0,510
11-15 Yıl	19	3,672±0,622	3,871±0,617	3,375±0,680
15 Yıl Üzeri	18	3,942±0,201	4,125±0,294	3,667±0,273
F=		3,202	3,307	3,303
p=		<b>0,015</b>	<b>0,013</b>	<b>0,013</b>
PostHoc=		5>1, 5>2, 5>3 (p<0.05)	5>1, 5>2, 5>3 (p<0.05)	1>3, 5>3 (p<0.05)
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	12	3,603±0,572	3,715±0,460	3,434±0,758
1-5 Yıl	49	3,489±0,529	3,605±0,577	3,316±0,539
6-10 Yıl	18	3,807±0,350	4,072±0,447	3,411±0,286
11-15 Yıl	16	3,776±0,638	3,982±0,629	3,469±0,709
15 Yıl Üzeri	12	3,900±0,148	4,028±0,082	3,708±0,326
F=		3,310	5,247	1,401
p=		<b>0,013</b>	<b>0,001</b>	0,237
PostHoc=		3>2, 4>2, 5>2 (p<0.05)	3>1, 3>2, 4>2, 5>2 (p<0.05)	
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS

Evet	88	3,730±0,446	3,895±0,462	3,482±0,511
Hayır	16	3,000±0,533	3,104±0,651	2,844±0,486
t=		6,001	6,097	4,717
p=		<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Öğretmenlerin iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin iş doyumunu genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,329$ ;  $p=0.003<0.05$ ;  $\eta^2=0,118$ ). Farkın nedeni yaşı 26-30 olanların iş doyumunu genel puanlarının yaşı 18-25 olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların iş doyumunu genel puanlarının yaşı 18-25 olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının yaşı 18-25 olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 26-30 olanların iş doyumunu genel puanlarının 31-35 olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının 31-35 olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel doyum puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,482$ ;  $p=0.002<0.05$ ;  $\eta^2=0,122$ ). Farkın nedeni yaşı 26-30 olanların içsel doyum puanlarının yaşı 18-25 olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların içsel doyum puanlarının yaşı 18-25 olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların içsel doyum puanlarının yaşı 18-25 olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların içsel doyum puanlarının yaşı 36-40 olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal doyum puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,123$ ;  $p=0.004<0.05$ ;  $\eta^2=0,113$ ). Farkın nedeni yaşı 26-30 olanların dışsal doyum puanlarının yaşı 18-25 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların dışsal doyum puanlarının yaşı 18-25 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların dışsal doyum

puanlarının yaşı 18-25 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 26-30 olanların dışsal doyum puanlarının 31-35 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların dışsal doyum puanlarının 31-35 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 40 üzeri olanların dışsal doyum puanlarının 31-35 olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Evlilerin iş doyumunu genel puanları ( $x=3,504$ ), bekarların iş doyumunu genel puanlarından ( $x=3,862$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-4,169$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=0,739$ ;  $\eta^2=0,116$ ). Evlilerin içsel doyum puanları ( $x=3,703$ ), bekarların içsel doyum puanlarından ( $x=3,955$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,647$ ;  $p=0.006<0.05$ ;  $d=0,469$ ;  $\eta^2=0,050$ ). Evlilerin dışsal doyum puanları ( $x=3,206$ ), bekarların dışsal doyum puanlarından ( $x=3,721$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-5,966$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,058$ ;  $\eta^2=0,212$ ).

Öğretmenlerin iş doyumunu genel puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,202$ ;  $p=0.015<0.05$ ;  $\eta^2=0,090$ ). Farkın nedeni 15 yıl üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının 1 yıldan az olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının 1-5 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının 6-10 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel doyum puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,307$ ;  $p=0.013<0.05$ ;  $\eta^2=0,093$ ). Farkın nedeni 15 yıl üzeri olanların içsel doyum puanlarının 1 yıldan az olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların içsel doyum puanlarının 1-5 yıl olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların içsel doyum puanlarının 6-10 yıl olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal doyum puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,303$ ;  $p=0.013<0.05$ ;  $\eta^2=0,093$ ). Farkın nedeni 1 yıldan az olanların dışsal doyum puanlarının 6-10 yıl olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların dışsal doyum puanlarının 6-10 yıl olanların dışsal doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin iş doyumunu genel puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,310$ ;  $p=0.013<0.05$ ;  $\eta^2=0,093$ ). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarının 1-5 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 11-15 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarının 1-5 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların iş doyumunu genel puanlarının 1-5 yıl olanların iş doyumunu genel puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin içsel doyum puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=5,247$ ;  $p=0.001<0.05$ ;  $\eta^2=0,140$ ). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların içsel doyum puanlarının 1 yıldan az olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 6-10 yıl olanların içsel doyum puanlarının 1-5 yıl olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 11-15 yıl olanların içsel doyum puanlarının 1-5 yıl olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). 15 yıl üzeri olanların içsel doyum puanlarının 1-5 yıl olanların içsel doyum puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin dışsal doyum puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Mesleği isteyerek seçenlerin iş doyumunu genel puanları ( $x=3,730$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin iş doyumunu genel puanlarından ( $x=3,000$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=6,001$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,599$ ;  $\eta^2=0,214$ ). Mesleği isteyerek seçenlerin içsel doyum puanları ( $x=3,895$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin içsel doyum puanlarından ( $x=3,104$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=6,097$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,624$ ;  $\eta^2=0,220$ ). Mesleği isteyerek seçenlerin dışsal doyum puanları ( $x=3,482$ ), mesleği isteyerek seçmeyenlerin

dışsal doyum puanlarından ( $x=2,844$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=4,717$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=1,256$ ;  $\eta^2=0,144$ ).



## TARTIŞMA

Öğrenilmiş çaresizlik toplam, öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, dışsal kontrol edilemezlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik toplam, öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır. Yavaş (2012)'a göre, kadınların erkeklere göre öğrenilmiş çaresizlik yaşama riskinin daha fazla olduğu belirtilmiştir (Yavaş, 2012). Literatür çalışmaları incelendiğinde, kadınların kendi kontrolünde olmadığı negatif koşullara maruz bırakıldıklarında başarısızlık duygusunu erkek çalışanlara oranla daha içsel, diğer benzer durumlara da genelleme eğiliminde oldukları ve kalıcı genel sebeplerle ifade ettikleri vurgulanmış, yine aynı araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran öğrenilmiş çaresizlik duygusuna daha yatkın oldukları, sıkılma bıkkınlık gibi pasif davranışlarla öğrenilmiş çaresizlik duygu belirtilerini daha sık sergiledikleri belirtilmiştir (Bayhan ve ark., 2014).

Avşaroğlu, Deniz, ve Kahraman (2005) araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumuna farklılaşma görülmemiştir. Şahin (2008) araştırmasında; cinsiyet ve medeni durum açısından yaşam doyumunu ölçeceği toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmada, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Taş (2011) öğretmenlerde yaşam doyumunun; cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterdiği, yaş, meslekteki çalışma süresi, eğitim durumu ve medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Yüksel-Şahin ve Sarıdemir (2017), öğretmenlerin yaş düzeyi arttıkça yaşam doyumunu düzeyinin düştüğünü bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu araştırmada yaşam doyumunu düzeylerinin eğitim durumu, medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam doyumunu düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2001), çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Öğretmenlerin görev yerleri değişkeninde, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin köyde çalışan öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin kıdem ve yaş değişkenlerinin arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı, belirtilmiştir. Tan (2003) yapmış olduğu tez çalışmasında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iyi seviyede olduğunu, branş ile cinsiyet değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde bir etki oluşturmadığını, hizmet süresindeki artışa karşılık öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin yükseldiği, öğrenim seviyesi yükseldikçe iş doyum seviyelerinin arttığını ortaya koymuştur. Canbay (2007), tez çalışmasında kadın öğretmenlerin, mesleki doyumlarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğunu bulgulamıştır. Araştırmanın medeni durumu alt boyutuna baktığımızda evli öğretmenlerin daha fazla mesleki doyuma sahip oldukları görülmüştür. Yaş değişkenine baktığımızda ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Taşdan ve Tiryaki (2010), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinde mesleki doyum düzeylerini etkileyecek herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmada devlet okullarında çalışan



öğretmenlerin mesleki doyumlarının özelde çalışan öğretmenlere nazaran daha az olduğu bulgulanmıştır. Akkamış (2010) araştırmasında öğretmenlerin yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, çalıştığı kademe gibi değişkenlerle olan ilişkisini inceleyemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda okulun bulunduğu cinsiyet, mesleki kıdem değişkenleri ve mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada medeni durum, çalıştığı kademe ve öğrenim durumu değişkenlerine göre ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Kılıç (2011), çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem, branş, terfi, ücret ve çalışılan okulun fiziki koşullarından etkilendiğini, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Özkan (2017), yapmış olduğu araştırmada devlet okullarında çalışan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını ve iş doyumlarını etkileyen unsurları incelemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda elde edinilen bulgulara göre ortaokulda görev yapan erkek öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, ilkokulda görev yapan kadın öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadıoğlu ve Zafer Güneş (2018), yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinde de artış yaşandığı belirlenmiştir. Gafa (2019), araştırmasında öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okutulan sınıf düzeyleri değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Akan (2019), araştırmasında öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, çalıştıkları okul ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Sargent ve Hannum (2003), Öğretmenleri Mutlu Etmek: İlkokuldaki Öğretmenlerin Kariyer Memnuniyeti, Kırsal Çin Örneği'' isimli araştırmalarında, okul öncesi kademelerde çalışan öğretmenler için elde ettikleri bulgularda yaş seviyesi düşük öğretmenlerin, yaş seviyesi yüksek öğretmenlere göre iş doyumlarının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalarında öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığını belirlemişlerdir. Crossman ve Harris (2006) yaptıkları araştırmada cinsiyet, yaş ve çalışma süresine göre analiz edildiğinde memnuniyet açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu çalışmada iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum

düzeylerinin yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.



## SONUÇ

Bu araştırmada öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu, iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada 104 okulöncesi öğretmenine ulaşılmış öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu, iş doyumu arasındaki hipotezler test edilmiş ve elde edilen bulgulara göre sonuçlar aşağıda verilmektedir.

- Öğrenilmiş çaresizlik ile yaşam doyumu arasında ilişki bulunmadığı saptanmış ve alt boyutlar incelendiğinde dışsal kontrol edilemezliğin yaşam doyumu düzeyini etkilemediği, içsel kontrol edilemezliğin yaşam doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizliğin iş doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal kontrol edilemezlik iş doyumu etkilemediği fakat içsel kontrol edilemezliğin iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, dışsal kontrol edilemezlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği; içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenilmiş çaresizlik toplam, öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır.
- Yaşam doyumu düzeylerinin eğitim durumu, medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Yaşam doyumu düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır.
- İş doyumu genel, içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- İş doyumu genel, içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinin yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği; sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Öğretmenlerin kararsızlık düzeyindeki yaşam doyumlarını artıracak düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.
- Öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin mevcut iş doyum düzeylerinin korunmasına ve geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir.
- Araştırmada öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin çok nadir düzeyde çıkması memnuniyet vericidir.
- Meslek itibarıyla de öğrenilmiş çaresizliğin yakışmadığı öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerini daha detaylı incelemeye yönelik nitel çalışmalar yapılabilir.
- Bu araştırma Çorum ilinde görev yapan 104 okul öncesi öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha fazla okul öncesi öğretmen üzerinde araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- Abramson LY, Garber J, Seligman MEP, 1980. Learned helplessness in humans: An attributional analysis. In J. Garber, MEP Seligman (Eds.), Human Helplessness. New York: Academic Press, 3-35.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 343-361.
- Akbulut, B. (2015). "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki." (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 4, 1-25.
- Aknin, L. B., Barrington-Leigh, C. P., Dunn, E. W., Helliwell, J. F., Burns, J., Biswas-Diener, R., . . . Norton, M. I. (2013). Prosocial spending and well-being: Cross-cultural evidence for a psychological universal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 635-652.
- Aksaraylı, M. F. (2014). Türkiye'de İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Tematik Açısından Analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), 774-788.
- Aktan, C. C. & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8(2), 58-71.
- Alıç, D. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10394/127183>.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research* 1(1), 1-24.
- Appleton, S., & Song, L. (2008). Life Satisfaction in Urban China: Components and Determinants. *World Development*, 36(11), 2325-2340.
- Atay, F. (2006). Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam

- Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 115-129.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 115-129.
- Aydın, A.G. (1985). Sosyal başarı eğitimi ile sosyal beceri eğitiminin çocuklarda öğrenilmiş çaresizlik davranışının ortadan kaldırılmasına etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baird, B., Lucas, R., & Donnellan, M. B. (2010). Life Satisfaction Across the Lifespan: Findings from Two Nationally Representative Panel Studies. *Social Indicators Research*, 99(2), 183-203.
- Barutçu, E. & Çöllü, B.C. (2020). Öğrenilmiş Çaresizlik ile Motivasyon Arasındaki İlişki: Pamukkale Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-13.
- Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış, (2.Baskı). Ankara, Aydan Yayınevi.
- Baştemur, Y. (2006). İş Tatminiyle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bayhan Karapınar, P. & Camgöz, S. M. (2014). Örgütsel adalet-öğrenilmiş çaresizlik ilişkisinde cinsiyetin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 7-8.
- Bayrak Kök, S. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bilican Gökkaya, V. (2015). Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik, *Turkish Studies*, 10 (14), 53-70.
- Bortner, R. W., & Hultsch, D. F. (1970). A Multivariate Analysis of Correlates of Life Satisfaction in Adulthood. *Journal of Gerontology*, 25(1), 41-47.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American psychologist*, 36(2), 129-148.

- Brickman, P. and Campbell, D. T.: 1971, 'Hedonic relativism and planning the good society', in M. H. Apply (ed.) *Adaptation Level Theory: A Symposium* (Academic Press, New York), Brown, R., & Ogden, J. (2004). Children's eating attitudes and behaviour: a study of the modelling and control theories of parental influence. *Health Education Research*, 19(3), 261–271. pp. 287--302.
- Callahan, M. R., Tolman, R. M., & Saunders, D. G. (2003). Adolescent dating violence victimization and psychological well-being. *Journal of Adolescent Research*, 18(6), 664-681.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetim*, Ankara.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Caprara, G. V., & Steca, P. (2005). Self-efficacy beliefs as determinants of prosocial behavior conducive to life satisfaction across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(2), 191-217.
- Carp, F. M. and Carp A.:1982, 'Test of a model of domain satisfaction and well being: equity considerations', *Research on Aging* 4, pp. 503--22.
- Cenkseven , F., & Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Cheung, H. Y. and Chan, A. W. (2009). The effect of education on life satisfaction across countries. *Alberta Journal of Educational Research*, 55(1), 124-136.
- Chow, H. (1994). "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan". *International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-153.
- Clark, A., Oswald, A., and War, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Clemente , F., & Sauer, W. J. (1976). Life satisfaction in the United States. *Social Forces*, 54(3), 621-631.



- Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- Csikszentmihalyi, M. (1985). *Beyond boredom and anxiety* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. and Figurski, T. J. (1982). Self-awareness and aversive experience in everyday life. *Journal of personality*, 50(1), 15-19.
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicator Research*, 38(3), 303-328.
- Cummins, R. A., Eckersley, R., Pallant, J., Van Vugt, J., & Misajon, R. (2003). Developing a national index of subjective wellbeing: The Australian unity wellbeing index. *Social Indicator Research*, 64(2), 159-190.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı* (10. b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, M., Sanberk, İ. ve Deveci, F. (2017). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Umutsuzluk. *İlköğretim Online*, 16(2), 654-662.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262. doi:10.17755/esosder.75955
- Dalla C, Edgecomb C, Whetstone, A B, Shors TJ, 2008. Females do not express learned helplessness like males do. *Neuropsycharmacology*, 33, 1559- 569. DOI:10.1038/sj.npp.1301533.
- Damasio, F.B., Melo, R.L. & Silva, J.P.(2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23(54), 73-82.
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The Objective Benefits of Subjective Well-Being. CEP Discussion Paper No 1236, Centre for Economic Performance, LSE.
- Değerler Eğitimi Dergisi, 11(26), 301-321.
- Delhey, J. (2014). Domain Satisfaction. In A. C. Michalos (eds.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht.

- Demir, E. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi.(Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Demiray, S. (2018). Psikolojik Güçlendirme İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Deniz, F. (2019). Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Öğrenilmiş Çaresizlik ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social indicators research*, 57(2), 119-169.
- Diener, E., & Tov, W. (2007). Subjective well-being and peace. *Journal of Social Issues*, 63(2), 421-440.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*,49,71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, 16(3), 263-274.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Dilmaç, B., Ekşi, H. (2008). Meslek Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20: 279-289.
- Doğan, M. A. (2009). “İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi .
- Donovan WL, Leavitt LA, 1985. Simulating conditions of learned helplessness: The effects of Interventions and attributions. *Child Development*, 56, 594- 603.
- Duarte, J. L. (2014). Beyond life satisfaction: A scientific approach to well-being gives us much more to measure. In *The Wiley Blackwell Positive psychological interventions* (pp. 433-449). New Delhi: John Wiley & Sons, Ltd.

- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Einolf, C. J. (2011). Gender differences in the correlates of volunteering and charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1092-1112.
- Ekşi, H., Özgenel, M. ve Alp, İ. (2020). The Mediation Role of Teamwork In the Relationship Between Teachers' Emotional Intelligence Levels and Life Satisfaction. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 11(42), 1047-1082.
- Elegba, E. O., & Adah, P. (2015). Satisfaction. Project: Infrastructure Planning.
- Elliott, M. and Hayward, R. D. (2009). Religion and life satisfaction worldwide: The role of government regulation. *Sociology of Religion*, 70(3), 285-310.
- Ellis, A. (1993). The rational emotive therapy approach to marriage and family therapy. *Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 1(4), 292-307.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. S. ve Erat, S. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17–26.
- Erdinç, İ. (2018). Evli çiftlerde evlilik uyumu, cinsel yaşam doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersever, H. (1993). Öğrenilmiş çaresizlik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26(2), 621-632.
- Ferriss, A. L. (2004). The quality of life concept in sociology. *The American Sociologist*, 35(3), 37-51.
- FESHER, K. (2007). *Die Unternehmenspolitische Bedeutung Der Arbeitszufriedenheit*. Münih: Grin Verlag.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Firmin, M., Hwang, C., Copella, M., ve Clark, S. (1995), “Learned Helplessness: the Effect of failure on test-taking”, *Education* 124, 4. , 688 – 693.

- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138-147.
- Gong, C., Cassells, R. and Keegan, M. (2011). Understanding life satisfaction and the education puzzle in Australia: A profile from HILDA Wave 9. NATSEM, University of Canberra.
- Gökkaya, Bilican V. (2015). Çaresizliği öğrenen kadın: öğrenilmiş çaresizlik. *Turkish Studies*, 10 (14), 53-70.
- Gündoğar, D., Gül, S., Uskun, E., Demirci, S., & Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 10(1), 14-27.
- Gündoğdu, M. (2001). Üniversite öğrencilerinin bilimsel düşünme becerilerinin yordanması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2017). Örgütsel Davranış, Ankara. Gürol, Y. (2011). Örgütlerde Kurumsallaşmanın Temelleri, İstanbul. <http://fortune.com/global500/list/>
- Haavio-Mannila, E. (1971). Satisfaction with family, work, leisure and life among men and women. *Human Relations*, 24(6), 585-601.
- Hayes, N. and Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723-727.
- Headey, B. (2014). Bottom-Up Versus Top-Down Theories of Life Satisfaction. In A. C. Michalos (eds.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht.
- Ho, M. Y., Cheung, F. M. and Cheung, S. F. (2008). Personality and life events as predictors of adolescents' life satisfaction: Do life events mediate the link between personality and life satisfaction?. *Social Indicators Research*, 89(3), 457-471.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Hovardaoğlu, S. (1990). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Depresyon: Yükleme Biçimi Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeğiyle Yapılan Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 33 (1-2), 221-230.
- Hoyraz Kuş, H. (2015). İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi*

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli.

- Iso-Ahola SE, 1977. Effects of team outcome on children's self-perception: Little League baseball, Scandinavian. Journal of Psychology, 18, 38-42.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21(1), 119-135.
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: a social-psychological analysis. Cambridge University Press. (Aktaran. Dockery, Alfred. M. (2003). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys. Working paper series: School of Economics and Finance)
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2018). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 1-14. doi:10.18037/ausbd.550232
- Kağıtçıbaşı Ç, 1999. Yeni insan ve insanlar (10. basım). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalaycı, Şeref (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Kalleberg, A. L. and Loscocco, K. A. (1983). "Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction", American Sociological Review, 48 (1), 78-90.
- Kapız, Serap Özen. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 3 (2), ( <http://www.isguc.org/?p=article&id=66&cilt=3&sayi=2&yil=2001> , Erişim tarihi 16.06.2022).
- Kapucu, S. T. (2019). "Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ile çocuk sevgisi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve iş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.
- Kardaş, F., Çam, Z., Ekşisu, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, Hope, Optimism and Life Satisfaction as Predictors of Psychological Well-Being. Eurasian Journal of Educational Research, 19(82), 81-100.

- Karimow, E. (2020). Üniversite öğrencilerinde dini tutum ve yaşam doyumunun mutluluk üzerindeki rolü (Azerbaycan örneği) (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(36), 311-345.
- Keleş, H. N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kinney , W. B., & Coyle, C. P. (1992). Predicting life satisfaction among adults with physical disabilities. *American Academy of Physical Medicine and Rehabilitation*, 73(9), 863-869.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (17. b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi).Balıkesir.
- Kuss , D. J., & Griffiths, M. D. (2011). Addiction to social networks on the Internet: A literature review of empirical research. *International Journal of Environmental and Public Health*, 8(9), 3528-3552.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Kümbül Güler, B. (2006). Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik. Ankara: Liberte Yayınları.
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). An Evaluation of Subjective Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, 17(1), 1-17.
- Levin, I. P., Faraone, S. V., & McGraw, J. A. (1981). The Effects of Income and Inflation on Personal Satisfaction: Functional Measurement In Economic Psychology. *Journal of Economic Psychology*, 303-318.
- Locke, A. E. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. M. D. Dunnette Handbook Of Industrial And Organizational. New York: Rand McNally College Pub. Co.

- Lucas, R. E. (2005). Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological Science*, 16(12), 945-950.
- Maden Turgut, E. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbuldaki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Matherly TA, 1985. The distortion of self- perception by learned helplessness. *Journal of Psychology*, 119 (4): 297- 301.
- Mcclelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Michalos, A. (1980). Satisfaction and Happiness. *Social Indicators Research*, 8(4), 385-422.
- Michalos, A. C. (1985). Multiple Discrepancies Theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413.
- Murray, H. A. (2008). *Explorations in personality (70th ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. and Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143. doi:10.1093/geronj/16.2.134
- OECD. (2013). *How's Life? 2013: Measuring Well-Being*. OECD Publishing. doi:10.1787/9789264201392-en
- Ojha, R., & Kumar, V. (2017). A study on life satisfaction and emotional well-being among university students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 112-116.
- Örücü, E., Yumuşak , S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özer M, Karabulut ÖÖ (2003) Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2):72-74.

- Özkan, U. D., Muğan Ertuğral, S., Neyir Tekeli, H. ve Akova, O. (2019). “Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi”. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(4), 146-164.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1-20.
- Peterson C, Maier SF, Seligman MEP, 1993. *Learned helplessness: a theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press.
- Peterson C, Seligman MEP, 1984. Hilflosigkeit attributions stil, and depression. In f.e. Weinert and rainer h. Kluwe (eds.), *metakognition, motivation, and lerned*. Stuttgart: Kohlhammer, 164-91.
- Pincus, D.J. (1986). “Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Job Performance”. *Human Communication Research*, 12(3), 395- 419.
- Polat Dede, N., & Türkmen, F. (2019). Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2015-2041.
- Powdthavee, N., Lekfuangfu, W. N. and Wooden, M. (2015). What's the good of education on our overall quality of life? A simultaneous equation model of education and life satisfaction for Australia. *Journal of behavioral and experimental economics*, 54, 10-21.
- Proctor, C., Linley, A., & Maltby, J. (2010). Very Happy Youths: Benefits of Very High Life Satisfaction Among Adolescents. *Social Indicators Research*, 98(3), 519-532.
- Raza, S. A., Qazi, W., Umer, B., & Khan, K. A. (2020). Influence of Social Networking Sites on Life Satisfaction among University Students: A mediating role of social benefit and social overload. *Health Education*.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Rodriguez, A., Latkova, P., & Sun, Y. (2008). The relationship between leisure and life satisfaction: application of activity and need theory. *Social Indicators Research*, 86(1), 163-175.



- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 467-497.
- Roth S, Bootzin R R, 1974. Effects of experimentally induced expectancies of external control: an investigation of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 29,:253-64.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tuncer T. (2001). *İşletme*, Bursa.
- Sarabakhsh, M., Carson D. and Elaine Lindgren. (1989). "Hospitality Managers's Stres and Quality of Life: Recommendation For Change", *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 13 (3), 239-245.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M. and Funder, D. C. (2004). Personality and life satisfaction: A facet-level analysis. *Personality and social psychology bulletin*, 30(8), 1062-1075.
- Schwarz, N. and Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: informative and directive functions of affective states. *Journal of personality and social psychology*, 45(3), 513.
- Schyns, P. (1998). Cross-national differences in happiness: Economic and cultural factors explored. *Social Indicators Research*, 43(1-2), 3-26.
- Sekman, M. (2006). *Kişisel ataleti yenmek*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Seligman M, 2007. *Öğrenilmiş iyimserlik*. Çev: Semra Kunt Akbaş. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Sevimli, F. ve İşçan, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492.
- Sirgy, M. J. and Wu, J. (2009). The pleasant life, the engaged life, and the meaningful life: What about the balanced life?. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 183-196.
- Sönmezer, M. ve Eryaman, M. (2008). Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212.

- Stewart, R. A. (1976). Satisfaction In Stages of the Life Cycle, Levels of General Happiness and Frequency of Peak Experience. *Social Behavior and Personality*, 4(1), 105-108.
- Stock, W. A., Okun, M., Haring, M. J., & Witter, R. A. (1983). Age and subjective well-being: A meta-analysis. In R. J. Light (eds.), *Evaluation Studies: Review Annual* (s. 279-302). Beverly Hills, CA: Sage.
- Sucu Özgan, H. (2018). Üniversite öğrencilerinin genel İngilizce başarıları ile İngilizce dersine yönelik tutumları, bilişüstü farkındalık ve öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, A. (2006). Kavramların öğretimi. A. Şimşek (Ed.). *İçerik türlerine dayalı öğretim*. Ankara: Nobel.
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. (Doktora Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Taş, İ. (2011). Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). (İstanbul İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tavmergen, İ. P. (2000). "İşgücü Ağırlıklı, Turizm Sektöründe ve Genel Olarak Çalışma Hayatının Kalitesinin İyileştirilmesi", *Standard Ekonomik ve Teknik Dergi*, Ankara: TSE Yayınları, Mart, Sayı: 459.
- Tayfur, Ö. (2011). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik ve Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Çalışma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul.
- Thieme, P., & Dittrich, D. A. (2015). A life-span perspective on life satisfaction. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, No. 775. German Institute for Economic Research (DIW), Berlin.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-131.

- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tura, M. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş doyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tuzgöl Dost, M. (2006). Subjective well-being among university students. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(31), 188-197.
- Uzun, G. (2021). Mediating role of emotion regulation in age and life satisfaction/affect relations: Socioemotional selectivity theory perspective (Doctoral dissertation). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ümmet, D. (2012). Üniversite öğrencilerinde özgecilik davranışının transaksiyonel analiz ego durumları ve yaşam doyumunu bağlamında incelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ümmet, D. (2017). Genel Psikolojik Sağlık ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Evlilik Uyumunun Aracı Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 159-175.
- Ümmet, D., Ekşi, H. ve Otrar, M. (2013). Özgecilik (altruizm) ölçeği geliştirme çalışması.
- Ünlü, S. (2013). İş Yaşamında Motivasyon Kuramları. S. Ünlü, E. Eroğlu, R. Gökdağ, M. Ergüven, ve Y. Tuna (Dü.) içinde, *İş ve Yaşamda Motivasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Valas, H. (2001). Learned helplessness and psychological adjustment I: Effects of age, gender and academic achievement, *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 45, No.
- Valois, R. F., Zullig, K. J., Huebner, E. S., & Drane, J. W. (2003). Dieting behaviors, weight perceptions, and life satisfaction among public high school adolescents. *Eating Disorders: The Journal of Treatment & Prevention*, 11(4), 271-288.
- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (eds.), *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Approach* (s. 7-26). Great Britain: Pergamon Press.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.). *A Comparative Study of Satisfaction with*

Life in Europe (s. 11-48). Eötvös University Press.

Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. Erasmus University Rotterdam, Faculty of Social Sciences, Netherlands.

Veerasingam, C., Sambasivan, M. and Kumar, N. (2015). Life satisfaction among healthcare volunteers in Malaysia: Role of personality factors, volunteering motives and spiritual capital. *International Society for Third-Sector Research*, 26, 531-552.

Vitterso, J., Biswas-Diener, R., & Diener, E. (2005). The divergent meanings of life satisfaction: Item response modeling of the satisfaction with life scale in Greenland and Norway. *Social Indicators Research*, 74(2), 327-348.

Wang, H. H., Wu, S. Z., & Liu, Y. Y. (2003). Association Between Social Support and Health Outcomes: A Meta-Analysis. *Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 19(7), 345-351.

Wilson, W. R.: 1960, 'An attempt to determine some correlates and dimensions of hedonic tone', Doctoral dissertation, Northwestern University, Dissertation Abstracts 22, 2814. (University Microfilms No. 60-6588).

Woolfolk, A. E. (1993). *Educational psychology* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Yaşar-Ekici, F. ve Balcı, S. (2018). Okul Öncesi Öğretmenliği ve Çocuk Gelişimi Öğrencilerinin Üstbiliş Düzeylerinin ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(4), 345-359.

Yavaş, T. (2012). Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlilik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Malatya.

Yazgan İnanç, B. (2017). *Kişilik Kuramları* (13. b.). Ankara: Pegem Akademi.

Yenihan, B. (2010). Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yılmaz, A. & Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kavram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-294.

- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yücel, G. B. (2019). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi . İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yüksel-Şahin, F. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillere Göre Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının ve Evlilik Doyumlarının İncelenmesi. *GEFAD*, 37(1), 391- 425.
- Zapf, W., Glatzer, W., Mohr, H. M., Habich, R., Noll, H. H., Berger-Schmitt, R., . . . Woodward, M. (1987). German Social Report. *Social Indicators Research*, 19(1), 3-171.
- Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., Oeltmann, J. E., & Drane, J. W. (2001). Relationship between perceived life satisfaction and adolescents' substance abuse. *Journal of Adolescent Health*, 29(4), 279-288.

## EKLER

### Ek-1. Anket Formu

<p><b>Sayın Katılımcılar,</b> Bu çalışma; “<b>OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK DÜZEYLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ</b>” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.</p> <p>Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.</p> <p style="text-align: center;"><b>Ayşe Gül Celep</b> Yüksek Lisans Öğrencisi</p>
---

### SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU

<b>Cinsiyetiniz</b> Kadın ( ) Erkek ( )
<b>Yaşınız</b> 18-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 40 üzeri ( )
<b>Eğitim Durumunuz:</b> Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )
<b>Medeni Durumunuz:</b> Evli ( ) Bekar ( )
<b>Mesleki kıdeminiz</b> 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 ( ) 15 yıl üzeri ( )
<b>Kurumda çalışma süreniz</b> 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 ( ) 15 yıl üzeri ( )
<b>Mesleği isteyerek mi seçtiniz?</b> Evet ( ) Hayır ( )

## ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK

Aşağıda öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili verilen ifadelerden size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği lütfen işaretleyiniz.

	(1) Hiçbir zaman	(2) Çok nadir	(3) Bazen	(4) Çoğu zaman	(5) Her zaman
1. Bir işte çok enerji harcasam da, sonuçlar üzerinde hiçbir etkimin olmadığı hissini taşıyorum.	1	2	3	4	5
2. Başarımlarımın nedeninin problemleri çözme yeteneğim olduğunu hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Zor problemlere çözüm üretmekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
4. Bir işi başarılı bir şekilde tamamlamışsam, bu büyük olasılıkla yeteneklerimle ilişkilidir.	1	2	3	4	5
5. Hayattaki problemlerin çoğunu çözebilecek yeteneğe sahibim.	1	2	3	4	5
6. Bir işte başarılı olamazsam benzer işlere girişmem; çünkü onlarda da başarısız olurum hissine kapılırım	1	2	3	4	5
7. Bir şeyler planladığım gibi gitmezse, şartlar değişse bile, tekrar aynı işe girişmeyi gereksiz bulurum.	1	2	3	4	5
8. Başarılarım ve başarısızlıklarım üzerinde, diğer insanların benden daha fazla kontrole sahip olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9. Geçmişte benzer işlerde başarısız olsam bile, yeni işleri denerim.	1	2	3	4	5
10. Düşük performansımı yeteneğimin olmamasına bağlıyorum.	1	2	3	4	5
11. Başarılarımın çoğu, yeteneklerimle ilişkilidir.	1	2	3	4	5
12. Denediğim pek çok işte başarılı olurum.	1	2	3	4	5
13. Hayattaki hedeflerime ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
14. Yaptığım işlerin sonuçları üzerinde kontrolümün çok az olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
15. Başarılarımın çoğu, şansım ile ilişkilidir.	1	2	3	4	5

## YAŞAM DOYUMU

Aşağıda yaşam doyumu ile ilgili verilen ifadelerden size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği lütfen işaretleyiniz.

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	1	2	3	4	5
2. Hayat şartlarım mükemmel	1	2	3	4	5
3. Hayatımdan memnunum	1	2	3	4	5
4. Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

## İŞ DOYUMU

Aşağıda iş doyumu ile ilgili verilen ifadelerden size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği lütfen işaretleyiniz.

	(1) Hiç memnun değilim	(2) Memnun değilim	(3) Kararsızım	(4) Memnunum	(5) Çok memnunum
1. Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından	1	2	3	4	5
2. Şimdiki işimden “tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işimden “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5
4. Şimdiki işimden “toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5. Şimdiki işimden “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından	1	2	3	4	5
6. Şimdiki işimden “yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5



7. Şimdiki işimden “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
8. Şimdiki işimden “bana sabit bir iş sağlaması” bakımından	1	2	3	4	5
9. Şimdiki işimden “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
10. Şimdiki işimden “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5
11. Şimdiki işimden “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	1	2	3	4	5
12. Şimdiki işimden “iş ile ilgili kararların uygulamaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13. Şimdiki işimden “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14. Şimdiki işimden “iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
15. Şimdiki işimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
16. Şimdiki işimden “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
17. Şimdiki işimden “çalışma şartları” bakımından	1	2	3	4	5
18. Şimdiki işimden “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
19. Şimdiki işimden “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
20. Şimdiki işimden “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	1	2	3	4	5

