

T.C
ÇAĞ İNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA BAĞLI
KURULUŞLARDA ÇALIŞAN MESLEK ELEMANLARININ İŞ DOYUMUNUN
ANKSİYETE VE DEPRESYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ



TEZİ YAZAN

Cansu SONBAHAR

Danışman : Prof. Dr. Nurgöl ÖZPOYRAZ (Çukurova İniversitesi)
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA (Dicle İniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / OCAK 2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

201610060 numaralı öğrencimiz olan **Cansu SONBAHAR** tarafından hazırlanan “**AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA BAĞLI KURULUŞLARDA ÇALIŞAN MESLEK ELEMANLARININ İŞ DOYUMUNUN ANKSİYETE VE DEPRESYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile **PSİKOLOJİ** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

.....
 Üniv.Dışı asıl üye - Tez Danışmanı / Jüri Başkanı: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ
 (Çukurova Üniversitesi)

.....
 Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN

.....
 Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA
 (Dicle Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

11/ 01/ 2019

Doç. Dr. Murat KOÇ
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

**Eğitim için çıktığı yolculuğunda geçirdiği trafik kazasıyla hayatını kaybeden
kuzenim
Yusuf Can SONBAHAR anısına...**

ETİK BEYAN

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

11 / 01 / 2019

Cansu SONBAHAR

TEŞEKKÜR

Akademik yolculuğumda ve bu çalışmanın her aşamasında bana yol gösteren ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım ve hocam Sayın Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın uygulanabilmesi adına gerekli izinleri sağlayan ve yardımını esirgemeyen Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürü Sayın Zeynel Abidin KOÇ'a ve araştırmaya katılarak verilerin elde edilmesini sağlayan Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın verilerinin analiz ve istatistiksel konularında yardımlarından dolayı Sayın Arş. Gör. Emre Han ALPAY'a teşekkür ederim.

Bu tez sürecini benimle birlikte geçiren, karşılaştığım her zorlukta yanımda olan, desteğini esirgemeyen, yol göstericim Recep ÖCAL'a teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca her anımda yanımda olan, varlıklarıyla bana güç veren, desteklerini her zaman arkamda hissettiğim sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

11 / 01 / 2019

Cansu SONBAHAR

ÖZET

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA BAĞLI KURULUŞLARDA ÇALIŞAN MESLEK ELEMANLARININ İŞ DOYUMUNUN ANKSİYETE VE DEPRESYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ

Cansu SONBAHAR

Yüksek lisans Tezi, Psikoloji Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ
Ocak 2019, 98 sayfa

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bireyi ve aileyi güçlendiren hedefler belirleyerek sosyal hizmetler sunmakta ve sosyo-ekonomik kalkınmaya destek sağlamaktadır. İş doyumunu gibi psikososyal etkenlerin çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde etkileri olduğu bilinmektedir. Yapılan bu araştırmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın evreni Adana İli Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı toplam 12 kuruluşta çalışan meslek elemanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve ölçekleri eksiksiz dolduran toplam 80 meslek elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak sosyodemografik özellikleri belirlemek amacıyla hazırlanmış Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Beck Anksiyete Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler istatistik paket programında analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda anksiyete belirti düzeyi ile içsel iş doyum düzeyi arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İçsel iş doyumundan alınan puanlar azaldıkça, anksiyete ölçeğinden alınan puanlar anlamlı bir şekilde artmaktadır. Bununla birlikte depresyon belirti düzeyi ile genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İş doyum düzeyi arttıkça depresyon belirti düzeyi azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aile ve sosyal politikalar, sosyal hizmetler, iş tatmini, anksiyete, depresyon,

ABSTRACT**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL ELEMENTS WORKING AT THE
DEPARTMENT OF THE MINISTRY OF FAMILY, LABOR AND SOCIAL
SERVICES ON THE ANXIETY AND DEPRESSION LEVELS OF THE WORK
SATISFACTION: THE CASE OF ADANA****Cansu SONBAHAR****Master Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ****January 2019, 98 pages**

The Ministry of Family, Labor and Social Services provides social services and support socio-economic development by setting goals that strengthen the individual and the family. It is known that psychosocial factors such as job satisfaction have an impact on the mental health of employees. In this research, it was analysed the effects of the anxiety, depression and job satisfaction levels of the members of the Ministry of Family, Labor and Social Services.

In the sample of the study, Adana Province Family, Labor and Social Services Provincial Directorate consisted of professions related to 12 organizations. A total of 80 who accepted to participate in the study and filled in the scales were the sample of the study. Personal Information Form for data collection tool, Minnesota Job Satisfaction Scale, Beck Anxiety Inventory and Beck Depression Scale were used to determine the sociodemographic characteristics. Relational screening model was used in the study. Data were analyzed in statistical package program.

As a result of the analyzes, a significant high level negative correlation was found between the level of anxiety symptoms and the internal job satisfaction level. As the scores obtained from the internal job satisfaction decrease, the scores obtained from the anxiety scale increase significantly. However, a significant high level negative correlation was found between depression symptom level and general job satisfaction, internal job satisfaction and external job satisfaction. As the level of job satisfaction increases, the symptom level of depression decreases.

Keywords: Family and social policies, social services, job satisfaction, anxiety, depression

ÖNSÖZ

Dünyada ruh sağlığına verilen önemin artmasıyla beraber bilimsel araştırmalar da artış göstermiştir. Bireylerin ruh sağlığında iş yaşantılarının rolü oldukça önem arz etmektedir. Olumsuz bir iş yaşamı çeşitli ruhsal bozukluklara zemin oluşturmaktadır. İş doyumunu en genel tanımıyla kişinin işinde duyduğu hazzı ve memnuniyeti ifade etmektedir. Çalışanların iş yüklerinin fazla olması, görev tanımlarının net olmaması, çalışanların ihtiyaçlarının yeteri düzeyde karşılanmaması, iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu ise kişinin ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş doyumsuzluğunun kişide yarattığı ruhsal sağlığa ilişkin sorunlar kişinin performansında düşüklüğe, kariyerinin ve sağlığının zarar görmesine neden olmaktadır.

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığımız bu çalışmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine olan etkisi araştırılmıştır. Bu çalışma ile mevcut literatüre ve yapılacak olan çalışmalara küçük de olsa bir katkı sağlamayı umuyoruz.

11 / 01 / 2019

Cansu SONBAHAR

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No:
KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Problemi	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	5
1.8. Tanımlar	6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Sosyal Hizmetler Kavramı	7
2.2. İş Doyumu	8

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
2.2.1.1. Bireysel (İçsel) Faktörler.....	9
2.2.1.1.1. Cinsiyet.....	10
2.2.1.1.2. Yaş.....	10
2.2.1.1.3. Eğitim Durumu.....	10
2.2.1.1.4. Medeni Durum	11
2.2.1.1.5. Meslek	11
2.2.1.1.6. İş Deneyimi (Kıdem).....	11
2.2.1.2. Örgütsel (Dışsal) faktörler.....	12
2.2.1.2.1. İşin Niteliği.....	12
2.2.1.2.2. Çalışma Ortamı	12
2.2.1.2.3. Ücret.....	13
2.2.1.2.4. Yönetim Tarzı	13
2.2.1.2.5. Kurum İçi İletişim	14
2.2.1.2.6. Yükselme Olanakları.....	14
2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	14
2.2.2.1. İş Doyumu ve Motivasyon İlişkisine Yönelik Kuramlar	14
2.2.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	15
2.2.2.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	17
2.2.2.1.3. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı	18
2.2.2.1.4. Alderfer'in E.R.G Kuramı.....	19
2.2.2.2. İş Doyumu İle Performans İlişkisine Yönelik Kuramlar.....	20
2.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	20
2.2.2.2.2. Adams Eşitlik Kuramı	20
2.2.2.2.3. Locke' un Amaç Kuramı.....	21
2.3. Ruh Sağlığı Tanımı	21
2.3.1. Anksiyete Tanımı	22
2.3.2. Anksiyeteye Neden Olan Faktörler	23
2.3.3. Anksiyete Belirtileri	24
2.3.4. Depresyon Tanımı	24
2.3.5. Depresyona Neden olan faktörler.....	25
2.3.6. Depresyon Belirtileri	26
2.4. İş Doyumunun Ruh Sağlığına Etkisi.....	26
2.5. İlgili Araştırmalar	28

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı	32
3.2. Araştırmanın Modeli	32
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	32
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)	33
3.5. Veri Toplama Araçları	33
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu	33
3.5.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	33
3.5.3. Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ).....	34
3.5.4. Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ).....	34
3.6. Araştırma verilerinin analizi.....	35

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri.....	36
4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular:	38

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum.....	51
-----------------------------	----

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar.....	57
6.2. Öneriler	58

7. KAYNAKÇA	60
-------------------	----

8. EKLER	73
----------------	----

9. ÖZGEÇMİŞ	82
-------------------	----

KISALTMALAR

Ark.	: Arkadaşları
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
F	: Varyans analizi
N	: Katılımcı sayısı
P	: Anlamlılık düzeyi
R	: Korelasyon analizi
R²	: Regresyon kareler toplamı
S_d	: Serbestlik derecesi
S_s	: Standart sapma
X	: Aritmetik ortalama
T	: T değeri (t test için)
V_b	: Ve benzerleri

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No:
Tablo 1. İş Yaşamında Ruh Sağlığını Etkileyen Olumlu Ve Olumsuz Etkenler:	27
Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	36
Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	37
Tablo 4. Minnesota İş Doyumu Ölçek Puanları:.....	38
Tablo 5. Beck Anksiyete Ve Beck Depresyon Ölçek Puanları	39
Tablo 6. Beck Anksiyete Ve Depresyon Ölçeklerinden Alınan Puanların Dağılımı	39
Tablo 7. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Dağılımı:	40
Tablo 8. Cinsiyet Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	40
Tablo 9. Medeni Durum Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki	41
Tablo 10. Hizmet Verme Değişkeni Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	42
Tablo 11. Meslekte Çalışma Süresi Açısından Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki	43
Tablo 12. Katılımcıların Mesleği Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	44
Tablo 13. Katılımcıların Kendilerini Geliştirme İle İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	45
Tablo 14. Kurumda Çalışma Süresi Açısından Açısından İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki	46
Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Birimdeki Çalışma Nedeni İle İş Doyumu, Depresyon Ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	47
Tablo 16. Ölçeklerden Alınan Puanların Aralarındaki İlişkinin İncelendiği Korelasyon Analizi Sonuçları:.....	48
Tablo 17. Genel İş Doyumunun Depresyonu Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları:.....	49
Tablo 18. İçsel Ve Dışsal İş Doyumu Boyutlarının Depresyonu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları:	49

Tablo 19. İçsel İş Doyumunun Anksiyeteyi Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları:.....	50
--	----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	16
Şekil 2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	18

EKLER LİSTESİ

	Sayfa No:
8.1. Etik Kurul Onay Belgesi	73
8.2. Demografik Bigi Anketi.....	74
8.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği	77
8.4. Beck Anksiyete Ölçeği.....	78
8.5. Beck Depresyon Ölçeği.....	79
8.6. Anket İzin Belgesi (Çağ Üniversitesi)	80
8.7. Adana Valiliği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Adana İl Müdürlüğü İzin Yazısı.....	81

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

İnsan dünyaya gelişiyle toplumun bir parçası olur ve diğer insanlarla etkileşim içinde yaşamaya başlar. Sosyal bir varlık olan insan, bu yüzden başkalarına da ihtiyaç duyar. Bireyin yaşamını devam ettirebilmesi, toplumda yer edinebilmesi ve gerekli ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için çalışması gerekmektedir. İş hayatı yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin hayatının merkezinde yer alır ve birey gününün büyük bir bölümünü işyerinde geçirir. Duygusal varlık olan insan, yaptığı işten psikolojik açıdan da doyum elde etmek ister (Yıldırım, 2007). İş doyumunu genel olarak kişinin işinden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Çalışmayı sevmek, kendini üretken hale getirmek, kapasitesinin elverdiği oranda çalışabilir durumda olmak, kendini gerçekleştirmek ve yetiştirmek için çaba göstermek, bireyin ruhsal açıdan sağlıklı olmasına olanak sağlar. Freud'un da ifade ettiği gibi, ruh sağlığı çalışmak ve sevmektir (Aktaran Çelikkol, 2001).

İş doyumunu ile ilgili yapılan ilk araştırmalar Birinci Dünya Savaşı sonlarına dayanmaktadır. Bazı psikologların ve araştırmacıların, çalışanların işlerinden ve iş ortamlarından kaynaklanan sorunları olduğunu farketmeleri, çalışmaların kaynağını oluşturmuştur. İkinci Dünya Savaşından sonra ise iş doyumunu kavramı ve bu kavramın çalışma hayatı açısından önemi üzerine yapılan araştırmalara daha da yoğunlaşmıştır (Erenler, 2001, s.42). Literatüre bakıldığında iş doyumunu ile ilgili benzer tanımlar yapılmaktadır. İş doyumunu ile ilgili en genel tanımı yapan Locke (1983)'a göre iş doyumunu kişinin işiyle ilgili deneyimi ve tecrübesinin değerlendirilmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hisler olarak tanımlanmıştır. Çalışanların üretken, başarılı ve mutlu olabilmelerinin gereklerinden biri iş doyumudur. İş doyumunun sağlanmasıyla çalışanların ruhsal ve sosyo-ekonomik gereksinimlerinin karşılanması, iş yaşam kalitesinin artırılması ve iş yaşamında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi olasıdır (Gürsel, Izgar, Altınok ve Kesici, 2003).

Çalışma hayatının bireye sağlamış olduğu olanaklar bazı olumsuzlukları da ortaya çıkarabilmektedir. Bunlardan bazıları; fazla mesai, iş baskısı, iş sağlığını tehdit eden faktörler, kişiler arası anlaşmazlıklar, sınırları iyi çizilmemiş sorumluluklar, sosyal izolasyon vb. şekilde sıralanabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1987). Çalışanın işine olan

hevesini ve ilgisini kaybetmesi iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde yaşanan problemler, çalışanların işleriyle ilgili şikayetleri ve bu şikayetlere karşı gösterdikleri tepkinin bir sonucu olarak iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş yaşamı, bazen stresli anların yaşandığı bir ortamdır. Yapılacak işin sorumluluğu, yaşanacak stres düzeyini belirlemektedir. Bu durum işten sağlanan doyumunu etkilemektedir. Bu sebeple iş doyumsuzluğu bireyin, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Durmuş ve Günay, 2007).

Yapılan çalışmalarda ruh sağlığını etkileyen etkenler arasında iş stresinden bahsedilmektedir. İş ortamında yaşanan stres kişide mutsuzluk, doyumsuzluk ve öfkeye neden olabilmektedir. İş stresi çalışanın ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte; analitik düşünmeyi ve iş memnuniyetini azaltabilmektedir. Stres oluşturan faktörlere uzun süre maruz kalmak kişilerde fizyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz etkiler doğurabilmekte, psikolojik olarak ortaya çıkan bu olumsuz etkiler depresyon ve anksiyeteye sebep olabilmektedir (Robinson, 1990).

Sosyal kelimesi İngilizcede “social” kelimesi olarak orta çağ sonlarında kullanılmaya başlanmıştır. Latince ise “socius” arkadaş ve “socialis” müttefik kelimelerinden türemiştir. Türkçeye, Fransızca “social” kelimesinden geçmiş olup, “toplumsal” anlamında kullanılmaktadır. Sosyal devlet kavramı ise son yüzyılda ortaya çıkan bir kavramdır. Bu kavram ile devletin toplum hayatında daha aktif bir rol üstlendiği görülmektedir. Toplumun sosyo-ekonomik olaylarını düzenleyen, yeni şekiller kazandıran önemli bir role sahiptir (Fung, 1996).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982) ikinci maddesinde “Türk Devletinin sosyal bir devlet olduğu” ifade edilmiştir. Anayasanın 17.maddesinde de “herkesin maddi ve manevi varlığını koruma hakkına sahip olduğu” belirtilmektedir. Türkiye resmen sosyal bir devlettir. Devlet; korumaya, bakılmaya ve yetiştirilmeye muhtaç kişilerin ya da grupların daha iyi yaşam standartlarına ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaca yönelik düzenli olarak yapılan hizmetlerin tamamı Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kapsamında sunulmaktadır. Bakanlığa bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının hizmet verdiği kesimin dezavantajlı gruplardan (engelli bireyler, yaşlılar, çocuklar, gaziler, şehit aileleri vb.) oluşması, çalışanların sergilediği duyguların incelenmesini önemli hale getirmektedir (ASPB, 2015). Dezavantajlı gruplarla çalışanların iş hayatında yaşadıkları olumlu duygular kadar karşılaştıkları zorluklar nedeniyle olumsuz duygularının da olması muhtemeldir (Simons ve An, 2015).

Merkez noktası insan olan konularda hizmet veren meslek elemanlarının görevlerini yerine getirirken, iş yaşam standartlarının ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması önemlidir (Coffey, Dugdill ve Tattersall, 2004). Bilimsel araştırmalar, hizmet sektöründe daha verimli ve etkin olabilmenin iş doyumunu yüksek çalışanlarca mümkün olduğunu desteklemektedir. Bu nedenle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde çalışan meslek elemanlarının maruz kalabileceği olumsuz durumların iş doyum düzeylerine ve ruh sağlıklarına olan etkisinin araştırılıp ortaya konulması çalışanlar ve hizmet verilen gruplar açısında önem taşımaktadır (Uğur ve Erol, 2015).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmayla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanlarının iş doyum düzeylerinin, anksiyete ve depresyon belirti düzeylerine olan etkisi, anksiyete ve depresyon puanlarının iş doyum düzeyine göre farklılaşma gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanları toplumun en hassas kitlesi olan dezavantajlı grupla çalışması nedeniyle yaptıkları iş oldukça önemli bir yere sahiptir. Meslek elemanlarının; yaşlıların huzur evlerine yerleştirilmesi, kimsesiz çocukların koruyucu ailelere veya yetiştirme yurtlarına yönlendirilmesi, temel ihtiyaçlarını karşılayamayan yoksul ailelere ve bireylere gerekli hizmetlerin geliştirilmesi, kadınların haklarının gözetilmesi, şehitlerimizin hatıralarının yaşatılması, şehit yakınları ve gazilerimizin mağduriyetlerinin giderilmesi, engelli ve yaşlıların her türden engel, ihmal ve ayrımcılığa uğramadan toplumsal hayata katılmalarını sağlamak gibi başlıca görevleri vardır. Vaka yönetiminde, birey ve gruplarla yapılan çalışmalarda sosyal yardım alanında görüşlerinin ve raporlarının yönlendirici rolü önem arz etmektedir. Toplumda

dezavantajlı durumda bulunan bireylerin topluma yeniden kazandırılmasında meslek elemanları yine önemli bir role sahiptirler (ASPB, 2011). Bu nedenle meslek elemanlarının iş doyum düzeyleri onların kendi yaşantılarını etkileyebildiği gibi dolaylı yollardan toplumun genelini de ilgilendirmektedir. Bu çalışmayla meslek elemanlarının iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların onların iş doyumuna ve ruhsal sağlığına olan etkilerini ortaya koymak önem arz etmektedir. İş doyum düzeylerinin bilinmesi, çalışanların verimliliğini ve etkinliğini olumlu olarak etkileyecektir. Bu araştırmadan elde edilecek olan bulguların bundan sonraki süreçte ortaya konulacak olan çalışmalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi araştırılan bu çalışmada sınanan hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumları demografik özellikleri açısından farklılaşmaktadır.

Hipotez 1a: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu cinsiyet açısından farklılaşmaktadır.

Hipotez 1b: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu medeni durum açısından farklılaşmaktadır.

Hipotez 1c: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu mezun oldukları lisans bölümü açısından farklılaşmaktadır.

Hipotez 1d: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu çalıştıkları kurumun hizmet verme şekline göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1e: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu çalışılan birimdeki çalışma nedenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1f: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete belirti düzeyine etkisi vardır.

Hipotez 3: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun depresyon belirti düzeyine etkisi vardır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Yapılan araştırma sürecinde :

1. Veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına uygun olduğu,
2. Meslek elemanlarının, veri toplama araçlarını (Kişisel Anket Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ve Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ) gerçek sonuçları yansıtacak şekilde içtenlikle ve doğru cevapladığı,
3. Ulaşılan örneklem sayısının araştırma evrenini genellemeye yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

1. Çalışmanın bulguları Adana İlinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı -Adana Çocuk Evleri Sitesi, Seyhan Çocuk Evleri Sitesi, Seyhan Huzur Evi, Oğuz Kağan Köksal Çocuk Destek Merkezi, Çocuk Evleri Kordinasyon Merkezi, Mehmet Şükrü Tülay Çocuk Destek Merkezi, Koza Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi, Şehit Kara Pilot Yüzbaşı Serhat Sığınak Huzur Evi, Yedi Pınar Engelli Çocuklar Rehabilitasyon Merkezi, Yüreğir Sosyal Hizmet Merkezi, Kozan Sosyal Hizmet Merkezi, Ceyhan Sosyal Hizmet Merkezi – kuruluşlarında görev yapan meslek elemanlarından toplanan veriler ile sınırlıdır.
2. Çalışmanın bulguları kullanılmış olan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
3. Çalışmanın bulguları 2018 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan meslek elemanları ile sınırlıdır.
4. Çalışmanın bulguları kullanılan araştırma yönteminden elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: Kişi ve ailelerin kendi bünyelerinden doğan ya da kontrolleri dışında gelişen maddi, manevi ve sosyal yoksunlukların giderilmesini, ihtiyaçlarının karşılanmasını, sosyal sorunların çözümlenmesini sağlayan ve amaçlayan sistemli hizmetler bütündür (Türkmen, 2003).

Meslek Elemanı: Psikoloji, rehberlik ve psikolojik danışmalık, çocuk gelişimi, sosyoloji, sosyal hizmetler alanlarında lisans eğitimi veren kurumlardan mezun kişiler (SHM Yönetmeliği 2013).

İş Doyumu: Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur (Koustelios, 2001).

Depresyon: Kişinin yaşama isteğinin kaybolduğu, kendini derin bir çöküntü içinde hissettiği, karamsar düşünceler taşıdığı, hareketlerde yavaşlama ile güçsüzlük ve isteksizliğin eşlik ettiği derin bir ruhsal çökkünlük halidir (Alper, 2001).

Anksiyete: Yaşananlarla uyumsuz olan veya kişinin hayat koşullarına uygunsuz aşırı kaygı ve korku hali (Yargıç, 2002).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Sosyal Hizmetler Kavramı

İnsanlığın ortaya çıktığı ilk günden beri toplumda sakat, kimsesiz, güçsüzler gibi toplumdaki olanaklardan yeteri kadar faydalanamayan mağdur ve diğerlerinin ilgisine, bakımına muhtaç kişilere yardım edilmiştir. Müslümanlık, Hristiyanlık ve Musevilik gibi dinler bu olayı desteklemiş hatta bakıma muhtaç kişilere yardım etmeyi kutsallaştırmışlardır. Bu düşünce tarzı giderek toplum tarafından benimsenerek daha da ileriye taşınmıştır (Kongar, 1972). Feodal düzende feodalite kendi varlığını sürdürmek için bireylerin bazı ihtiyaçlarını asgari düzeyde sağlamıştır. Bu nedenle yoksulluk, sakatlık, işsizlik gibi toplumsal sorunlar halkın gündeminde olan bir sorun olmamıştır. Bir durumun toplumsal bir nitelik kazanması için halkın bilinçlenmesi gerekmektedir. Ancak feodal düzende bu pek mümkün olmamıştır. Kapitalizm ile birlikte bu insancıl düşünceler bir toplumsal sorun olarak öne çıkmıştır (Kongar, 1972). Böylelikle sosyal hizmet kavramı ortaya çıkmıştır.

Sosyal hizmet kavramının evrensel tanımı, ülkedeki anlayışa, politik duruma, uygulamaya ve önceliklere göre somut bir içeriğe kavuşturulabilmektedir. Bu yönüyle sosyal hizmet kişilerin sorunlarını çözmeye yönelmiş bir meslek, sosyal refah alanıyla bağlantılı bir meslek, toplumsal kurum anlamında bir meslek biçiminde tanımlanabilmektedir (Kongar, 1972). Sosyal Hizmet çalışanları bireyler, gruplar ve topluluklar ile çalışarak kişilerin problem çözmelerine, sorunları ile baş etme kapasitelerini arttırmaya, kişilerin çevreleri ile arasındaki ilişkileri kolaylaştırmaya, kişilerden sorumlu olan örgütleri düzenlemeye, insanların ihtiyaç duydukları kaynakları elde etmesine ve sosyal politikaları etkilemeye yardım ederler (Çiftci, 2013).

Sosyal hizmet çalışanlarının amacı toplumun içinde yer alan kişilerin refah ve mutluluklarını sağlamak ve toplumda gelişim gösteren kişilerin gelişimleri boyunca ihtiyaç duyduğu her türlü yardımı konu edinir (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011). Sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarının başlıca görevleri; ailenin bütünlüğünü korumaya ve ailenin refah seviyesini arttırmaya; kadınların toplumda karşılaştığı ayrımcılığı önlemeye, kadının insan haklarını korumaya, engellilerin ve yaşlıların her türlü engel, ihmal ve dışlanmaya karşı toplumsal hayata ayrımcılığa uğramadan ve etkin biçimde katılmalarını sağlamaya yönelik yardım faaliyetlerini düzenli ve etkin biçimde

yürütmektir (www.aile.gov.tr). Ayrıca çocukların ve gençlerin gelişiminin sağlıklı olmasına yönelik, çocuğun aile içinde yetiştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla aileye eğitim, danışmalık ve sosyal yardımlarla güçlendirmek; korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç çocuk, kadın, engelli ve yaşlıların tespiti, bunların korunması, bakımı, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonlarını sağlamak üzere gerekli hizmetleri yürütmek gibi görevleri vardır (www. aile.gov.tr).

Ülkemizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığı bünyesinde bu faaliyetleri sosyal çalışmacı, sosyolog, psikolog, psikolojik danışman, çocuk gelişimci alanlarında lisans eğitimi veren kurumlardan mezun kişiler yürütmektedir (SHM Yönetmeliği 2013).

2.2. İş Doyumu

İş, kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli ekonomik kazanımı sağlamasıyla birlikte kişiye toplumda bir rol ve statü kazandıran bir işleve sahiptir. İş yaşamının kişiye sağladığı faydalar konusunda yapılan çalışmalar kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden iş doyumuna odaklanmaktadır. İş doyumunu birçok kaynakta iş tatmini olarak da geçmektedir. İlk kez 1920'lerde ortaya atılmış olan iş doyumunu kavramı 1930 ve 1940'lı yıllarda önem kazanmıştır. Bu kavrama yönelik araştırmalar son 10 yılda artış göstermiştir. (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumunu kavramı kişinin kurumsal etkinliği ile iş yaşam kalitesini arttırmayı amaç edinen olgu ve deneye dayalı birçok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Kişiler çalışma hayatları boyunca farklı duygular yaşamaktadır. Bu duyguların sonucunda kişinin yaptığı işe ya da kuruma karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu bu tutumların sonucudur. Çalışanın ruhsal ve fiziksel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000). Kişinin işine karşı gösterdiği tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanların iş tecrübelerinden elde ettikleri olumlu tutumlar iş doyumunu, olumsuz tutumları ise iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 1996).

Değişik tanımları mevcut olan iş doyumunu Spector'a (1997) göre kişilerin içsel ve dışsal değişkenlere bağlı olarak işine yönelik olumlu veya olumsuz tutumlarıdır. Hoppock ise iş doyumunu kişiye "ben işimden memnunuz" dedikten fizyolojik ve ruhsal durumların birleşimi şeklinde tanımlamıştır (Rinehart ve Short, 1994). Davis (1984)'e göre iş doyumunu çalışanların istekleriyle işin niteliklerinin birbirine uyduğu zaman ortaya

çıkan olumlu ya da olumsuz yöndeki hislerdir. Locke (1976) yılında yaptığı çalışmasında iş doyumunun işin değerlendirilmesi sonucu oluşan olumlu duygusal bir durum olarak tanımlamıştır. Adams ise çalışanın eğitim, tecrübe, zeka ve gayret gibi bireysel katkılarının maddi kazanç, statü, yükselme ve beğenilme gibi sonuçlara ulaşabilmek için örgütüne verdiği, fakat verdikleri ile aldıkları arasında dengesizlik algılayan çalışanların iş doyumuzluğu yaşadığını belirtir (Bayrak, 2001). Luthans (1995)'a göre iş doyumunun önemli üç noktası bulunmaktadır:

- 1- İş doyumunu iş yaşamının duygusal bir sonucudur.
- 2- İş doyumunu genellikle iş yaşamının getirilerinin, kişinin beklentilerini ne derece karşıladığı ile belirlenir. Örneğin bazı çalışanlar çok fazla mesai yaptıkları halde diğer kazançları elde ediyor ise büyük ihtimalle işlerine karşı olumsuz tutumlara sahiptirler.
- 3- İş doyumunu birbiriyle ilintili tutumları da beraberinde getirir.

Çalışanların iş doyumunu sağlamak verimlilik artışını da sağlar. Yapılan araştırmalar iş doyumunu yüksek olan çalışanların işyerinde ve özel yaşamında olumlu tutumlar sergilediğini, iş doyumunu düşük olan çalışanların iş yaşamında verimsiz olduğunu ve işten ayrılmaya meyilli olduklarını göstermiştir (Özkalp, 1996). Bilgi toplumu olarak ifade edilen günümüz toplumları rekabetin sıkça yaşandığı toplumlardır. Daha verimli ve üretken olabilmek adına işletmeler çalışanlarının fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarına gereken özeni göstermelidirler.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu durağan bir kavram değildir. Bu sebeple bir takım faktörler iş doyumunu veya doyumuzluğunu ortaya çıkarabilir. İş doyumuna etki eden bu faktörler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar bireysel (içsel) faktörler ve iş ya da iş ortamına bağlı örgütsel (dışsal) faktörler olarak sınıflandırılır (Bülbül, 2012).

2.2.1.1. Bireysel (İçsel) Faktörler

Bireysel faktörler kişilik özelliklerinin tecrübeyle birleşmesi ile olur. Bireyin kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır (Baycan, 1985). Aynı koşullar altında çalışan kişilerin iş doyum düzeylerindeki farklılıklar, bireysel özellikler ile iş

doyumunu arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Orpen (1978) yaptığı bir araştırmada iş yaşamındaki doyumun yaşam doyumunu etkilediğini savunmuştur. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bazıları aşağıda özetlenmiştir.

2.2.1.1.1. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyum düzeyine etkisi ile ilgili yapılan çalışmalar birbirinden farklılık göstermiştir. Bazı çalışmalarda iş doyum sağlamada cinsiyetler arasında fark bulunurken, bunun tersine bazı çalışmalarda ise cinsiyetin iş doyumuna üzerine etkisi olmadığı ifade edilmektedir (Baysal, 1996).

2.2.1.1.2. Yaş

Yapılan çalışmalar yaş ile ilgili iki görüş altında birleşmektedir. Birinci görüşe göre yaş ilerledikçe çalışanların iş doyumunu artmaktadır. Gençler kendi istek ve yeteneklerine göre iş bulmakta başarısız oldukları için iş hayatına atıldıkları ilk dönemlerde hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler (Yelboğa, 2007). İkinci görüşe göre ise yaş ile iş doyumunu arasında “U” harfine benzer bir ilişki bulunmuştur. Kişinin işe ilk başladığı yıllarda iş doyumunu yüksek iken daha sonraki yıllarda doyum azalmakta ve sonra tekrar yükselmektedir (Balcı, 1985). Kişilerin işe ilk başladığı yıllarda heyecan ve tecrübesiz oluşu iş doyumunu yükseltmektedir. Daha sonraki yıllarda beklentinin artması ile kişinin iş hayatı monotonlaşmakta ve doyum azalmaktadır. Yaş ilerledikçe de edinilen terfiler, başarılar ve tecrübeler sonucu iş doyumunu tekrar sağlanmaktadır (Yıldırım, 1999).

2.2.1.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki genel beklenti kişinin eğitim düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin artmasıdır. Eğitim düzeyinin yüksek oluşu daha iyi çalışma imkanları, daha çok iş bulma olanağı ve yüksek maddi kazancı beraberinde getirir. Çalışana kendini yenileme ve geliştirme imkanı sunar. Buna paralel olarak çalışanın özgüveni ve verimliliğini arttırmaktadır (Aydın ve Nazife, 2010). Fakat yapılan çalışmalarda bu sonuç her zaman gerçekleşmeyebilmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek oluşu beklentiyi arttıracığı için iş doyumuna nedene olabilmektedir. Beklentilerini karşılayamayan bir işte çalışan kişiler mutsuz bir tutum sergilemektedir (Kaplanoglu, 2006).

2.2.1.1.4. Medeni Durum

Evli bireyler düzenli bir yaşantıya sahiptir. Bu nedenle iş doyumlarının yüksek olduğu öngörülmektedir. Topal, hemşireler ve doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada evli doktorların ve hemşirelerin bekar olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmektedir (Topal, 2008). Turunç ve Çelik (2010) çalışmalarında evli ve bekarların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bir başka çalışmada ise evli ve bekar kadın çalışanların farklı iş doyum düzeylerine sahip olduğu ancak erkeklerde böyle bir farklılığın gözlemlenmediği, erkek çalışanların medeni durumları ile iş doyumları arasında ilişki bulunmadığını belirtmiştir (Uyargil, 1988).

2.2.1.1.5. Meslek

Statüsü yüksek olan meslek gruplarında iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Profesyonel mesleklerde çalışan kişilerin aldıkları ücret ve çalışma koşulları ile işlerinden elde ettikleri başarı ve ödüllerin vasıfsız çalışanlara göre daha iyi ve fazla olması iş doyumunu sağlamaktadır (Oksay, 2005).

2.2.1.1.6. İş Deneyimi (Kıdem)

İş deneyimi ile iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar farklılık göstermektedir. Yapılan bazı çalışmalarda iş yaşamına yeni atılan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Nelson ve Quick (1991) yapmış oldukları çalışmada işe yeni başlayan bireylerin iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bir başka çalışmada ise 1-6 yıllık kıdeme sahip olan çalışanların, 6-15 yıllık kıdeme sahip olan çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma hayatının ilk yıllarında bireyler işleriyle ilgili heyecan duymaktadır. İş hayatı onlara ilginç ve çekici gelmektedir. Bu sebeple işten elde ettikleri doyum fazladır. Ancak daha sonraki yıllarda çalışanların ilerlemesi ve gelişmesi devam etmeyince iş doyum düzeyi düşmektedir (Yelboğa, 2007).

Yapılan bazı araştırmalarda ise aynı iş ortamında çalışan bireyler arasında iş tecrübesi fazla olanların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu ifade edilmiştir. İş tecrübesinin iş hayatı üzerinde etkili bir faktör olduğu kabul edilmiştir (Özgen ve ark., 2002). İş hayatına yeni atılan kişilerin gerçekçi olmayan yüksek beklentileri olabilmektedir. Bu beklentiler gerçekleşmediğinde kişiler hayal kırıklığına

uğrayabilmektedir. Yaşadıkları hayal kırıklığı iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Oshagbemi, 2000).

2.2.1.2. Örgütsel (Dışsal) faktörler

Bireyin çalışma ortamından doyum elde etmesinde işin kişiye sağladığı iş ortamındaki şartlar ve sosyo-ekonomik çıkarlar etkili faktörlerdir. Bu faktörler toplumsal ve ölçülebilir niteliktedir. Örgütün yönetim şekli, çalışanlar ile kurduğu ilişki, işin yapısı ve ücret sistemi iş doyumunun düşük ya da yüksek olmasını belirleyen olgulardır (Özgen ve ark., 2002). Glisson ve Durk (1988) iş doyumunun temel faktörlerini kişinin kendisi, işin niteliği ve örgütsel faktörler olarak belirtmişlerdir. Kişilerin örgütsel değer ve hedefleri, kendi değer ve kişilik özellikleriyle özdeşleşmelidir. Örgüt yaşamında örgütsel beklentiler ve kişisel beklentilerin dengesi önemlidir (İnce ve Gül, 2005). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin bazıları aşağıda özetlenmiştir.

2.2.1.2.1. İşin Niteliği

İnsanlar bilgilerini aktarabilecekleri ve yeteneklerini kullanabilecekleri işlerde çalışmak isterler. Kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kaldıklarında moral ve motivasyonları olumsuz yönde etkilenmektedir. İşin niteliği iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Kişiye yaptığı iş ne kadar çekici ve ilginç gelir ise iş doyumunu o kadar yüksek olmaktadır (Erdoğan, 1996). Yapılan işin zorluk derecesi iş doyumunu genel olarak olumlu yönde etkilemektedir. Zihinsel zorluğu olan bir iş başarılı olduğunda, kişiye takdir edilme duygusu kazandıracığı için yüksek iş doyumunu sağlanacaktır. Fiziksel zorluğu olan bir iş ise kişiye bedenen yorduğu ve yıprattığı için moral bozukluğuna neden olacaktır. Bu durum iş doyumsuzluğuna neden olacaktır (Balcı, 1985).

2.2.1.2.2. Çalışma Ortamı

Kişiler genellikle kendileri için elverişli ortamlarda çalışmak isterler. Yaşamlarının büyük bir bölümü iş ortamında geçmektedir. Bu yüzden fiziksel şartlar iş doyumunu açısından önemlidir. Çalışma ortamının sıcaklık, nem, aydınlatma, havalandırma, gürültü, temizlik ve güvenlik açısından elverişli oluşu çalışan bireylerin motivasyonunu artırır ve iş doyumunu yükseltir. Çalışılan ortamda bireyi rahatsız

edecek düzeyde olan fiziksel şartlar strese yol açabilir ve iş doyumsuzluğuna neden olabilir (Keser, 2006).

İş yerlerinin çalışma ortamları uzun süre değişmeden kaldığında kişilerde monotonluk duygusu ortaya çıkabilir. Bunun önüne geçmek ve çalışanların performansını yükseltmek için belirli aralıklarla mekanlarda yenileme yapılmalıdır (Özcan, 2011).

2.2.1.2.3. Ücret

İnsanlar yaşamını devamı ettirebilmek ve gerekli ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir gelire ihtiyaç duyarlar. Bundan dolayı “ücret” kişinin en temel çalışma nedenidir (Keser, 2009). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının en alt basamağındaki temel ihtiyaçlar ücret ile karşılanmaktadır. Ayrıca çalışanlar ücreti yöneticinin bireye verdiği değer karşılığı olarak da görmektedir. Yüksek ücret işverenin çalışandan memnuniyetini, düşük ücret ise memnuniyetsizliğini ifade etmektedir (Telman, 1998). Herzberg ise ücreti sağlık etmenleri içine alarak güdüleyici etkisinin olmadığını belirtir (Can, Tuncer ve Ayhan, 2009). Ücret, toplumun ekonomik yapısı ile bireyin istek ve ihtiyaçlarına uygun düzeyde ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Ücretin yüksek olmasından ziyade çalışanlar arasında dengeli olması iş doyumunu açısından daha önemlidir (Kolosa, 1969). Çalışanın maddi doyumsuzluğu işten ayrılma ve işi aksatma ihtimalini arttırmakta ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Saal ve Knight, 1988).

2.2.1.2.4. Yönetim Tarzı

Çalışanların iş doyumunu üzerinde yönetim tarzının, yöneticilerle olan ilişkinin etkisi büyüktür. Çalışanlara adil davranan, güven ortamı sağlayan ve dürüst ilişkiler geliştiren yönetim tarzını benimseyen örgütlerde iş doyumunu düzeyi yüksektir (Başaran, 2008).

Yapılan araştırmalar insancıl yönetici tipinin işe yönelik yönetici tiplerinden daha fazla doyum sağladığını göstermektedir. İnsancıl yönetici tipi çalışanlarının gözünde samimi ilişkiler kuran, güvenilir, bireysel sorunlara çözüm arayan kişiler olarak bilinirken, işe yönelik yönetici tipi ise ücret ve terfiye ulaşmaya yardımcı kişiler olarak görülmektedir (Keser, 2006).

Her örgütte sıkıntılı durumlar ve memnuniyetsizlikler yaşanabilmektedir. En etkili yönetim biçiminde bile çalışanlar şikayette bulunabilirler. Bu durumda esas olan

çalışanların ihtiyaçlarının mümkün olduğunca karşılanabilmesi ve bu sıkıntıları en minimal düzeye indirebilmektir (Bingöl, 2006).

2.2.1.2.5. Kurum İçi İletişim

İletişim iki ya da daha fazla kişi arasındaki duygu, düşünce, bilgi alışverişi olarak tanımlanabilir (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Bilgilerin ve isteklerin çalışanlara iletilmesi, çalışanların görev ve sorumluluklarını anlayabilmesi ve geri bildirimde bulunabilmesinde iletişim büyük rol oynar. Amaca hizmet etmeyen iletişim çalışanların yönetime ve iş arkadaşlarına güvenini zedeler, tatminsizliğe neden olur. Dolayısıyla çalışanlar ve yönetim arasında etkili bir iletişim sağlanmalıdır (Çömezoğlu, 2007).

2.2.1.2.6. Yükselme Olanığı

Çalışanlar işlerinde yükselmeyi, kariyerinde ilerlemeyi arzu ederler. Bunun nedeni bireylerin yaşamları boyunca daha iyi koşullara ulaşma istekleridir (Bingöl, 2006). İş doyumuna etkisi olan nedenlerin başında çoğu zaman kariyer olanakları gelir. Bireyler daha iyi kariyer olanağı sağlayan işlerde çalışmak istemektedirler. Adil bir terfi sistemi olan işletmelerde çalışanların motivasyonları artacak, daha çok çalışılıp verimlilik ve iş doyumunu elde edilecektir (Demirkol, 2006).

Yapılan araştırmalarda kamu personelinin yükselme olanağının kısıtlı olmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir. Bazı kişiler için yükselme, yüksek kazanç anlamı taşımaktayken, bazıları içinse statü ve uzmanlaşma anlamı taşımaktadır (Balcı, 1985).

2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

İş doyumunu ile ilgili çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramları motivasyon ve performans ilişkilerine göre iki grupta toplanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

2.2.2.1. İş Doyumu ve Motivasyon İlişkisine Yönelik Kuramlar

Motivasyon kavramı Latince “movere” hareket ettirme, İngilizce “motive” güdü sözcüğünden türemiştir (Eren, 2003). Güdellenme belli bir amacı gerçekleştirmek için kişinin kendi dürtü ve isteklerine göre davranma sürecidir. Kişi amacına ulaştıncaya güdü geçici de olsa giderilir. Güdünün üç ayrı yönü vardır. İstek ile başlar, davranışla devam

eder, doyuma ulaşmakla da son bulur. Kişinin gereksinimlerinin giderilmesi kişide doyum sağlarken, giderilmemesi duyumsuzluk yaratacaktır. Kimi yazarlar bu kuramları doyum kuramları olarak sınıflandırmaktadır (Uyargil, 1988).

Güdülemenin iş yaşamındaki rolü, çalışanların verilen görevleri etkin bir biçimde yerine getirme isteğini sağlamak ve teşvik etmektir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.2.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı motivasyon konusunda en bilinen kuramlardan biridir. Maslow maymunlarla çalışırken bazı ihtiyaçların diğerlerinden üstün olduğunu görmüştür. Maymunlara yemek ve oyun arasında bir seçim yaptırdığında yemeği, yemek ve su arasında bir seçim yaptırdığında ise suyu seçtiklerini görmüş, bu düşünceyi insanlara uyarlamıştır. İnsan ihtiyaçlarını kavramsallaştırmış ve bu ihtiyaçlar arasında sıralama yapmıştır. Bu sıralama hiyerarşik bir düzende ilerlemektedir. Kişi en alttaki ihtiyacın karşılanmasıyla doyuma ulaşır bir üstteki ihtiyaca yönelecektir (Walsh, 2011).

Bu kurama göre motivasyon kaynağı dış etkenlerden çok, kişinin içindeki bireysel ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Kişinin gideremediği ihtiyaçlar kişi için büyük motive kaynağıdır. Kişi elde edemediği ihtiyaçlar için ilgi ve heyecan duyar. İhtiyaçlar giderildiğinde motivasyon davranışlar üzerindeki etkisini kaybeder (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İhtiyaçlar hiyerarşisi aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Kaynak: Luthans, (1995: 170-172)

Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: Fizyolojik ihtiyaçlar bu kuramda başlangıç noktası olarak kabul edilir. Kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan yeme, içme, barınma, hava, uyku gibi ihtiyaçları kapsar. Maslow'a göre çalışanların aldıkları ücretler üçgenin ilk basamağı olan gerekli fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir. Bu ihtiyaçları doyurmadan bir üstteki ihtiyaçlara doyum sağlamak mümkün değildir. Bunlar temel biyolojik dürtülerimizden kaynaklanır (Önem ve Tüzün, 2005).

Güvenlik İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra oluşan bir sonraki ihtiyaçtır. Güvenlik ihtiyacı kişinin korunma, baskı ve zorlanmaya karşın kanun ve yasalara olan gereksinimleridir. İnsan can güvenliğine, özgürlüğüne ve mülkiyetine yönelik meydana gelebilecek tehditlere karşı kendini güvende hissetmek ister (Çetinkanat, 2000). İş yaşamında güvenlik gereksinimi iki şekilde sağlanabilir. Çalışma ortamındaki fiziksel güvenlik (gürültü, ses) ve ekonomik(emeklilik, iş güvencesi, sigorta) güvenlidir (Kula ve Çakar, 2015).

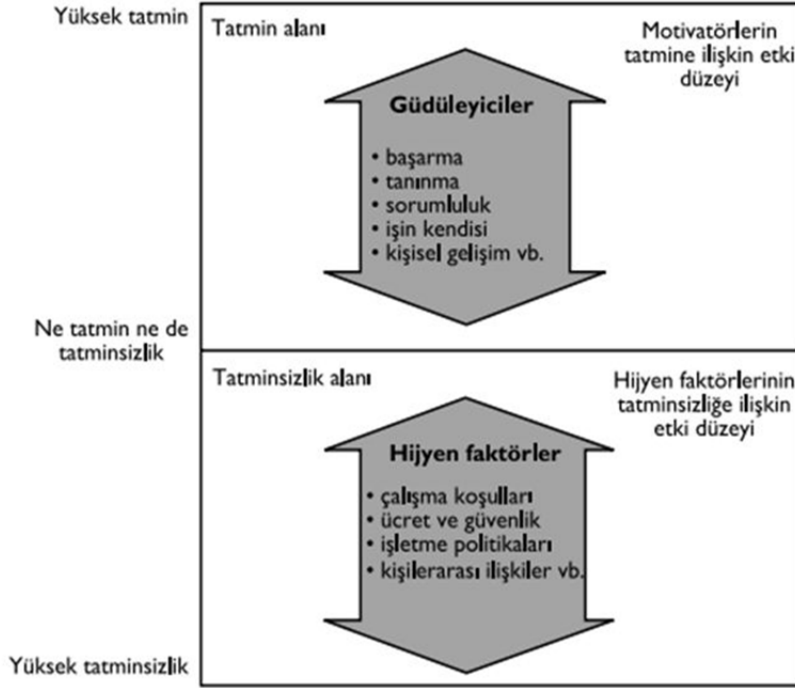
Sosyal İhtiyaçlar: Bireyin çevresi tarafından kabul görme ihtiyacıdır. Sevme, sevilme, takdir edilme, sosyal bir gruba ait olma gibi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlardır. Kişiler bu gereksinim doyurulmadığında yalnızlığa ve sosyal endişelere duyarlı hale gelirler. Günlük yaşantıda bireyler bu ihtiyaçları evlenerek, bir topluluğun veya bir dini grubun üyesi olarak gidermeye çalışmaktadırlar (Poston, 2009).

Saygınlık İhtiyacı: Kişinin beğenilme, önem verilme, başkalarından saygı görme gibi gereksinimlerini içerir. Bu basamağa ulaşan kişi kendine saygı duyma ve başkalarından saygı görme eğilimindedir. İş yaşamında güçlü olan, başarı elde eden, ustalaşan kişi kendine saygı duyma gereksinimini doyurur. Yine iş yaşamında tanınan, beğenilen, ilgi gösterilen kişi başkalarından saygı görme ihtiyacını doymuş olur (Onaran, 1981).

Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı: Kuramın en üst basamağını oluşturan gereksinimdir. Kişinin potansiyelini ve yaratıcılığını kullanarak gelebileceği en üst seviyeyi ifade eder. Kendini gerçekleştiren kişiler çalışma hayatına büyük katkı sağlamaktadır. Maslow'un sıraladığı ihtiyaçlar içerisinde en çok araştırma bunun üzerine yapılmıştır (Baytok, 2001). Kendini gerçekleştirme ihtiyacında doyuma tam anlamıyla ulaşmak mümkün değildir. İnsan değiştikçe, kendini geliştirdikçe potansiyeli artacaktır. Bu ihtiyaçlar kişiden kişiye, kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Türk, 2007).

2.2.2.1.2. Hezberg'in Çift Etmen Kuramı

Motivasyon konusunda geliştirilen kuramlardan biri de Hezberg'in "çift etmen kuramı" dır. Hezberg ve arkadaşları iş yerlerinde yaptıkları bir araştırmada toplam 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grup üzerinde inceleme yapmışlardır. Doyuma ve doyumsuzluğa neden olan faktörleri sıralamaya çalışmışlardır (Budak ve Budak, 2004). Bu kurama göre iş doyumunun iki farklı boyutu vardır. Bunlar; kişilerin çalışma ortamında kötümser olmasına neden olan, doyumsuzluğa yol açan hijyen (dışsal) faktörler ve kişileri çalışma ortamında mutlu eden, doyum sağlayan motive edici (içsel) faktörlerdir (Eren, 2003). Çift etmen kuramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Kaynak: Bilge, Akman ve Kelecioğlu, (2007)

Motive edici faktörler: Başarı, tanınma, unvan, kendini gerçekleştirme ve ilerleme gibi faktörlerdir. Bu olguların varlığı bireyi güdülerken yokluğu doyum üzerinde bir etki yaratmaz (Tengilimoğlu, 2005).

Hijyen faktörler: Denetim, ücret, çalışma koşulları, işletmenin yönetimi, sosyal ilişkiler gibi faktörlerdir. Bu olguların varlığı güdüleme üzerinde etki yaratmazken yokluğu doyumsuzluk yaratmaktadır (Çetinkanat, 2000).

Herzberg'in çift etmen kuramı ile ilgili yapılan çalışmalarda hijyen faktörlerinin güdüleyici etkisi görülmüştür. Örneğin; işletmenin yönetim şekli veya çalışanların çalışma ortamları gibi etkenlerin iş doyumuna etki ettiği görülmüştür (Schultz ve Schultz, 1990).

2.2.2.1.3. Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kurama göre gereksinimler sonradan öğrenme ile elde edilir. Başarı ihtiyacı kişinin zorluklarla yüzleşerek en iyisini başarma isteğinden ortaya çıkmıştır (Örücü, vd., 2006). Bu kurama göre kişiler başarı, yakın ilişki ve güç olarak belirtilen üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterirler.

Başarı ihtiyacı: Kişinin kendisine ulaşılması güç hedefler seçerek bunları gerçekleştirecek bilgiyi ve yetenekleri edinmesi ve tüm bunları kullanacak davranışı sergileyebilmesidir (Koçel, 2007).

İlişki Kurma İhtiyacı: Diğer bireyler ile ilişki kurmayı, arkadaş edinmeyi, sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade eder. Maslow'un kuramındaki sosyal ihtiyaçlar ile benzerlik gösterir (Hoş ve Oksay, 2015)

Güç Kazanma İhtiyacı: Başkalarını kontrol etme ve etki altına alma davranışlarıdır. Bireyler konumlarından güç alarak başkalarının davranışlarını etki altına almak isterler. Baskın bir karaktere ve ikna kabiliyetine sahip kişiler güç ihtiyacı yüksek olan kişilerdir (Sabuncuoğlu, 1987).

Mc Clelland'a göre bu gereksinimler her insanda bulunur fakat kişiden kişiye farklılık gösterir. Kimilerinde başarma ihtiyacı baskın iken kimilerinde ise güç ihtiyacı baskındır. Bu sebeple yöneticiler çalışanların gereksinimlerini doğru tespit ederek motivasyonlarında doğru araçları kullanmalıdır (Yürümezoğlu, 2007).

2.2.2.1.4. Alderfer'in E.R.G Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında eksiklikler olduğunu düşünen Alderfer bu teoriyi geliştirmiştir. Bu kuramda Alderfer insanın ihtiyaçlarına örgütsel açıdan yaklaşmış ve üç ayrı kategoride toplamıştır (Çetinkanat, 2000).

Varlık (Existence) Gereksinimleri: En alt düzeyde gereksinimleri kapsar. Yaşamın devamı için gereken ihtiyaçlardır. Çalışan bu ihtiyaçları ücret ve örgütsel olanak ile giderebilir (Porter, ve vd., 2003).

İlişki (Relatedness) Gereksinimleri: İnsanlarla yakın ilişkiler kurma, sevgi, ait olma, arkadaş edinme gibi gereksinimleri kapsar. Birey iş ortamındaki arkadaşlarıyla veya iş dışında ailesiyle bu gereksinimlerini doyurur (Tutar, 2007).

Gelişme (Growth) Gereksinimleri: Kişinin başarı elde etme, çevresi tarafından kabul görme ve yaratıcılıklarını geliştirme gereksinimlerini kapsar (Johs ve Saks, 2001).

Alderfer'in kuramında kişiler ilk gereksinimden başlayarak sırayla tüm gereksinimlerini doyurur. Ancak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak gereksinimler arasında geriye dönüş söz konusudur. Kişiler doyum sağlayıp ilerleyebildikleri gibi hüsrana yaşayıp geriye de dönebilirler. Üst düzey bir ihtiyaç doyurulamadığında kişi bir alt düzeydeki ihtiyaca daha fazla istek duyup önem verebilir.

Bu kuram organizasyondaki insan davranışına daha net bir anlayış sağlar (Baysal ve Tekarslan, 2004).

2.2.2.2. İş Doymu İle Performans İlişkisine Yönelik Kuramlar

Başarılı olan insan işinde yüksek doyum elde eder. Yüksek iş doymu ise yüksek performansa yol açar. Performans ve iş doymu arasında olumlu bir ilişki bulunur. Ancak bu ilişkinin her zaman var olduğu iddia edilemez. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanların her zaman yüksek performansa ya da düşük iş doyumuna sahip çalışanların her zaman düşük performansa sahip olacağı sonucuna ulaşılamayabilir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen bu kuram süreç kuramlarından en bilinenidir. Vroom' a göre her bireyin farklı amaçları ve ihtiyaçları bulunur. Bu nedenle her bireyin beklentileri birbirinden farklıdır. Kişinin belirli bir işin sonucu için gayret göstermesi iki faktöre bağlıdır. Bu valans (valence) ve beklentidir. Birey kendisine sunulan seçenekler arasında tercih yapacağında kişinin seçimini belirleyen arzusunun kuvvetidir. Bir ödül kişiler tarafından farklı kuvvetle arzulanır. Valence bir kişinin çaba sarf ederek elde edeceği ödülü arzulanma derecesini belirtir (Aktaran Budak ve Budak, 2004). Bu kuram kişilerin ihtiyaçlarını tanımlamak için ödül ve performans arasında bir ilişki kurmaktadır. Ödüllerin kişiler tarafından ne kadar çok istendiği ödülün etkisini belirlemektir. Kişinin bir seçimin sonucu ile ilgili beklentisi neticeye ulaşmak için harcanan emek ve kişinin beklentisine yönelik arzu seviyesi (valans) motivasyonu oluşturmaktadır. Kişinin bir beklentiyi elde etme istediği elde etmeme istediğinden fazlaysa valence değeri (+1) pozitif, elde etmeme istediği daha fazlaysa valence değeri (-1) negatif, elde etmeyle ilgilenmiyorsa (0) olur (Krettner, 2004).

2.2.2.2.2. Adams Eşitlik Kuramı

Adams iş yaşamında ödülün çalışanları teşvik etmek ve güdülemek için önemli bir değeri olduğunu vurgulamıştır. Yaptığı incelemelerde bireylerin kendilerine verilen ödülleri benzer başarıyı gösteren kişilerin edindiği ödüllere kıyaslayıp ne derece eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtmiştir (Eren, 2004). Yapılan karşılaştırmada çalışan bireyin eğitim durumu, işteki tecrübesi, çabası, yeteneği, zekası, gibi nitelikler

bireyin örgüte katkılarına (girdileri), iş güvencesi, maaş, kariyer olanakları, statü gibi olgular ise örgütün bireye verdiği ödüller olarak (çıktılar) nitelendirilmektedir (İncir, 1990).

Bu kurama göre girdiler ve çıktılar eşit olmalıdır. Gösterilen performans düzeyine göre ödüller alınmalıdır. Çalışanlara verilen ödüller arasında bir eşitsizlik olması durumunda denksizlik halinin ortaya çıktığı gözlenmiştir. Denksizlik durumu bir gerginlik kaynağı oluşturmaktadır. Burada gözden kaçırılmaması gereken nokta ise tüm bu girdi-çıkıtı karşılaştırmalarının bireyin subjektif algıları olduğudur (Tucker, 2002).

2.2.2.2.3. Locke' un Amaç Kuramı

Edwin Locke'un amaç kuramı iş doyumunu açıklamak için en çok kullanılan modellerdendir. Ulaşılması zor ve yüksek amaçlar kişiyi elde edilmesi kolay amaçlardan daha fazla motive edecektir. Daha fazla motive olan birey yüksek performans gösterecektir (Bowditch, Buono ve Stewart, 2007). Locke 1970 yılında öğrenciler ile yapmış olduğu bir çalışmada yüksek not almayı amaçlayan öğrencilerin beledikleri düzeyde notlar aldıklarında doyum sağladığını, beledentilerinin altında not alan öğrencilerin ise doyumsuz olduklarını belirtmiştir (Aktaran Aksu, 2000).

Locke'a göre amaç belirlemek çalışanların performansını ve iş doyumunu arttırmaktadır. Örgütler açısından önemli olan çalışanın belirlediği amaçlar ile yönetimin belirlediği amaçların uygunluğudur (Koçel, 2007).

2.3. Ruh Sağlığı Tanımı

Tarihte beden sağlığı somut belirtileri nedeniyle sürekli gelişen bir konu olmuştur. Ancak ruh sağlığı sorunları üzerinde durulmamış, geri planda kalmıştır. Bu duruma ruh sağlığı bozuk bireylere karşı, toplumun sergilediği tutumların etkisi olmuştur. Son otuz yıl içerisinde ruh sağlığı alanında birçok çalışma yapılmış ve bilimsel gelişmeler artmıştır (Özbucak, 2007). Normal ve anormal davranışların ayrımını yapmak tam anlamıyla mümkün olamadığından ruh sağlığıyla ilgili literatürde birden fazla tanıma rastlamak mümkündür (Öztürk, 2008). En genel tanımıyla ruh sağlığı, kişinin kendisiyle, çevresiyle ve toplumla düzen içinde olabilmesi için gereken çabayı göstermesidir (Köknel, 1989). Wolinsky (2008) ruhsal sağlığın kişinin ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyi olma durumu olarak üç boyuttan oluştuğunu ifade eder. Wolinsky'e göre, kişinin yaşamında mutlu olması, bedensel sağlığının iyi olması ve

sosyal yaşamındaki görevlerini yerine getirebilmesi ruhsal sağlığın göstergesidir. Heintzman (1999) kişinin ruh sağlığının, ruhsal, duygusal, fiziksel, entelektüel ve sosyal olarak bütünleşik bir yaklaşımla ele alınan bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (2005) tanımında ise ruh sağlığı, bireylerin kendi yeteneklerinin farkında olması, yaşam içindeki stresle başa çıkması ve üretkenliğiyle topluma katkı sağlaması olarak ifade edilmiştir.

Ruh sağlığı bozulan kişinin bilişsel, davranışsal, duyuşsal yetilerinde tutarsızlık ve yetersizlik görülmektedir (Çelikkol, 2001). Ruh sağlığı genel sağlığın ayrılmaz bir parçasıdır. Bedensel hastalıklar kişilerin ilişkilerini belli bir noktaya kadar etkilerken, ruh sağlığı bozuk olan kişilerde tüm ilişkiler olumsuz yönde etkilenmektedir. Ruh sağlığı bozuk olan bir kişi bedenen sağlıklı da olsa tüm ilişkileri bozuk olacaktır (Gültekin, 2010). Ruhsal bozukluklar sık karşılaşılan bir etkene, sevdiğimiz birinin kaybına ya da deprem, yangın, sel gibi büyük olaylara verilen beklendik ve toplum tarafından kabul gören bir tepki değildir. Kişinin toplumsal olarak alışılmışın dışındaki tutumları ve diğer işlevsellik alanlarındaki yetersizliği ile seyreden bir durumdur (Kaya, 2003).

2.3.1. Anksiyete Tanımı

İnsanlar stresli durumlarda genellikle gergin ve endişeli hissederler. Bu tarz duygular strese karşı vücudumuzun gösterdiği normal tepkilerdir. Kaygı insanın günlük yaşantısında en sık yaşadığı duygu halidir. Hiç kaygısı olmayan kimse hemen hemen yoktur. Çoğu zaman kaygı, bizi motive eder ve dikkatimizi odaklamamıza yardımcı olur. Ancak kaygının türü ve derecesi önemlidir. (Cüceoğlu, 2000)

Normal kaygı kişinin biyolojik bir korunma sistemidir. Çoğunlukla çevresel etkenlerden kaynaklanan, belli bir nesnesi olan kaygıdır. Kişinin çevresel koşullara olan uyum gücünü arttırmakta, kendini geliştirmesinde destekleyici bir rol oynamaktadır. Örneğin; sınav kaygısı yaşayan bir öğrenci iyi not alabilmek için daha çok çalışmaktadır. Kaygı burada motive edici bir görev üstlenmekte kişiyi başarıya götürmektedir (Yıldız, 1998).

Fakat kaygı günlük yaşamımızı ve ilişkilerimizi olumsuz yönde etkilemeye başladıysa normal kaygı düzeyini aşmış anormal kaygı sınırlarına girdiğimizi gösterir. Kişi herhangi objektif bir tehlike olmaksızın, varmış gibi algılayarak abartılı bir kaygı

duymaktadır. Yaşanılan kaygının şiddeti ve seyri değişkenlik göstermektedir (Uzbay, 2002).

Anksiyete(kaygı) bir takım olay ve etkinliklerle ilgili olarak ya da herhangi bir uyarıcı bulunmaksızın aşırı kaygı ve endişe duyma halidir (Yargıç, 2002). Çoğu zaman bilinç dışı bir çatışmaya bağlıdır. Kaygı ve bunaltı gibi sözcüklerle ifade edilmeye çalışılan, nedeni belirsiz korku ile karakterize bir duygu durumudur (Kılıçarslan,2008).

Korku var olan bir tehlike anında çalan bir alarm gibidir. Bizi uyarır ve tehlikeye karşı önlem almamızı sağlar. Fakat korku doğru zamanda ve doğru yoğunlukta bizi uyarıyorsa burada bir problem var demektir. Anksiyete ve korkunun ayrımının iyi yapılması gerektiğini vurgulanmıştır. Anksiyeteyi kişinin yaklaşan tehlikelere karşı tetikte olması gereken uyarı olarak tanımlar. Korku da benzer bir uyarandır. Fakat bilinen bir nesneye karşıdır, açık seçiktir ve içsel çatışmaya dayalı bir tepki değildir (Kocabaşoğlu, 2005).

Anksiyete kişiyi fiziksel ve zihinsel fonksiyonlarından alıkoyan psikolojik bir durumdur. İş hayatında çalışmada dikkatin dağınıklığına, davranış bozukluklarına ve verimde düşüklüğe neden olmaktadır (Cam, 2006).

2.3.2. Anksiyeteye Neden Olan Faktörler

Anksiyete tek bir sebebe bağlı değildir. Tetikleyen birçok etken bilinmektedir. Anksiyeteye neden olan faktörlerden biri biyolojik faktörlerdir. Beynimizde bulunan nörotransmitterler olarak adlandırdığımız kimyasallarda meydana gelen dengesizlikler anksiyeteye yol açmaktadır (Gökalp, 2003).

Bununla birlikte nörolojik bozukluklar, toksik durumlar, sistemik durumlar, endokrin bozukluklar gibi birçok neden anksiyeteye neden olan biyolojik faktörlere örnek verilebilir. Anksiyeteye neden olan biyolojik faktörlerin fazla oluşu tanı koyma sürecini zorlatırabilir (Demiral ve ark., 2006).

Diğer bir faktör psikolojik faktördür. Bu faktörler kişinin çevresel koşullarıyla paralel ilerlemektedir. Bireyin sosyal hayatına göre şekillenir. Zorlu yaşam koşulları, ebeveyn tutumları, ayrılığa karşı duyarlı olmak, stresli olaylar yaşamak ve iş ortamındaki olumsuz etkenler buna sebep olabilmektedir (Tural, 2009). Genetik etkenler ve çevresel etkenler doğrudan anksiyete bozukluğuna neden olmaz sadece kişinin anksiyeteye yatkınlığını arttırmaktadır (Aslankoç, Öztürk ve Yıldırım, 2001).

2.3.3. Anksiyete Belirtileri

Anksiyetenin dört tür belirtisi vardır. Bunlar; fiziksel, bilişsel, duygusal ve davranışsaldır (Öztürk, 2004).

Fiziksel Belirtiler: Bu belirtiler savaş ya da kaç tepkisinin özelliklerindedir. Kişinin bedeninin zor bir durum karşısında gösterdiği doğal bir tepkidir. Vücudu tehlikeyi yenmeye ya da ondan kaçmaya hazırlar. Fiziksel belirtiler nedeniyle birçok kişi bu durumun ruhsal rahatsızlıktan ziyade fizyolojik bir rahatsızlık olduğunu düşünmesine yol açar. Kas gerginliği, uyku bozukluğu, terleme, kalp çarpıntısı, göğüs ağrısı, baş ağrısı, sersemlik, titreme, bedende uyuşma hissi, sık idrara çıkma, bulantı kusma ve iştahsızlık bu belirtiler arasında sıralanabilir (Eşel, 2003).

Bilişsel belirtiler: Gerçeklik duygusunda değişme, denetimini yitirme korkusu, dikkat dağınıklığı ve fiziksel bir zarar göreceğine inanma gibi belirtilerdir (Pişirgen, 2011).

Duygusal Belirtiler: Aşırı ve kişiye rahatsız edici korku ve kaygıyla beraber eşlik eden diğer duygusal belirtileri içerir. Bunlar; sinirlilik, huzursuzluk, gerginlik, tedirginlik ve kötümserlik şeklinde sıralanabilir (Ersoy, ve vd., 2003).

Davranışsal Belirtiler: Kaygı yaratan durumlarda kaçınma (toplu taşıma kullanmama, kapalı alanlarda bulunmama vb) ve kaygı yaratan herhangi bir durumla karşılaşınca donma kalma olarak tanımlanabilir (Peirsan and Heuchert, 2001).

2.3.4. Depresyon Tanımı

Yaşadığımız hayat koşulları ve içinde bulunduğumuz duruma göre hepimiz ara sıra duygusal bir çöküntü yaşarız. Bir yakınımızın ölümünün acısı, sınavda başarısız olmak, işten kovulmak, sevdiğimiz birinden ayrılmak gibi yaşadığımız kötü olaylar buna neden olabilir. Fakat kişi günlük yaşamının gereklerini normal olarak yerine getirir. Yaşadığımız duygusal çöküntünün şiddeti artarsa ve kişi ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelirse bu durum klinik bir depresyon olarak tanımlanır (Cüceloğlu, 2000).

Depresyon fizyolojik, bilişsel ve duygusal belirtilerle geniş kapsamlı bir sendromdur. Kişinin düşünce biçimini ve davranışlarını değiştiren bir durumdur (Aşkın, 1999). En geniş anlamıyla kişinin yaşam isteğinin kaybolduğu, duygusal bir çöküntü içinde olduğu, kötümser düşüncelere sahip olduğu, suçluluk ve pişmanlık duyguları taşıdığı bir tablodur (Tezcan, 2000).

Depresyondaki kişiler daha önce zevk alarak yaptıkları faaliyetlerden artık zevk alamaz duruma gelirler ve kendilerini yorgun hissederler. En sıradan günlük kararları alırken bile zorluk yaşarlar, kendilerini işe yaramaz ve başarısız hissederler. Mevcut olan her olumsuz durumla ilgili kendilerini suçlama eğilimindedirler (Ay ve Evcik, 2008). Beslenme bozukluklarıyla beraber cinsel tatminlerinin de kaybetmektedirler. Depresyon düzeyleri yüksek vakalarda intihar eğilimi ve girişimi bulunabilmektedir (Marris, 2002).

2.3.5. Depresyona Neden olan faktörler

Depresyon ile ilgili edinilen bilgiler arttıkça neden olan durumlar ile ilgili de görüşler artmıştır. Depresyon çok yönlü olması ve bir çok alt tipinin bulunması nedenlerin net bir şekilde ortaya konmasını zorlaştırmıştır. Depresyona neden olan faktörler genetik, biyolojik ve psikososyal olarak sıralanabilir (Yetmez, 1998).

Genetik faktörler: Kişinin birinci dereceden akrabalarında majör depresyon varsa kişide görülme riski sağlıklı bireylere nazaran 2-3 kat daha fazladır. İkiz çalışmalarında ise monozigot ikizlere nazaran dizigot ikizlerde riskin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum genetik faktörlerin depresyon üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir (Köse, 2009). Depresyon üzerinde etkili kesin bir gen bulunamamıştır. Ancak orta düzeyde etkili çeşitli genlerin hastalığa neden olduğu düşünülmektedir (Szobo, 2011).

Biyolojik Faktörler: Yapılan çalışmalarda nöronlarda bulunan bazı biyokimyasal maddelerin depresyona etkisi olduğu bulunmuştur. Dopamin ve serotonin gibi nörotransmitterlerin metabolitlerinin depresyon hastalarının beyin omirilik sıvısı, kan ve idrarlarında fazla miktarda bulunduğu gösterilmiştir (Balcıoğlu, 1999).

Psikososyal Nedenler: Kişinin yaşadığı yaşam olaylarının özellikle depresyonun ilk atağında nörotransmitterler üzerinde etki yaptığı ve nöronal bir duyarlılık geliştiği ileri sürülmüştür (Koroğlu, 1997). Kişinin ekonomik durumu, içinde bulunduğu çevre koşulları, ebveyn tutumları, eğitimi ve mevcut iş koşulları ruh sağlığı açısından önem teşkil etmektedir. Bireyin yaşadığı çevre içinde sorunlar yaşaması direkt olarak olmasa da dolaylı olarak depresyona neden olmakta ve hastalığın seyrini etkileyebilmektedir. Oral-bağımlı, obsesif ve histirionik kişilik özellikleri olanlarda depresyonun daha sık görüldüğü düşünülmektedir (Bahçeci, 2007).

2.3.6. Depresyon Belirtileri

Genel görünüm ve dışa vuran davranış en sık görülen septomdur. Kişinin hareketlerinde yavaşlama, durağanlık, alın ve yüz çizgilerinde beliginlik, üzüntülü, kederli, sıkıntılı, tedirgin bir yüz görünümü gözlemlenmektedir. Kişinin öz bakımı çok düşük olmamakla birlikte bunu önemsemeyen bir tavır içerisindedir. Kendini öz bakımı yapabilecek güçte hissetmemektedir. Baş öne eğik omuzlar çökük görülür (Ciğerli, 2007).

Konuşma ve ilişki Kurma: İlişki kurmada ve yanıt almada güçlük olabilir. Hafif şiddetli depresyonlarda kişide alçak ses tonuyla ve yavaş ritimde konuşma gözlemlenir. Ancak kişiyle iletişim kurmak zor değildir. Ağır depresyonlu kişiler içe dönüktür. İlişki kurmak ve yanıt almada güçlük yaşanır. Çoğu zaman hiç konuşmama (mutizm) görülebilir (Öztürk ve Uluşahin, 2008).

Duygulanım: Çökkün bir duygudurum söz konusudur. Hayattan zevk alamama, üzüntü, tedirginlik, öfke, bunaltı ve sık ağlama nöbetleri görülebilmektedir. Kişi bu belirtileri ruhsal bir acı olarak ifade eder (Öztürk, 2004).

Bilişsel Yetiler: Bilişsel yetilerde azalma görülmektedir. Ağır durumlarda bilinç bulanık gibi görülebilir. Hatırlamada ve dikkati toplamada güçlük görülür (Ekar, 1999).

Düşünce İçeriği: Kişi her konuda kendini suçlu görür ve eleştirir. Düşüncelerinin içeriğini pişmanlık, korku, umutsuzluk, çaresizlik, endişe ve karamsarlık oluşturur. Kişinin kendine olan saygısı azalmıştır. Sıklıkla intihat düşüncesine sahiptirler (Küllü, 2008).

Fizyolojik Özellikler: Kişilerin çoğunda beslenme bozuklukları oluşmaktadır. İştah kaybıyla beraber zayıflama, güçsüzlük ve halsizlik görülmektedir. Kabızlık, ağrılar, bulantı, kadınlarda adet düzensizliği, cinsel isteksizlik eşlik edebilir (Yazıcı, 1997).

2.4. İş Doyumunun Ruh Sağlığına Etkisi

Bireylerde ruh sağlığı; kalıtım, gelişim ve çevre olmak üzere üç grup kavramın etkileşimi sonucu belirlenir. İnsan yaşamı boyunca çevresiyle etkileşim içindedir ve çevreye uyum sağlama becerisine sahiptir. Bireyin çevresiyle uyum sağlamasını sağlayan yetilerinin ve çabalarının yetersiz kalması ruhsal bozuklukların oluşmasına neden olmaktadır. Aile, evlilik, eğitim, kültür, iş yaşamı ve kişinin içinde bulunduğu çevre şartları ruhsal bozuklukların oluşmasında etkilidir (Çelikkol, 2001).

Bireyler gündelik yaşantılarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirirler. Buna bağlı olarak bireylerin ruhsal sağlıklarının bozulmasında en etkili faktörlerden biri iş yaşamlarındaki olumsuzluklardır (Işıkhana, 2004). Bireylerin işleriyle ilgili algı ve duygularının yansımaları olan iş doyumunu; ruhsal, fiziksel ve çevresel durumların birleşimi sonucu çalışanların işle ilgili memnuniyetini ifade etmektedir (Gürsel, vd., 2003). İş yaşamında çalışanların ihtiyaçlarının yeteri düzeyde karşılanmaması, işin çokluğu, iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu ise kişinin ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş doyumsuzluğunun kişide yarattığı ruhsal sağlığa ilişkin sorunlar kişinin performansında düşüklüğe, kariyerinin ve sağlığının zarar görmesine neden olmaktadır (Eren, 2000). Dünya Sağlık Örgütü'nün Türkiye'yi de içine alan 18 ülkede yapmış olduğu bir çalışmada yüksek düzeyde anksiyete ve depresyon belirtileri olan bireylerin iş yaşamında devamsızlık ve verimsizlik gibi problemler yaşadıklarını göstermiştir (Yargıç, 2002). İş yaşamında işverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların beden sağlığına gösterdiği önemi ruh sağlıklarına da göstermesi gerekmektedir. İş yaşamındaki ruh sağlığını etkileyen olumlu ve olumsuz etkenler aşağıdaki Tablo 1.'de gösterilmiştir

Tablo 1.

İş Yaşamında Ruh Sağlığını etkileyen olumlu ve olumsuz etkenler:

İş Yaşamında Ruh Sağlığını Etkileyen <u>Olumlu</u> Etkenler	İş Yaşamında Ruh Sağlığını Etkileyen <u>Olumsuz</u> Etkenler
Örgütsel Adalet	Yoğun Çalışma
Örgütsel Destek	Stres
Personel Güçlendirme	İş kalitesinin olmaması
Ödüllendirme	İş-Yaşam dengesinin sağlanamaması
Motivasyon	Kişinin iş uyumunun sağlanamaması
Yaratıcılığın artırılması	İş güvencesi olmaması
İş kontrolü	İş aile çatışması

Kaynak: Çelikkol, (2001)

Yoğun çalışma ortamı, stres, kişinin kendi yetenek ve tecrübelerine uygun olmayan işlerde görevlendirilmesi, iş arkadaşlarıyla geliştirilen ilişkiler, örgütün yönetim şekli ve iş güvenliği gibi etkenler kişinin iş doyumunu azaltmakta işten doyum elde edemeyen kişilerin ruhsal sağlığı bozulmaktadır (Çelikkol, 2001).

Dünya Sağlık Örgütünün (1998) yayınladığı raporda belirtildiği üzere ruhsal bozuklar bedensel rahatsızlıklara göre daha fazla işgücü kaybına neden olmaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlar arasındaki adaletin sağlanması, ödüllendirme, iş ortamında oluşacak problemlerin en aza indirilmesi, toplumsal ve ekonomik ihtiyaçların karşılanmasıyla iş doyumunun ve buna bağlı olarak ruhsal sağlığın sağlanması mümkündür.

2.5. İlgili Araştırmalar

Erbay (2017) iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini incelediği çalışmasında, bakım elemanlarının yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir durumu değişkenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bununla beraber görev süresi, sorumlu olunan çocuk sayısı, günlük çalışma süresi, çocukların yaşadıkları sorunlar, yapılan işte kendini yeterli hissetme konularında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Çocuk evleri sorumluları ile ilgili sonuçlara bakıldığında ise cinsiyet, eğitim ve gelir durumu değişkenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Bununla beraber yaş, çalışma süresi, medeni durum, sorumlu olunan çocuk sayısı, günlük çalışma süresi, yapılan işte kendini yeterli hissetme konularında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu bulmuştur.

Leman ve Turan (2017) sosyal hizmet çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada, çalışanlarda iş doyumunu ve motivasyonun, cinsiyet, yaş, çalışan tipi, hane halkı yapısı gibi sosyo-demografik durumlarla arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Toker (2007) iş doyumunun demografik değişkenlerle ilişkisini incelediği çalışmasında, iş doyumunu faktörlerinin yaş, medeni durum, eğitim, turizm eğitimi, çalışma süresi değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu bulmuştur.

Öztürk ve Şahbudak (2015) akademisyenlikte iş doyumunu inceledikleri çalışmalarında, katılımcıların iş doyum seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. İş tatmini seviyesi, cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermezken üniversitede çalışma süresi ve unvan değişkenleri ele alındığında gruplar anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Cebeci ve Celepci (2016) banka çalışanlarının iş doyumunu üzerine yapmış oldukları çalışmada iş tatminini ölçen beş faktör belirlenmiştir. Bunlar işletme ile ilgili politikalar, bireysel unsurlar, kurumsal unsurlar, kontrol ve fiziksel unsurlardır. Bunlardan iş tatminine etkisi en fazla olan faktörün işletme ile ilgili politikalar olduğu belirlenmiştir.

Gönültaş ve arkadaşları (2018) hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ile meslekte çalışma süresi, çalışılan birim, çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Heybeli ve arkadaşları (2014) muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerini inceledikleri çalışmalarında içsel iş doyum düzeyi cinsiyet ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Dışsal İş doyum düzeyi medeni durum, eğitim durum, mesleki tecrübe ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Genel iş doyum düzeyi eğitim durumu ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Genel, İçsel, dışsal ve iş doyum seviyeleri ile demografik özelliklerinden yaş, unvan ve çalışma şekli grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Durak ve Serinkan (2007) hemşirelerde iş doyumuyla ilgili çalışmalarında iş doyum düzeyi ile mesleki eğitim durumu ve ailenin gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. İş doyum seviyesi ile yoğun bakımla ilgili mesleki eğitim kursuna katılma, çocuk sahibi olma ve yaş seviyesi arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Çavuş ve Muratalı (2014) çalışmalarında öğretim elemanlarının işlerinden dışsal iş doyumunu bakımından memnun oldukları görülmüştür. İş doyumunu etkileyen faktörler bakımından en yüksek doyumun iş arkadaşlarıyla ilişki ve yönetim tarzı, en düşük doyumun çalışma koşulları ve aldıkları ücret konusunda olduğunu; unvanlarına göre iş doyumun düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı, cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve gelir düzeyleri bakımından anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Girgin (2009) öğretmenlerin iş doyumunu incelemiş olduğu çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörlerin; öğretmenlerin medeni durumları, mesleklerini sevmeleri, yönetici ve meslektaşlarının gördükleri destekler, okul ortamında memnun olmaları, geçim sorunları, mesleğin seçme şekilleri, öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığına ilişkin görüşleri olduğu sonucunu bulmuştur.

Aslan (2006) yapmış olduğu tez çalışmada iş tatmini, depresyon seviyesi değişkenleri arasında olumsuz, benlik saygısı seviyesi değişkenleri ile arasında olumlu, denetim odağı algısı değişkenleri arasında olumsuz yönde korelasyon olduğu

saptanmıştır. İş tatmin seviyesi arttıkça depresyon seviyesinin azaldığı, benlik saygısı seviyesinin arttığı sonucunu bulmuştur.

Erol, Sariçiçek ve Gülseren (2007) asistan hekimlerle yaptıkları çalışma neticesinde erkek asistanlarda depresyon düzeyleri kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır.

Celer ve arkadaşları (2015) iş doyumunu ve depresyon ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, tıp fakültesi araştırma görevlilerinin imkanı olması durumunda mevcut bölümünde daha az iş yükü ve risk faktörü daha az olan bir bölümü seçme düşüncesinde olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca farklı uzmanlık alanlarındaki hekimlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Demiral ve arkadaşları (2006) tıpta uzmanlık öğrencileri ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, hekimlerin anksiyete ve depresyon seviyeleri yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Ebrinç ve arkadaşları (2002) anksiyete ve depresyon ilişkisini inceledikleri çalışmada, yanık merkezi ve yoğun bakım ünitesinde çalışanların, genel cerrahi servisi hemşirelerine göre, anksiyete ve depresyon toplam puanlarını anlamlı seviyede yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır.

Demir ve arkadaşları (2007) tıpta uzmanlık öğrencilerinde depresyon yaygınlığını inceledikleri çalışmada, kadın hekimlerin depresyon açısından risk altında oldukları sonucunu bulmuşlardır.

Bakan ve arkadaşları (2014) örgüt depresyonu ve iş doyumunu ilişkisini inceledikleri çalışmada, cinsiyet faktörünün genel doyum düzeyine etkisi bulunmamakla beraber, örgüt depresyonu düzeyine de etkisi bulunmadığını saptamışlardır. Akademisyenlerin medeni durumuna göre iş doyumunu ve örgüt depresyonu seviyesi farklılaşmaktadır. Ünvan faktörünün genel iş doyumunu ve örgüt depresyonu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Kurumdaki hizmet süresi faktörü iş doyumuna ve örgüt depresyonuna etkisi olduğu görülmüştür.

Akçaoğlu (1989) iş tatmini ve depresyon ilişkisini inceledikleri çalışmada, çalışmaya katılan kişilerin iş tatmini ve depresyon seviyeleri düşük olduğu görülmüştür. Yaş, eğitim ve çalışma sürelerinin de etkisi olmadığı saptanmıştır.

Ünal Yılmaz (2014) tükenmişlik, depresyon ve iş doyumunu ilişkisini incelediği çalışmasında, sosyodemografik özelliklerin; depresyon, iş doyumunu ve sosyal destekle olan ilişkisi incelenmiş ve boşanmış, çalışma saatleri fazla, geliri giderinden fazla olan kişilerle anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Depresyon seviyesi arttıkça devlet

hastanelerinde çalışan kişilerin sayısı, özel hastanelere göre artmıştır. Ağır seviyede depresyonu olan bireylerin sayı olarak devlet hastanesinde daha fazla olduğu sonucunu bulmuştur.

Akkaş ve arkadaşları (2007) iş doyumunu, anksiyete ve tükenmişlik ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, hemşirelerin çalıştıkları kurum ile iş doyumunu, anksiyete ve duygusal tükenme puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ameliyethanedeki çalışma süresinin anksiyete; yaş ve meslekte çalışma yılının kişisel başarı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Çağan (2014) iş doyumunu, tükenmişlik ve anksiyete ilişkisini incelediği çalışmasında, sağlık çalışanlarında iş doyumunu, tükenmişlik ve kaygı puanları orta seviyededir. Çalışanların, çalıştığı birimdeki görevlendirilme biçimi, ekonomik durum algısı ve çalıştığı birimden memnun olma durumu; iş doyumunu, tükenmişlik ve anksiyete seviyelerini etkilemiştir.

Horasan (2017) iş doyumunu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelediği çalışmasında, akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları ve öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu saptanmıştır. İş doyumuna bakıldığında cinsiyet, medeni durum, meslek, gelir, yaş, görüşme sayısı faktörlerine göre anlamlı farklılığın olduğu, öğrenim durumu, günlük çalışma saati ve çalışma süresi faktörlerine göre ise anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine olan etkisinin incelenerek ortaya konulması, bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri var olan bir durumu olduğu gibi ele alıp açıklamayı hedefleyen modellerdir. Araştırılan olguya ilişkin elde edilen veriler toplanır, sınıflandırılır ve çözümlendirilir. Örneklem üzerinde herhangi bir müdahale yoktur. Bu modelde var olan özellikler ve ilişkiler olduğu gibi rapor edilmektedir. İlişkisel tarama modeli birden çok değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde kullanılır. Bu ilişkiler korelasyon, regresyon, varyans analizi, t testi gibi istatistiksel yöntemlerle belirlenir (Karasar, 2009). Bu araştırmanın sürecinde ilişkisel tarama modeli mantığına uygun olarak iş doyumunu ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler ve iş doyumunu, anksiyete ve depresyon ilişkisi incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2018 yılında Adana ili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı; Adana Çocuk Evleri Sitesi, Seyhan Çocuk Evleri Sitesi, Seyhan Huzur Evi , Oğuz Kağan Köksal Çocuk Destek Merkezi, Çocuk Evleri Kordinasyon Merkezi, M.Şükrü Tülay Çocuk Destek Merkezi, Koza Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi, Şehit Kara Pilot Yüzbaşı Serhat Sığınak Huzur Evi, Yedi Pınar Engelli Çocuklar Rehabilitasyon Merkezi, Yüreğir Sosyal Hizmet Merkezi, Kozan Sosyal Hizmet Merkezi, Ceyhan Sosyal Hizmet Merkezi olmak üzere toplamda 12 kuruluşta görev yapan meslek elemanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi toplamda 120 meslek elemanından araştırmaya katılmayı kabul eden ve ölçekleri eksiksiz dolduran 80'ı oluşturmaktadır. Çalışmaya

katılan katılımcıların 50'si (%62.5) kadın ve 30'u (%37.5) erkektir. Örneklem aralığı 23 ile 52 arasında olup yaş ortalaması 30.48'dir (ss=5.86).

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Araştırmanın modeli ve örnekleme belirlenip Üniversite Etik Kurulundan ve Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü İle Adana Valiliğinden gerekli izinler alınarak çalışmaya başlanmıştır. Veri toplama süreci araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak: Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ) ve Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılım sağlayan meslek elemanlarının sosyodemografik özelliklerini ölçmek için kullanılan formdur. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslek, çocuk sayısı, meslekteki kıdemi vb. kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formu toplamda 20 adet sorudan oluşmaktadır.

3.5.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma verilerinin toplanmasında, iş doyumunu ile ilgili çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 5'li likert tipi ile (1- Hiç memnun değilim, 5- Çok memnunum) derecelendirilen bir ölçektir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekte 100 alınabilecek en yüksek puanı, 60 nötr doyumunu, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25'in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Ölçekte biri işin içsel niteliğine ilişkin doyumla

ilgili 12 maddeden oluşan; diğeri ise işin dışsal özellikleri ile ilgili 8 maddeden oluşan 2 alt boyut bulunmaktadır (Küçükylmaz ve vd., 2006).

İçsel doyum boyutu güvenlik, ahlaki değerler, başarı, yaratıcılık ve sorumluluk gibi işin özüne uygun özellikleri kapsamakta ve bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların ortalaması içsel doyum düzeyini göstermektedir. Dışsal doyum alt ölçeği ise çalışılan yerdeki diğeri kişiler ile olan ilişki, yönetim kademesi ile olan ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi çevresel koşullar ya da dışsal faktörlere ilişkin durumları kapsamaktadır. İçsel ve dışsal doyum maddelerinin toplamından elde edilen puanlar ise genel iş doyum düzeyini ifade etmektedir (Çavuş ve Abdıladaev, 2014).

3.5.3. Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ)

Aron T. Beck tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir. (Beck, Epstein, Brown ve Steer, 1988). Teşhisten çok tarama amaçlı kullanılan bir testtir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Ulusoy, Sahin ve Erkmen (1998) tarafından yapılmıştır. Toplamda 21 madde olan bu ölçek, kişide anksiyete şiddetini ölçmek için kullanılan uluslararası geçerliliği olan bir ölçektir. Her bir soruda 4 seçenek bulunmaktadır. Her soru 0 ile 3 arası puan alır. Ölçekten toplam puan skoru 8-15 arası olan kişiler hafif düzey anksiyete, 16-25 arası olan kişiler orta düzey anksiyete, 26-63 arası olan kişiler ise yüksek düzey anksiyete şiddetine sahiptir (Ulusoy, vd., 1998).

3.5.4. Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)

Depresyon belirti düzeyinin ölçülmesinde ve depresyon ile diğeri psikolojik durumların ayırt edilmesinde kullanılmaktadır. Fiziksel, bilişsel, ve duyuşsal belirtilerin derecesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Öner, 1994). Aron T. Beck (1961) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik-güvenirlilik çalışması Hisli (1989) tarafından yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,78). Ölçek 21 maddelik depresif belirti içeren sorulardan oluşmaktadır. Her madde 4 seçenekten oluşur ve 0 ile 3 arası puan alır. Alınan puanların toplanması ile toplam skor elde edilir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan ise 63'tür. Ölçekte toplam puan skoru 0-9 olan kişilerin belirtiye sahip olmadığı, 10-16 olan kişilerin duygudurum belirtileri gösterdiği, 17-20 hafif düzeyde, 21-30 orta düzeyde, 31-63 ağır düzey depresyon belirtisine sahip olduğu ifade edilmektedir. Alınan puanın yüksekliği ile depresyon şiddeti doğru orantılıdır. Ölçekte

kesme puan 17 olarak alınmıştır ve 17 puan üstü alanların klinik anlamda depresif belirtileri olduğu kabul edilmektedir (Aydemir ve Köroğlu, 2009).

3.6. Araştırma verilerinin analizi

Çalışmada toplanan veri seti analiz edilmek üzere istatistik programına yüklenmiştir. Sonraki aşamada uç verilerin belirlenmesi amacıyla Mahalanobis uzaklığı hesaplanmış ve verilerde uç veri olmadığı görülmüştür. Böylece yapılan analizler 80 kişilik veri seti ile yapılmıştır. Mevcut çalışmada öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin ortalaması ve yüzdeler dilimleri hesaplanmıştır. Normallik dağılımının uygunluğu Kolmogorow-Smirnov testi ve çarpıklık basıklık değerleri ölçüt alınarak değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Kolmogorow-Smirnov sonucu incelenmiş, p değerinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Tabachnick ve Fidell (2015), Skewness ve Kurtosis değerlerinin kabul edilebilir aralığının, Skewness değerlerinin +1 ile -1, Kurtosis değerlerinin ise +2 ile -1 arasında olması gerektiğini belirtmektedir. Mevcut çalışmada verilerden elde edilen eğiklik basıklık puanları incelendiğinde, bu değerlerin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda veriler üzerinde gerekli istatistiksel analizlerin parametrik yöntemler ile yapılması uygun bulunmuştur. Analizlerde iki grup ortalamasının karşılaştırması için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırması için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Moment Korelasyon analizi ile Basit Doğrusal Regresyon Analizi Yöntemi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi $0,05 < p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Bu araştırmaya 50 kadın (% 62.5), 30 erkek (% 37.5) toplam 80 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaşları 23-52 arasında ortalama 30.48 (ss=5.86) 'dir

Tablo 2.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	50	62.5
	Erkek	30	37.5
	Toplam	80	100
Eğitim Durumu	Lisans	70	87.5
	Yüksek lisans	10	12.5
	Toplam	80	100
Medeni Durumu	Evli	32	40
	Bekar	44	55
	Boşanmış	4	5
	Toplam	80	100
Mezun Olunan Lisans Bölümü	Psikolog	11	13.8
	Sosyolog	26	32.5
	Psikolojik danışman	6	7.5
	Çocuk gelişimci	3	3.8
	Öğretmen	3	3.8
	Sosyal hizmet uzmanı	31	38.8
	Toplam	80	100
Hizmet Şekli	Gündüz hizmet	58	72.5
	Yatılı hizmet	22	27.5
	Toplam	80	100

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların 70'inin (% 87.5) lisans mezunu ve 10'unun (% 12.5) yüksek lisans mezunu olduğu, 32'sinin (% 40) evli, 44'ünün (% 55) bekar ve 4'ünün (% 5) ise boşanmış olduğu, 11'inin (% 13.8) psikolog, 26'sının (% 32.5) sosyolog, 6'sının (% 7.5) psikolojik danışman, 3'ünün (%3.8) çocuk gelişimci, 3'ünün (% 3.8) öğretmen ve 31 katılımcının (% 38.8) sosyal hizmet uzmanı olduğu görülmektedir. Katılımcıların 58'inin (% 72.5) çalıştığı kurum gündüz hizmet verdiği ve 22'sinin (% 27.5) ise yatılı hizmet veren kurumlarda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		n	%
Birimde Çalışma Nedeni	Kendi isteği ile	24	30
	Eğitim alanına uygun	28	35
	İsteği dışında	28	35
	Toplam	80	100
Meslekte Çalışma Süresi	0-4 yıl	57	71
	5 yıl ve üzeri	23	29
	Toplam	80	100
Kurumda Çalışma Süresi	0-1 yıl	18	22.5
	2-4 yıl	50	62.5
	5-10 yıl	9	11.3
	11 yıl ve üzeri	3	3.8
	Toplam	80	100
Geçmiş Psikiyatrik Tedavi	Evet	8	10
	Hayır	72	90
Şimdi Psikiyatrik Tedavi	Evet	6	7.5
	Hayır	74	92.5
Kendilerini Geliştirme	Hizmet içi eğitim	53	66.3
	Kurs ve seminer	15	18.8
	Bir faaliyette bulunmama	7	8.8
	Diğer	5	6.3
	Toplam	80	100

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların 24'ü (% 30) kendi istediği için ve 28'i (% 35) eğitim alanına uygun olduğu için şu an çalıştığı birimde olduğunu belirtirken; 28'i (% 35) bu birimde kendi isteği dışında çalıştığını ifade etmektedir. Ayrıca katılımcıların 57'si (% 71) bu kurumda 0-4 yıl arası, 23'ü (% 29) ise 5 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Katılımcıların 18'i (% 22.5) 0-1 yıl süre ile, 50'si (% 62.5) 2-4 yıl arası, 9'u (% 11.3) 5-10 yıl ve 3'ü (% 3.8) 11 ve daha çok süredir görev yaptıkları yerde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların psikiyatrik tedavi alıp almaması ile ilgili sonuçlar incelendiğinde 8 katılımcının (% 10) psikiyatrik tedavi geçmişi olduğu görülürken 72 (% 90) katılımcının ise psikiyatrik tedavi geçmişi olmadığı; 6 katılımcının (% 7.5) şu an psikiyatrik tedavi aldığı ve 74 katılımcının (% 92.5) tedavi olmadığı görülmektedir. Son olarak 53 katılımcının (% 66.3) hizmet içi eğitim aldığı, 15 katılımcının (% 18.8) kurs ve seminere katıldığı, 7 katılımcının (% 8.8) herhangi bir faaliyette bulunmadığı ve 5 katılımcının (% 6.3) ise diğer şikkını işaretlediği görülmektedir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular:

Tablo 4.

Minnesota İş Doyumu Ölçek Puanları:

	n	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Genel Doyum	80	34	92	61.78	11.77
İçsel Doyum	80	18	60	31.32	8.99
Dışsal Doyum	80	0	33	10.37	7.72

Tablo 4'te katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde; genel iş doyum 34-92 arasında, ort. 61.78 (ss=11.77); içsel iş doyum 18-60 arasında, ort. 31.32 (ss=8.99); dışsal iş doyum 0-33 arasında, ort.10.37 (ss= 7.72) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.

Beck Anksiyete ve Beck Depresyon Ölçek Puanları

	n	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Anksiyete	80	18	60	31.32	8.99
Depresyon	80	0	33	10.37	7.72

Tablo 5 incelendiğinde Beck Anksiyete Ölçeğinden alınan puanların 18-60 arasında, ortalama 31.32 (ss=8.99) ve Beck Depresyon Ölçeğinden alınan puanların 0-33 arasında, ortalama 10.37 (ss=7.72) puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 6.

Beck Anksiyete ve Depresyon Ölçeklerinden Alınan Puanların Dağılımı

Beck Anksiyete Ölçeği			Beck Depresyon Ölçeği		
Puan aralığı	n	%	Puan aralığı	n	%
0-7 Puan	37	46.2	0-16 puan	45	56.2
8-15 puan	21	26.2	17-20 puan	21	26.2
16-25 puan	16	20	21-30 puan	12	15
26-63 puan	6	7.6	31-63 puan	3	3.6
Toplam	80	100	Toplam	80	100

Tablo 6'da Beck Anksiyete ve Beck Depresyon ölçeklerinden alınan puanların dağılımı görülmektedir. Katılımcıların Beck Anksiyete Ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde; katılımcıların 37'sinde (% 46.2) anksiyete belirtisi olmadığı, 21'inde (%26.2) hafif düzeyde, 16'sında (%20) orta düzeyde ve 6'sında ise (%7.6) şiddetli düzeyde anksiyete belirtisi olduğu görülmektedir. Beck Depresyon Ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde; 45'inde (%56,2) depresyon belirtisi bulunmadığı, 21'inde (%26,2) duygudurum belirtileri olduğu, 12'sinde (%15) hafif düzeyde, 3'ünde (%3.6) orta ve ağır düzeyde depresif belirtiler bulunduğu görülmektedir. Kesme puanı olan 17 puan dikkate alındığında, 17 puan üzerindeki 36 kişide (%45) depresif belirtiler bulunduğu söylenebilir.

Tablo 7.

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Dağılımı:

Puan Aralığı	n	%
25'ten düşük puan	-	-
26-74 arası	69	86.2
75-100 arası	11	13.8
Toplam	80	100

Tablo 7 incelendiğinde; 69 kişi (%86.2) 26 ile 74 puan aralığında puan alırken 11 kişi (% 13.8) 75 puanın üzerinde puan aldığı görülmektedir. Ölçek sonuçlarına göre, 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25'in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Küçükyılmaz ve ark., 2006).

Tablo 8.

Cinsiyet açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

	Cinsiyet	n	x	ss	T	sd	p
Genel İş doyumunu	Kadın	50	63.69	12.93	1.87	78	.030*
	Erkek	30	58.66	8.92			
İçsel İş Doyumu	Kadın	50	23.08	7.90	2.13	78	.058
	Erkek	30	20.50	7.48			
Dışsal İş Doyumu	Kadın	50	40.42	9.81	.765	78	.384
	Erkek	30	38.13	7.29			
Anksiyete	Kadın	50	32.32	9.81	1.28	78	.171
	Erkek	30	39.66	7.29			
Depresyon	Kadın	50	10.80	7.90	.633	78	.957
	Erkek	30	9.66	7.48			

* p<.05

Tablo 8'de Ölçeklerden alınan puanların cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, Minnesota İş Doyumu ölçeğinden alınan genel iş

doyum puanlarının cinsiyet açısından farklılaştığı görülmektedir ($t=1.87$, $p<.05$). Bu sonuca göre kadınların aldıkları puanlar, erkeklerin aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı ($p<.05$) bir şekilde daha yüksektir. Bir başka deyişle kadınlar erkeklere göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Tablodaki bir diğer sonuç incelendiğinde; İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyumu Boyutlarından alınan puanların cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediği ($p>.05$) görülmektedir. Son olarak Anksiyete ve Depresyon Ölçeklerinden alınan puanlar cinsiyet açısından incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı ($p>.05$) görülmektedir.

Tablo 9.

Medeni Durum Açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

	Medeni Durum	n	x	ss	T	sd	p																																												
Genel İş doyumunu	Evli	32	62.71	13.14	.412	78	.134																																												
	Bekar	44	61.86	10.57				İçsel İş Doyumu	Evli	32	22.59	5.39	.472	78	.939	Bekar	44	22.02	5.06	Dışsal İş Doyumu	Evli	32	40.12	8.90	.157	78	.056	Bekar	44	39.84	6.90	Anksiyete	Evli	32	33.79	11.13	2.09	78	.001*	Bekar	44	29.5	6.62	Depresyon	Evli	32	10.65	8.74	.238	78	.181
İçsel İş Doyumu	Evli	32	22.59	5.39	.472	78	.939																																												
	Bekar	44	22.02	5.06				Dışsal İş Doyumu	Evli	32	40.12	8.90	.157	78	.056	Bekar	44	39.84	6.90	Anksiyete	Evli	32	33.79	11.13	2.09	78	.001*	Bekar	44	29.5	6.62	Depresyon	Evli	32	10.65	8.74	.238	78	.181	Bekar	44	10.22	6.98								
Dışsal İş Doyumu	Evli	32	40.12	8.90	.157	78	.056																																												
	Bekar	44	39.84	6.90				Anksiyete	Evli	32	33.79	11.13	2.09	78	.001*	Bekar	44	29.5	6.62	Depresyon	Evli	32	10.65	8.74	.238	78	.181	Bekar	44	10.22	6.98																				
Anksiyete	Evli	32	33.79	11.13	2.09	78	.001*																																												
	Bekar	44	29.5	6.62				Depresyon	Evli	32	10.65	8.74	.238	78	.181	Bekar	44	10.22	6.98																																
Depresyon	Evli	32	10.65	8.74	.238	78	.181																																												
	Bekar	44	10.22	6.98																																															

* $p<.05$

Tablo 9'da Ölçeklerden alınan puanların medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için testi analizi yapılmıştır. İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde; İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyumu boyutlarından alınan puanlar ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p>.05$) bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca Minnesota İş Doyumu ölçeği toplam puanı da gruplar arası farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Tablodaki bir başka sonuç incelendiğinde; Beck Anksiyete Ölçeğinden alınan puanların medeni durum açısından farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Bu sonuca göre evli katılımcıların aldıkları puanlar bekar katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel

açından anlamlı ($p<.05$) bir şekilde daha yüksektir. Buna ek olarak Depresyon Ölçeğinden alınan puanlar medeni durum açısından incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı ($p>.05$) görülmektedir.

Tablo 10.

Hizmet Verme Değişkeni Açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

	Kurum	n	x	ss	T	sd	p																																												
Genel İş doyumunu	Gündüz	58	63.26	12.81	1.82	78	.003*																																												
	Yatılı	22	61.86	7.48				İçsel İş Doyumu	Gündüz	58	22.24	5.69	.318	78	.044*	Yatılı	22	21.81	4.08	Dışsal İş Doyumu	Gündüz	58	40.86	8.13	2.50	78	.019*	Yatılı	22	36.13	5.57	Anksiyete	Gündüz	58	31.68	9.59	.586	78	.272	Yatılı	22	30.36	7.30	Depresyon	Gündüz	58	10.18	7.89	-.347	78	.751
İçsel İş Doyumu	Gündüz	58	22.24	5.69	.318	78	.044*																																												
	Yatılı	22	21.81	4.08				Dışsal İş Doyumu	Gündüz	58	40.86	8.13	2.50	78	.019*	Yatılı	22	36.13	5.57	Anksiyete	Gündüz	58	31.68	9.59	.586	78	.272	Yatılı	22	30.36	7.30	Depresyon	Gündüz	58	10.18	7.89	-.347	78	.751	Yatılı	22	10.86	7.40								
Dışsal İş Doyumu	Gündüz	58	40.86	8.13	2.50	78	.019*																																												
	Yatılı	22	36.13	5.57				Anksiyete	Gündüz	58	31.68	9.59	.586	78	.272	Yatılı	22	30.36	7.30	Depresyon	Gündüz	58	10.18	7.89	-.347	78	.751	Yatılı	22	10.86	7.40																				
Anksiyete	Gündüz	58	31.68	9.59	.586	78	.272																																												
	Yatılı	22	30.36	7.30				Depresyon	Gündüz	58	10.18	7.89	-.347	78	.751	Yatılı	22	10.86	7.40																																
Depresyon	Gündüz	58	10.18	7.89	-.347	78	.751																																												
	Yatılı	22	10.86	7.40																																															

* $p<.05$

Tablo 10'da Ölçeklerden alınan puanların çalışılan kurum açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanların hizmet verme şekli açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Bu sonuca göre gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar yatılı hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı ($p<.05$) bir şekilde daha yüksektir. Bir başka ifade ile gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcılar yatılı hizmet evren kuruluşlarda çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde İçsel İş Doyumu boyutundan alınan puanların çalışılan kurum açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların İçsel doyum alt ölçeğinden aldıkları puanlar yatılı hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel

açından anlamlı ($p<.05$) bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde Dışsal İş Doyumu boyutundan alınan puanların çalışılan kurum açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların İçsel doyum alt ölçeğinden aldıkları puanlar yatılı hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı ($p<.05$) bir şekilde daha yüksektir. Analizin bir diğer bulgusu incelendiğinde Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden alınan puanlar çalışılan kurum açısından istatistiksel açıdan ($p>.05$) farklılaşmamıştır.

Tablo 11.

Meslekte Çalışma Süresi Açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

	Süre	n	x	ss	t	sd	p																																												
Genel İş doyum	0-4 yıl	57	62.17	12.61	.583	78	.180																																												
	5 ve üzeri	23	60.47	9.35				İçsel İş Doyumu	0-4 yıl	57	22.38	5.41	.694	78	.573	5 ve üzeri	23	21.47	4.99	Dışsal İş Doyumu	0-4 yıl	57	39.78	8.31	.409	78	.257	5 ve üzeri	23	39.00	6.36	Anksiyete	0-4 yıl	57	31.49	9.77	.586	78	.074	5 ve üzeri	23	30.91	6.86	Depresyon	0-4 yıl	57	11.00	8.05	1.14	78	.556
İçsel İş Doyumu	0-4 yıl	57	22.38	5.41	.694	78	.573																																												
	5 ve üzeri	23	21.47	4.99				Dışsal İş Doyumu	0-4 yıl	57	39.78	8.31	.409	78	.257	5 ve üzeri	23	39.00	6.36	Anksiyete	0-4 yıl	57	31.49	9.77	.586	78	.074	5 ve üzeri	23	30.91	6.86	Depresyon	0-4 yıl	57	11.00	8.05	1.14	78	.556	5 ve üzeri	23	8.82	6.75								
Dışsal İş Doyumu	0-4 yıl	57	39.78	8.31	.409	78	.257																																												
	5 ve üzeri	23	39.00	6.36				Anksiyete	0-4 yıl	57	31.49	9.77	.586	78	.074	5 ve üzeri	23	30.91	6.86	Depresyon	0-4 yıl	57	11.00	8.05	1.14	78	.556	5 ve üzeri	23	8.82	6.75																				
Anksiyete	0-4 yıl	57	31.49	9.77	.586	78	.074																																												
	5 ve üzeri	23	30.91	6.86				Depresyon	0-4 yıl	57	11.00	8.05	1.14	78	.556	5 ve üzeri	23	8.82	6.75																																
Depresyon	0-4 yıl	57	11.00	8.05	1.14	78	.556																																												
	5 ve üzeri	23	8.82	6.75																																															

* $p<.05$

Tablo 11’de Ölçeklerden alınan puanların meslekte çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden alınan toplam puan, İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyumu boyutlarından alınan puanların çalışma süresi açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ($p>.05$) görülmektedir.

Analizin bir diğer bulgusu incelendiğinde Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden alınan puanların meslekte çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmadığı ($p>.05$) görülmektedir.

Tablo 12.

Katılımcıların Mesleği Açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

		n	Ort	ss	sd	f	p
Genel İş doyumunu	Psikolog-PDR	17	61	11.08			
	Sosyolog	26	65.69	13.12	2	2.58	.082
	Sosyal Hizmet uzmanı	31	58.67	10.66			
İçsel İş Doyumu	Psikolog-PDR	17	22.47	5.20			
	Sosyolog	26	23.92	5.83	2	3.97	.023*
	Sosyal Hizmet uzmanı	31	20.09	4.21			
Dışsal İş Doyumu	Psikolog-PDR	17	38.52	7.25			
	Sosyolog	26	41.76	8.62	2	1.39	.253
	Sosyal Hizmet uzmanı	31	38.58	7.52			
Anksiyete	Psikolog-PDR	17	29.17	8			
	Sosyolog	26	32.88	10.39	2	.845	.434
	Sosyal Hizmet uzmanı	31	31.54	8.6			
Depresyon	Psikolog-PDR	17	11.70	7.89			
	Sosyolog	26	10.46	9.42	2	.262	.771
	Sosyal Hizmet uzmanı	31	9.14	6.27			

*p<.05

Tablo 12’de ölçeklerden alınan puanların meslek değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde İçsel İş Doyumu boyutundan alınan puanların meslek açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir ($f=3.97$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analiz sonucunda sosyologların sosyal hizmet uzmanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Tablodaki diğer sonuçlar incelendiğinde Ölçeklerden alınan puanların mesleğe göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ($p<.05$) göstermediği görülmektedir.

Tablo 13.

Katılımcıların Kendilerini Geliştirme ile İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

		n	Ort	ss	sd	f	p
Genel İş doyumunu	Hizmet içi eğitim	53	66.39	11.91	76	1.46	.232
	Kurs ve seminer	15	64.20	12.45			
	Bir faaliyette bulunmam	7	55.28	11.26			
	Diğer	5	55.60	12.08			
Dışsal İş Doyumu	Hizmet içi eğitim	53	39.79	9.16	76	.876	.457
	Kurs ve seminer	15	41.20	8.98			
	Bir faaliyette bulunmam	7	36	9.91			
	Diğer	5	37.20	7.81			
İçsel İş Doyumu	Hizmet içi eğitim	53	22.60	7.42	76	1.84	.146
	Kurs ve seminer	15	23.00	8.99			
	Bir faaliyette bulunmam	7	19.28	8.15			
	Diğer	5	18.40	6.19			
Depresyon	Hizmet içi eğitim	53	10.60	5.82	76	.630	.598
	Kurs ve seminer	15	11.53	5.40			
	Bir faaliyette bulunmam	7	6.85	3.14			
	Diğer	5	9.40	6.40			
Anksiyete	Hizmet içi eğitim	53	10.62	5.22	76	.676	.569
	Kurs ve seminer	15	10.93	4.31			
	Bir faaliyette bulunmam	7	6.14	4.01			
	Diğer	5	12.80	4.98			

Tablo 13’de ölçeklerden alınan puanların kendilerini geliştirme değişkenine göre göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir.

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde Ölçeklerden alınan puanların kendilerini geliştirme değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 14.

Kurumda Çalışma Süresi Açısından Açısından İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

	Süre	n	x	ss	t	sd	p
Genel İş doyumunu	0-1 yıl	18	64.11	10.70	.995	78	.180
	1 ve üzeri	62	60.98	12			
İçsel İş Doyumu	0-1 yıl	18	23.50	5.44	1.26	78	.724
	1 ve üzeri	62	21.72	5.20			
Dışsal İş Doyumu	0-1 yıl	18	40.61	6.92	.647	78	.349
	1 ve üzeri	62	39.25	8.03			
Anksiyete	0-1 yıl	18	30.22	9.97	-.588	78	.539
	1 ve üzeri	62	31.64	8.75			
Depresyon	0-1 yıl	18	7.88	6.79	-1.65	78	.395
	1 ve üzeri	62	11.09	7.87			

* p<.05

Tablo 14’de Ölçeklerden alınan puanların kurumdaki çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla Bağımsız Gruplar için t Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden alınan toplam puan, İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyumu boyutlarından alınan puanların çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (p>.05) görülmektedir.

Analizin bir diğer bulgusu incelendiğinde Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden alınan puanların meslekte çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlılık göstermediği (p>.05) görülmektedir.

Tablo 15.

Katılımcıların Çalıştığı Birimdeki Çalışma Nedeni ile İş Doyumu, Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri Ortalamaları

		n	Ort	ss	sd	f	p
Genel İş Doyumu	Kendi isteği ile	24	67.20	12.36			
	Eğitim alanına uygun	28	60.71	11.13	2	4.56	.013*
	İsteği dışında	28	57.92	10.29			
İçsel İş Doyumu	Kendi isteği ile	24	25.20	5.20			
	Eğitim alanına uygun	28	21.21	4.76	2	6.91	.002*
	İsteği dışında	28	20.39	4.84			
Dışsal İş Doyumu	Kendi isteği ile	24	42.00	7.91			
	Eğitim alanına uygun	28	39.50	7.75	2	2.19	.118
	İsteği dışında	28	37.53	7.34			
Anksiyete	Kendi isteği ile	24	33.00	11.11			
	Eğitim alanına uygun	28	31.07	8.30	2	.663	.518
	İsteği dışında	28	30.14	7.64			
Depresyon	Kendi isteği ile	24	11.70	8.55			
	Eğitim alanına uygun	28	10.46	7.85	2	.711	.049
	İsteği dışında	28	9.14	6.87			

*p<.05

Tablo 15’de, katılımcıların ölçek puanlarının bulunduğu birimdeki çalışma nedeni değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin toplam puanını temsil eden genel iş doyumundan alınan puanların gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (f=4.56, p<.05). Farklılığın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analiz sonucunda kendi isteği ile çalışan grubun isteği dışında çalışan gruba göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde bir başka anlamlı sonucun da içsel iş doyumunu puanlarının gruplara göre anlamlı bir şekilde farklılaştığıdır (f=6.91, p<.05). Yapılan Tukey testi sonucunda kendi isteği ile çalışan grup hem eğitim alanına

uygun olduğu için çalışan hem de isteği dışında çalışan gruba göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek puan almıştır.

Son olarak Dışsal iş doyumu ($f=2.04$, $p<.05$), Depresyon ($F=2.04$, $p<.05$) ve Anksiyete ($f=2.04$, $p<.05$) ölçeklerinden alınan puanların katılımcıların bulunduğu birimdeki çalışma nedenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği ($p<.05$) görülmektedir.

Tablo 16.

Ölçeklerden Alınan Puanların Aralarındaki İlişkinin İncelendiği Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5
1. Genel İş Doymu	-	.652**	.734**	-.307**	-.213
2. İçsel İş Doymu	-	-	.608**	-.256*	-.259*
3. Dışsal İş Doymu	-	-	-	-.290**	-.146
4. Depresyon	-	-	-	-	.531**
5. Anksiyete	-	-	-	-	-

* $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 16’da katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin incelendiği Pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeğinden alınan genel puan ($r=-.307$, $p<.01$), İçsel iş doyumu boyutu ($r=-.246$, $p<.01$) ve Dışsal iş doyumu boyutu ($r=-.290$, $p<.05$) ile depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre genel iş doyumu, içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumundan alınan puanlar arttıkça depresyon ölçeğinden alınan puanlar azalmaktadır. Buna ek olarak içsel iş doyumu ile anksiyete arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.259$, $p<.05$). Bir başka deyişle içsel iş doyumundan alınan puanlar azaldıkça anksiyete ölçeğinden alınan puanlar anlamlı bir şekilde artmaktadır.

Tablo 17.

Genel İş Doyumunun Depresyonu Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	R	R ²	Standardize edilmiş β	t	F	P
Genel İş Doyumu	-.207	.071	.314	.191	-.314	-2.92	8.54	.005*

*p<.01

Tablo 17’de genel iş doyumunun depresyonun yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde genel iş doyumunu bağımsız değişken, depresyon ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Tablo incelendiğinde genel iş doyumunu ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmekte ve genel iş doyumunun depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$F_{(1,80)}$, $p=.005<.05$]. Genel iş doyumunu, depresyonun %19’unu açıklamaktadır (R=.314, R²=.191). Regresyon denkleminde esas yordayıcı değişken katsayısının (B=-0.207) anlamlılık testi de, genel iş doyumunun anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir (p=.005<.01).

Tablo 18.

İçsel ve Dışsal İş Doyumu Boyutlarının Depresyonu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Standardize edilmiş β	t	P
İçsel İş Doyumu	-.120	.198	-.082	-.607	.545
Dışsal İş Doyumu	-.260	.134	-.262	-1.94	.056
	R=.318	R ² =.141	F=4.340		

Tablo 18 İncelendiğinde İçsel iş doyumunu ve Dışsal iş doyumunu boyutlarının depresyonun yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre her iki değişkenin de tek başına depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Tablo 19.

İçsel İş Doyumunun Anksiyeteyi Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	R	R²	Standardize edilmiş β	t	F	P
İçsel İş Doyumu	-.401	.187	.116	.213	-.235	-2.13	4.56	.036

Tablo 19 incelendiğinde İçsel iş doyumunun anksiyetenin yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre içsel iş doyumunun anksiyetenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir [$F_{(1,80)}, p=.036 > 01$].

Korelasyon analizi değişkenler arasında ilişki olup olmadığını, regresyon ise o ilişkinin yönünü verir. Eğer iki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoksa doğal olarak ilişkinin yönü de olmayacaktır. Tablo 15 incelendiğinde anksiyete ile genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında ilişki saptanmadığı görülmektedir. Bu nedenle regresyon analizi yapılmamıştır. Anksiyete ile içsel iş doyumunun regresyon analizine bakılmıştır.

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum

Bu araştırmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine olan etkisi incelenmiş olup ve ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan lisans bölümü, kurumun hizmet şekli ve meslekte çalışma süreleri gibi demografik özelliklerin iş doyumunu, anksiyete ve depresyon düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkileri ele alınmıştır. Araştırmanın elde edilen istatistiksel bulguları literatür ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Bu Çalışmanın bulgularında meslek elemanlarının cinsiyetlerine göre Minnesota İş Doyumu ölçeğinden alınan genel iş doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı ($t=1.87, p<.05$) görülmüştür. Kadınların aldıkları puanlar erkeklerin aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bir başka deyişle kadınlar erkeklere göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Tinu ve Adenike (2015) 'nin öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumunun yüksek olduğu belirtilmiştir. Bunun sebebini erkeklerin daha yüksek maaşlı işlerde iş doyumlarının daha yüksek olacağından kaynaklandığını belirtmiştir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik yapılan diğer bir çalışmada ise Clark (1997) kadınların erkeklere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir. Bu durumun sebebini ise kadın çalışanların işleriyle ilgili daha az beklentiye sahip olması olarak açıklamıştır. Akbolat ve arkadaşları (2011) kadınların iş doyumunu erkeklere oranla daha yüksek bulmuştur. Clark (1997), Tinu ve Adenike (2015), Akbolat ve ark. (2011), yaptıkları çalışma sonuçları, yapılan bu çalışmanın bulguları ile birbirini desteklemektedir. Eğinli (2009) yapmış olduğu araştırmada, kadın ve erkek çalışanların cinsiyetinin iş doyumunda bir fark yarattığını ancak kadının mı ya da erkeğin mi daha fazla doyum sağladığı konusunda çelişkili sonuçlar bulunduğunu belirtmektedir. Şahin (2003) yöneticilerde iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmasında iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Çalışmanın bulgularından elde edilen İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyumu puanlarına bakıldığında cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Anksiyete ve Depresyon ölçeklerinden alınan puanlara bakıldığında ise cinsiyet değişkenine göre istatistiksel

açından anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Erkan (2015) özel huzurevlerinde yaptığı çalışmasında cinsiyeti ile anksiyete ve depresyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade etmiştir. Bu çalışmanın bulgularının Erkan (2015)'ın çalışmasının bulgularını desteklediği ifade edilebilir.

Bu Çalışmanın bulgularında meslek elemanlarının medeni durumuna göre iş doyumunu ölçeceğinden alınan genel, içsel ve dışsal iş doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Öztürk ve Şahbudak (2015) yaptıkları çalışmada iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. İncir (1990) yaptığı çalışmada iş doyum düzeyinin medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Hayran ve Aksayan (1991) yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin iş doyum düzeyini anlamlı olarak etkilemediğini belirtmişlerdir. Kuyurtar ve ark. (2002) yaptıkları çalışmada genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulmamışlardır. Öztürk ve Şahbudak (2015), İncir (1990), Hayran ve Aksayan (1991), Kuyurtar ark. (2002) yapmış oldukları söz konusu çalışmalar, yapılan bu çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Herzberg'in çift etmen kuramına bakıldığında iş doyumunun işle ilgili olan faktörlere bağlı olduğu, iş dışındaki faktörlerin ise doyumsuzluğu etkilediği görülmektedir. Bu nedenle medeni durumun iş doyumunu etkilememesi beklenen bir durumdur (Misener, ve ark, 1996). Yapılan bazı araştırmalarda evli bireylerin düzenli bir yaşantıya sahip olmaları nedeniyle iş doyumlarının yüksek olacağı öngörülmektedir. Topal (2008), hemşireler ve doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada evli doktorların ve hemşirelerin bekar olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Şanslı (2006) ise Adana ilinde yaşayan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada evli polislerde iş doyumunu puanlarını anlamlı düzeyde yüksek bulmuştur. Bulgulardan elde edilen anksiyete puanlarının medeni durum açısından farklılaştığı ($t=2.09$, $p<.05$) görülmektedir. Bu sonuca göre evli katılımcıların aldıkları puanlar, bekar katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Durmuş ve Günay (2007) özel hastanede çalışan hemşireler üzerine yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkeni ile anksiyete puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak depresyon ölçüğünden alınan puanlar medeni durum açısından incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Elbi ve ark. (2014)'nın sağlık çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada medeni durum ile depresyon belirti düzeyleri arasında ilişki gözlemlenmemiştir. Aynı şekilde Erol ve

ark. (2007) asistan hekimlerde tükenmişlik, iş doyumu ve depresyon inceledikleri çalışmada medeni durum ile iş doyumu ve depresyon arasında ilişki olmadığını ifade etmişlerdir. Çalışmaların bulguları, çalışmamızın bulgularıyla örtüşmektedir.

Çalışmamızın bulgularında meslek elemanlarının mezun oldukları lisans bölümüne göre iş doyumu ölçeğinden alınan genel ve dışsal iş doyumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak içsel iş doyumu boyutundan alınan puanların mezun oldukları lisans bölümü açısından anlamlı farklılıklar ($F=3.97$, $p<.05$) gösterdiği görülmektedir. Sosyologların sosyal hizmet uzmanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Sosyologların, sosyal hizmet uzmanlarına göre tanınma, takdir edilme, başarı, işin kendisi, terfi ve sorumluluk gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyum sağlayan ilgili faktörlerden daha fazla doyum elde ettikleri öngörülmektedir. Erşan ve ark. (2013) hekimler ve hemşireler üzerine yapmış oldukları çalışmada meslek değişkeninin hekimlerin ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa neden olduğunu belirtmişlerdir. Hekimlerin iş doyum düzeylerinin hemşirelere oranla daha yüksek olduğunu ifade edilmiştir. Bu anlamda çalışmamızın bulguları Erşan ve ark. (2013) 'nın çalışmalarının bulgularını destekler niteliktedir. Depresyon ve anksiyete ölçeklerinden alınan puanlar mezun oldukları lisans bölümü açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı göstermemektedir.

Çalışmamızın bulgularında meslek elemanlarının çalıştıkları kurumun hizmet verme şekli açısından İş Doyumu ölçeğinden alınan genel iş doyumu ($t=1.82$, $p<.05$), içsel iş doyumu ($t=.318$, $p<.05$) ve dışsal iş doyumu ($t=.318$, $p<.05$) puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar yatılı hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcıların aldıkları puanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bir başka ifade ile gündüz hizmet veren kuruluşlarda çalışan katılımcılar yatılı hizmet evren kuruluşlarda çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Kahraman ve ark (2011)'nin yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumu üzerine yaptıkları araştırmada hemşirelerin iş doyumu puanlarının çalışma şekillerine göre dağılımına bakıldığında gece çalışan hemşirelerin gündüz çalışan hemşirelere göre iş doyum puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu çalışmamızın bulgularının Kahraman ve ark (2011)'in çalışmasının bulgularını desteklediği ifade edilebilir. Standart çalışma süresi dışında kalan nöbet, vardiya, gibi uygulamalar çalışanlar tarafından fazla çalışma olarak nitelendirilebilmektedir. Bu durum çalışanlarda iş doyumсуuzluğuna neden olabilir. Depresyon ve Anksiyete ölçeklerinden alınan puanlar

çalışılan kurum açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Çeler ve ark. (2015) tıp fakültesi araştırma görevlilerinin depresyon ve iş doyumunu üzerine yapmış oldukları çalışmada nöbet tutan çalışanların çalışma sürelerinin uzun ve yorucu olması iş doyum düzeyini düşürmektedir. Gündüz çalışanların gece çalışanlara nazaran daha fazla doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ancak nöbet tutma ile depresyon puanları arasında bir farklılık elde edilememiştir.

Çalışmamızın bulgularında meslek elemanlarının meslekte çalışma süreleri açısından İş Doyumu ölçeğinden alınan genel, içsel ve dışsal iş doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Erşan ve ark. (2013) sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve iş stresi üzerine yapmış oldukları çalışmada iş doyum düzeyinde çalışma yılının etkili olmadığı görülmüş aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir. Toker (2007)'in konaklama işletmeleri üzerine yapmış olduğu çalışmada ise meslekte çalışma süresi değişkeninin iş doyum düzeyinde farklılığa yol açmadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Akbolat ve ark (2011), Tözün ve ark. (2008), Çam ve ark. (2005), yapmış oldukları çalışmalarda meslekte çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığını belirtmişlerdir. Verilen örneklerle çalışmamızın bulguları örtüşmektedir. Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden alınan puanlar meslekte çalışma süresi açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Çalışmamızın bulgularında meslek elemanlarının çalıştığı birimdeki çalışma nedeni açısından Minnesota İş Doyumu ölçeğinden alınan genel iş doyum puanları gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ($F=4.56$, $p<.05$) gösterdiği görülmektedir. Kendi isteği ile çalışan grup, isteği dışında çalışan gruba göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Durmuş ve Günay (2007) yapmış oldukları çalışmada kendi isteğiyle mesleğini yapan hemşirelerin, isteği dışında sevmeden yapan hemşirelere göre genel iş doyum puanlarının daha yüksek bulmuştur. Çeler ve ark. (2015) yapmış oldukları çalışmanın bulgularında asistan hekimlerin çoğunun çalıştıkları bölüme kendi istekleriyle başladıklarını ve işlerine ilgi duyduları için iş doyumlarının, buldukları bölüme kendi isteğiyle başlamayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaların bulguları, çalışmamızın bulgularıyla paraleldir. Kişinin işini sevmesi, işinden zek alarak ve isteyerek yapması, çalıştığı kuruma olan bağlılığı ve verimi arttırmaktadır. Kendini iş ortamında yetkin hissedenden kişilerin iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka anlamlı sonucun da ölçekten alınan puanların içsel iş doyumunu açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığıdır ($F=6.91$, $p<.05$). Kendi isteği ile çalışan grup hem eğitim

alanına uygun olduğu için çalışan, hem de isteği dışında çalışan gruba göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek puan almıştır. Bireyin mesleğini isteyerek yapması, kendine uygun bulması; birey olarak kabul görme, takdir edilme, işin sorumluluğunu yüklenme gibi içsel faktörleri içermesi nedeniyle içsel doyumunu sağlar (Yılmaz, 2001). Dışsal iş doyumunu, Depresyon ve Anksiyete ölçeklerinden alınan puanlar katılımcıların çalıştığı birimdeki çalışma nedeni açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

İş doyumunun anksiyete ve depresyon belirti düzeylerine etkisinin incelenmesi için, bu çalışmada korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre iş doyumunu ölçeğinden alınan genel iş doyumunu ($r=-.307, p<.01$), içsel iş doyumunu ($r=-.246, p<.01$) ve dışsal iş doyumunu ($r=-.290, p<.05$) boyutu ile depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmada regresyon denkleminde esas yordayıcı değişken katsayısının anlamlılık testi de, genel iş doyumunun anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir ($p=.005<.01$).

Bu sonuca göre genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumundan alınan puanlar arttıkça depresyon ölçeğinden alınan puanlar azalmaktadır. Aslan (2006), çalışanlarda iş doyumunu, benlik saygısı ve depresyon üzerine yapmış olduğu çalışmada iş doyumunu ve depresyon düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Erol ve ark. (2007), asistan hekimlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon ilişkisi üzerine yapmış oldukları çalışmada iş doyum ölçeği ve depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyi arttıkça depresyon puanlarının düştüğü, iş doyum düzeyi azaldıkça depresyon puanlarının arttığı görülmüştür. Demiral ve ark. (2006), üniversite hastanesinde çalışan hekimlerin iş doyumunun, depresyon ve anksiyete düzeylerine etkisine ilişkin yapmış oldukları çalışmada, iş doyumunu ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İş doyumunu düşük olan hekimlerde depresyon sıklığının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Çalışmanın bulgularının, Aslan (2006), Erol ve ark. (2007), Demiral ve ark.(2006)'nın çalışmalarının bulgularını desteklediği ifade edilebilir. Kişinin ruhsal olarak iyi durumda olması; işle ilgili sorunlarla başa çıkmada, iş arkadaşlarıyla olan iletişimde, kendilerine olan güvenlerinde ve işin verimliliğinde etkin rol oynar. Ruhsal olarak iyi durumda olan kişilerin iş doyumları yüksek bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuç, Locke'un (1976), kişinin işine ilişkin algısının psikolojik sağlığını etkileyeceği yönündeki görüşü ile tutarlıdır.

Ayrıca içsel iş doyumunu ile anksiyete arasında negatif yönde ve anlamlı ($r=-0.259$, $p<.05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle içsel iş doyumundan alınan puanlar azaldıkça anksiyete ölçeğinden alınan puanlar anlamlı bir şekilde artmaktadır. Bazı durumlarda çalışma şartları ne kadar zor olursa olsun kişinin içsel doyumunu yüksekse kaygı seviyesi düşük olmaktadır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre içsel iş doyumunun anksiyetenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine olan etkisini ortaya koymak amacıyla uygulanan istatistiksel analizler sonucunda Minnesota iş doyum ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde 69 kişi (% 86.2) 26 ile 74 puan aralığında puan alırken, 11 kişi (% 13.8) 75 puanın üzerinde puan aldığı görülmektedir. Ölçek sonuçlarına göre, 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25'in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Küçükyılmaz ve ark., 2006). Çalışmanın bulgularından elde edilen verilere göre katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden ortalama 61.78 (ss=11.77) puan aldıkları, iş doyum düzeylerinin normal düzeyde olduğu görülmektedir.

Beck Anksiyete Ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde 37 katılımcıda (% 46.2) belirti görülmemiş, 21 katılımcıda (% 26.2) hafif düzeyde, 16 katılımcıda (% 20) orta düzeyde ve 6 katılımcıda (% 7.6) şiddetli düzeyde anksiyete belirtisi saptanmıştır. Çalışmanın bulgularından elde edilen verilere göre katılımcıların Beck Anksiyete Ölçeğinden ortalama 31.32 (ss=8.99) puan aldıkları, anksiyete belirtilerinin şiddetli düzeyde olduğu görülmektedir.

Beck Depresyon Ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde ise 45 katılımcıda (% 56.2) belirti görülmemiş, 21 katılımcıda (%26.32) duygu durum belirtileri, 12 katılımcıda (%15) hafif düzeyde ve 3 katılımcıda (%3.6) ise orta ve ağır düzeyde depresyon belirtisi saptanmıştır. Çalışmanın bulgularından elde edilen verilere göre katılımcıların Beck Depresyon Ölçeğinden ortalama 10.37 (ss=7.72) puan aldıkları, depresyon düzeyi için kesme puanı olan 17'nin altında olduğu yani klinik düzeyde depresif belirtilerinin olmadığı görülmektedir.

Genel iş doyumunu ($r=-.307$, $p<.01$), içsel iş doyumunu ($r=-.246$, $p<.01$) ve dışsal iş doyumunu ($r=-.290$, $p<.05$) puanları ile depresyon belirti düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu puanları ile anksiyete belirti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken içsel iş doyumunu puanları ile anksiyete belirti düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki

görülmektedir ($r=-.259$, $p<.05$). Uygulanan ilişkisel tarama modeli sonucunda içsel ve dışsal iş doyumunun depresyonu yordayıcı bir etkisi olmadığı görülürken, genel iş doyumunun depresyonun yordayıcısı olduğu saptanmıştır ($p=.005<.01$). Genel iş doyumunu, depresyonun %19'unu açıklamaktadır ($R=.314$, $R^2=.191$). Genel, içsel ve dışsal iş doyumunun ise anksiyeteye yordayıcı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Çalışmada meslek elemanlarının cinsiyetlerine göre genel iş doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülürken ($t=1.87$, $p<.05$), anksiyete ve depresyon düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Medeni durum değişkenine bakıldığında anksiyete puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken ($t=2.09$, $p<.05$), iş doyumunu ve depresyon puanları gruplar arası farklılık göstermemektedir. Mezun oldukları lisans bölümleri açısından içsel iş doyumunu boyutundan alınan puanların anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($F=3.97$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan karşılaştırma analizi sonucunda sosyologların sosyal hizmet uzmanlarına nazaran istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puanlar aldıkları saptanmıştır.

Çalışmakta oldukları kurumun hizmet verme şekline bakıldığında iş doyumunu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülürken ($t=1.82$, $p<.05$), anksiyete ve depresyon puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Katılımcıların çalıştığı birimdeki çalışma nedenleri açısından iş doyum puanları incelendiğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülürken, anksiyete ve depresyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Meslekte çalışma sürelerinin ise iş doyumunu, anksiyete ve depresyon açısından bakıldığında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir.

6.2. Öneriler

Bu araştırmadaki sonuçlar ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde bundan sonra yapılacak araştırmalarda alınabilecek önlemler ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıdaki gibidir:

1. Bu çalışma Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanlarına uygulanmıştır. Örneklem sayısı yeterli olsada sadece Adana ilini kapsamaktadır. Bu anlamda yapılacak olan çalışmalarda diğer illerde veya Türkiye genelinde yapılması önerilir.

2. Bu çalışma Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanları ele alınmış olup gelecekte yapılacak çalışmalarda bakım personelleri, yardımcı elemanlar ve hizmetlileri de kapsayan daha geniş bir çalışma yapılması önerilir.
3. Çalışmaya göre meslek elemanlarının iş doyum düzeylerini arttırmak adına meslek elemanlarına düzenlenecek hizmet içi eğitim, seminer ve kurslar düzenlenebilir.
4. Araştırmanın kesitsel nitelikte bir araştırma olması belli bir zaman diliminde yapılmasından ötürü değişkenler arası nedensel ilişkilerden sonuç elde etmek her zaman mümkün değildir. Bu nedenle yapılacak çalışmalarda boylamsal çalışmalar yapılarak bu durumun engellenmesi sağlanabilir.
5. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının alınan demografik özellikleri genişletilerek iş doyum düzeylerinde farklılık yaratacak faktörlerin eklenmesi önerilir.

7. KAYNAKÇA

- Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve Bağlı Kuruluşları, www.Adana.aile.gov.tr, Erişim Tarihi, 20.11.2018
- Akçaoğlu, Z. F. (1989). *İ.E.T.T. Şoförlerinde İş Tatmini ve Depresyon*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akbolat, M., Işık, O., & Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *HÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 23-48.
- Akkaş, G. A., Çolak, A., Danacı, S., Çakar Y. (2007). Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu, Anksiyete ve Tükenmişlik: Trabzon Örneği. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 9 (1),76-82.
- Aksu, S. (2000). *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alper, Y. (2001). *Depresyon Psikoterapisi*. İstanbul, Alfa Yayınları.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011). no:633
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2018). no:703
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Web Sitesi <http://www.aile.gov.tr/hakkımızda>, Erişim Tarihi, 20.11.2018
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslankoç, R., Öztürk, M., & Yıldırım, N. (2001). Ebe ve hemşirelerin mesleki sorunları ve Anksiyete ile ilişkisi. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Aydemir, Ö.,& Köroğlu E. (2009). Psikiyatride kullanılan klinik ölçekler. *Hekimler Yayın Birliği*, 3, 346-353.
- Aydoğan, Ü. (2012). Hipertansiyon Hastalarında Anksiyete Bozukluğu. *Konuralp Tıp Dergisi*, 2012(2), 1-5.
- Aydın, M., Nazife, A. K. A. N. (2010). Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1).

- Bahçeci, B. (2007). *Major depresif epizod tanısı alan hastalarda mizaç ve karakter profilinin incelenmesi*. Yüksek Lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Fatih, T. A. Ş., & Nurgül, A. K. A. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 295-315.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcıoğlu, İ. (1999). Depresyonun Etyopatogenezi. *İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu*, 2-3.
- Baltaş, A, Baltas, Z. (1986). *Stres ve Başa çıkma Yolları*. (s.21-23), İstanbul.Remzi Kitabevi.
- Başaran, I. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Siyasal Kitabevi.
- Baytok, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Bayrak, S. (2001). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım, 40-43.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Baysal, A. C., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, (s.50-59) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi..
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: psychometric properties. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(6), 893.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of general psychiatry*, 4(6), 561-571.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32).
- Bilgin, R., Emhan, A., & Bez, Y. (2011). Sosyal Hizmet Kurumu Çalışanlarında İş Memnuniyeti, Tükenmişlik ve Depresyon: Diyarbakır İli Alan Araştırması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210-228.

- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (s.130-145), İstanbul. Arıkan Basım Yayım,6. Baskı.
- Bowditch, J. L., Buono, A. F., & Stewart, M. M. (2007). *A primer on organizational behavior*, Seventh Edition.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, 5.Basım, İzmir, Ekim.
- Bülbül, Y. (2012). *Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Milli Emlak Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). Örgütsel Davranış, Arıkan Basım Yayın, İstanbul.
- Can, H., Tuncer D., & Ayhan Y. (2009). *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Adım Yayıncılık 3.Baskı, Ankara.
- Cebeci, İ., & Celepci, M. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu Giresun İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1014–1020.
- Celer, A., Kara, I. H., Baltacı, D., & Celer, H. (2015). Tıp Fakültesindeki Araştırma Görevlilerinde Depresyon Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisinin İncelenmesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 7(3), 125–128.
- Ciğerli, G. (2007). *Travma sonrası stres bozukluğunun bipolar bozukluk üzerine etkisi*. Uzmanlık tezi. İstanbul: Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction And gender: Why Are Woman So Happy At Work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2004). Work Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction, *British Journal of Social Work*, 34(5), 735-746
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*, (10. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağan, Ö. (2014). *Malatya ilindeki aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu, tükenmişlik ve anksiyete düzeyleri*. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Kayseri.

- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., & Keskin, G. Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi/Investigation of relationship between evaluation of clinic environment and job satisfaction of doctors and nurses in a mental health and illnesses hospital. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4), 213.
- Çavuş, Ş., & Muratalı, A. (2014). Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. *Turkish Journal of Education*, 3(3), 11-24.
- Çelikkol, A. (2001). Koruyucu ruh sağlığı. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Ders Notları. İzmir, *Ege Üniversitesi Yayın Bürosu*, 151-152.
- Çetin, M. (2011). Gebelikte Psikotrop İlaç Kullanımı. Bir Güncelleme. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 21(2): 161-73.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Eylül.
- Çömezoğlu, E. (2007). *Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi*, Marmara Üniversitesi, SABE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Danış, M. Z., & Genç, Y. (2011). Kurumsal bakım elemanlarının genel özellikleri ve yaşadıkları sorunlar. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2).
- Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal Tosun İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:136, İstanbul, s.6.
- Demiral, Y., Akvardar, Y., Ergör, A., Ergör, G. (2006). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*: 20, (3), 157- 164.
- Demir, F., Ay, P., Erbaş M., & Özdil, M., Yaşar, E. (2007). İstanbulda Eğitim Hastanesinde Çalışan Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinde Depresyon yaygınlığı ve ilişkili etkenler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(1):31-37
- Demirkol, G. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Durak, İ., Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde İş Tatmini Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. *Karaman İ.İ.B.F Dergisi*, 9(13), 119–135.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139–146.

- Dünya Sağlık Raporu (1998). 21. *Yüzyılda Yaşam Herkes İçin Bir Vizyon*, Özet Rapor (Çeviri: İzgi Güngör ve Fatma Saçlı), Ankara, 1998.
- Ebrinç, S., Açıkkel, C., Başoğlu, C., Çetin M., Çeliköz, B. (2002). Yanık Merkezi Hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumunu, tükenme ve stresle başa çıkma: karşılaştırmalı bir çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3:162-168.
- Elbi, H. ve Ark. (2014). Bir İlçe Entegre Hastanesi Sağlık Çalışanlarının Sosyodemografik Özellikleri ile Depresyon Arasındaki İlişki. *Smyrna Tıp Dergisi*, 4(2), 30–34.
- Eker, E. (1999). Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller. *İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Komisyonu*. 2-3 Aralık, 29-32.
- Erbay, E. (2017). Ankara Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne Bağlı Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanları ve Çocuk Evi Sorumlularının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 535-556
- Erdal, L., & Turan, A. H. (2017). Sosyal Hizmet Çalışanlarının İş Doyumu ve Motivasyonu İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü İstanbul ASPİM ve Bağlı Kuruluşlar Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(2), 61–89.
- Erenler, E. (2001). *Örgüt Kültürü ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 0–0.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Eren, E. (2003) *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım, İstanbul Nisan.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul, Ocak.
- 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) s. 35- 50.
- Erkan, Ö. (2015). İstanbul ili sınırlarında hizmet veren özel huzurevlerinde kalan yaşlılarda depresyon anksiyete somatizasyon yaşam kalitesi ve algılanan sosyal destek düzeyinin huzur evinde kalmayan bir grup yaşlı ile karşılaştırılması (M.S. thesis). Ege University.

- Erol, A., Sarıççek Aydoğan, A., ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi/Burnout in residents association with job satisfaction and depression. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 241–247.
- Ersoy, F., Edirne, T., Oğuz, F. T., (2003). Birinci Basamakta Anksiyete Bozuklukları , *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 12, (9), 326-327.
- Eşel, E. (2003). Genelleşmiş Anksiyete Bozukluğunun Nörobiyolojisi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 13(2): 78-87.
- Fung, H.L. (1996). Politics and Social Work, in I. Chi and S. Cheung (eds) *Social Work in Hong Kong*, (p.138–45). Hong Kong Social Workers Association.
- Genç, Y., & Barış, İ. (2015). Sosyal Hizmetlerin Yeniden Yapılandırılmasında Yerinden Yönetimin İşlevselliği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (32), 95–117.
- Girgin, R. G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *NWSA*, 4(4), 1297–1307.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). “Predictions of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 10, pp. 488-503.
- Gökalp, P. G. (2003). Stres, Anksiyete ve Kadın, *Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını*, 165-173.
- Gönültaş, T., Aytaç, N., & Akbaba, M. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Araştırılması. *Çukurova, University Journal Of Science*, 8(1), 30–40.
- Gültekin, B. K. (2010). “Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve ve Sınıflandırma”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Vol. 2, No. 4, pp. 583-594
- Gürsel, M, Izgar. H., Altınok, V., Kesici Ş. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İş Doyumu*. Konya, Star Ofset Basım.
- Heintzman, P. (1999). “Spiritual Wellness: Theoretical Links With Leisure”, *Journal of Leisureability*, Vol. 26, No. 2, p. 1.
- Heybeli, B., Kayıhan, B., ve Tepeli, Y. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi Muğla İli Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 155–165.
- Hisli, N. (1989). Beck Depresyon Envanterinin üniversite öğrencileri için geçerlilik ve güvenilirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 7:3-13.

- Horasan, H. (2017). *Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesi*, (M.S. thesis). Maltepe University.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20(4), 1-24.
- İşıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Skandal Yayınları, Ankara.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya, 2005.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme (İş Doyumu)*, Ankara. MPM, 42-48,
- Johns, G. ve Saks, A. M. (2001). *Organizational Behaviour, Pearson Education Canada Inc. Toronto*, 5. Edition, 60-65
- Kahraman G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk Turgut, E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1),12–18.
- Kaur A, (2013) Maslow's Need Hierarchy; Applications And Criticisms, *Global Journal Of Management And Business Studies*, 3 (10): 1061 – 1064.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları*.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın
- Kaplanoğlu, A.E. (2006). *Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Kaya, M. (2003). *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinde ruhsal sağlık durumu depresyon sıklığı stresle başa çıkma tarzları ve etkileyen faktörler*, (Ph.D. dissertation). Inonu University.
- Kılıçarslan, S. (2008). *Edirne Şehir Merkezindeki Son Trimester Gebeleri Sosyodemografik özellikleri, Yaşam Kaliteleri, Kaygı Düzeyleri*, Uzmanlık Tezi, Trakya Üniversitesi Tıp fakültesi Aile Hekimliği Anabilim dalı, Edirne.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, (2004). *Organizational Behavior, America: McGraw Hill Irwin*.
- Köknel, Ö. (1989). *Genel ve Klinik Psikiyatri. İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi*.

- Köse, H. (2009). *Dağcılar ve Sedarterlerde Özbilinç ile Depresyon, Anksiyete ve Stres İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Köroğlu, E. (1997). *Majör Depresif Bozukluk*. C. Güleç ve E. Köroğlu (Eds.), *Psikiyatri Temel Kitabı*. Cilt 1 (s. 389-421). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Kocabaşoğlu, N., (2005). *Stres ve Anksiyete*, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi, Yayın No: 47, ss.181-198.
- Kocabaşoğlu, N. (2008). *Türkiye’de Sık Karşılaşılan Psikiyatrik Hastalıklar*. Sempozyum Dizisi No:62. Mart. S:175-184
- Koç, V. (2008). *Kişilerarası Tarz, Kendilik Algısı, Öfke ve Depresyon*. Ankara: Ankara Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım.
- Kolasa, B. J. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul. İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Kongar, E. (1972). *Sosyal Çalışmaya Giriş*. Ankara Sosyal Bilimler Derneği Yayını.
- Koustelios, A. D.(2001). “Personel Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, *The Internatonal Journal Of Educational Managent*, 15/7, 354.
- Kula, S. ve Çakar B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.D*, 6 (12): 191-210.
- Kut, S. (1980). “*Sosyal Hizmet Mesleği Nitelikleri Temel Unsurları Müdahale Yöntemleri*” Ankara, 80.
- Küçükyılmaz, Ü., Gök, F., Taşçı, K. D. (2006). *Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. *Hemşirelik Forumu*; Eylül-Ekim/ Kasım- Aralık Birleştirilmiş İki Sayı:37- 46.
- Küllü, Z. (2008) *Özürlü Çocuğa Sahip Ebeveynlerde Depresyon Durumunun Değerlendirilmesi*. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Locke, E. A. (1983). *Narure and causes of job satisfaction Handbook of Industrial and organizational psychology* (ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. İçinde: Dunnette MD (Editör), *Hand-Book Of İndustrial And Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1297–1349.
- Luthans, F. (1995): *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc. Misener TR ve Ark. (1996) Toward an international measure of job satisfaction. *Nurs Res* 45: 8791.

- Morris, C. G., Psikolojiyi Anlamak. [çev.] H. B. ve Sayıl, M. (Çev, Ed) (2002) Ayvaşık. Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*.
- Nal, M., ve Nal, B. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi; Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131–140.
- Oksay, A. (2005). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma” İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Isparta
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Oshagbemi, T. (1999): “*Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction*”, *Personel Review*, 28 (1-2), 108-123.
- Orpen, C. (1978): “*Work and Nonwork Satisfaction: Causal Correlational Analysis*”, *Journal of Applied Psychology*, 63, 530-532.
- Oshagbemi, T. (2000): “*Satisfaction with CoWorkers’ Behaviour*”, *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Önen, L., Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*, İstanbul Epsilon Yayınları, Ekim.
- Öner, N. (1994). *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler: Bir Başvuru Kaynağı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Measuring depression: The Depression Inventory. T.A.Williwms, M.M. Katz and J.A Shield (Eds.) Recent advances in the psycho- biology the depressive illnesses. Washington Goverment Printing Office,299-301.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır Y. (2006). *Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma*, *Yönetim ve Ekonomi*, 13. (1), s. 40- 50.
- Özkalp, E. (1996). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Ankara.
- Özbucak-Civil, S. (2007). *Bir işyerinde çalışan bireylerin ruhsal durumlarının değerlendirilmesi* (M.S. thesis). MARMARA UNIVERSITY.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri Balıkesir ili merkez ilçeler örneği* (M.S. thesis). BALIKESİR UNIVERSITY.
- Özmen, E., Aydemir, Ö., Bayraktar, E. (1997), *Genel Tıpta Psikiyatrik Sendromlar*. (s. 235- 61), Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Öztürk, O. (2004). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara, Nobel Tıp Kitabevleri.

- Öztürk, M. O., Uluşahin, A. (2008). *Ruh Sağlığı ve Hastalıkları*. Yenilenmiş 11. baskı. Cilt 1, Ankara, 342-355.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal of International Social Research*, 8(40), 494–494.
- Özyürek, A. (2009) Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Açısından değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 132,
- Pişirgen, T. N. (2011). *Riskli Gebeliklerde Depresyon ve Anksiyete Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, T.C. Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Porter, L. Bigley G. A. Ve Steers R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw – Hill, USA.
- Poston, B. (2009) *Maslow's Hierarchy Of Needs*, *Surgical Technologist*, 41 (8): 347-353.
- Rinehart, J. S., Short, P. (1994) *Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers*. Education. 114(4):570-80.
- Robinson, L. (1990) *Stress and Anxiety*. *Nursing Clinics Of North America*, (25,4): 935943
- Saal, F., Knight, P. A. (1988), “*Industrial and Organizational Psychology*”, Science and Practica Brooks/Cole Publisher
- Sabuncuoğlu, Z. (1987) *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.
- Şanlı, S. (2006) *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sertbaş, G., ve Bahar A. (2004) *Anksiyete ve Anksiyete ile Baş Etmede Hemşirelik Girişimleri*, İzmir, Birlik Ofset.
- Sevimli, F. ve İşcan ÖF. (2005) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış*. 5/1-2:55-64.
- Simons, K., ve An S. (2015). Job Satisfaction Among Gerontological Social Workers in Ontario, Canada, *Journal of Gerontological Social Work*, 58:6,547-571,DOI: 10.1080/01634372.2015.1042129
- Schultz, D. P., & S. E. Schultz (1990). *Psychology and Industry Today*, Mac Millan Publishing Company, New York.


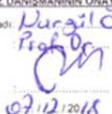

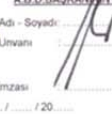

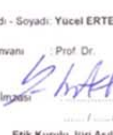
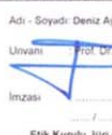


- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publishing.
- Szabo, M. (2011). *The emotional experience associated with worrying: anxiety, depression, or stress?* Routledge, 24:91-105.
- Tarhan, N (2012). *Toplum Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Telman, N. (1988). Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, *İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul*.
- Telman, N. ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epilson Yayınları, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 1*.
- Tezcan, E. (2000). Depresyonun Ayırıcı Tanısı. *Duygudurum Dizisi*, 1:77-98.
- Tinu, O. C. & Adenike, A. A. (2015). Gender Influence On Job Satisfaction And Job Commitment Among Colleges Of Education Lecturers, *Journal Of Education And Practice*, 6 (13): 159-161.
- Topal, E. (2008). *Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri*, Hacettepe Üniversitesi; SABE, YYLT, Ankara.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş doyum Demografik Değişkenlerin iş doyum faktörlerine etkisi. *Journal of Yaşar University*.
- Tözün, M, Çulhacı A, Ünsal A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*.7:377- 84.
- Tucker, Mary L. Anne M. Mccarthy, Douglas A. Benton, (2002). *The Human Challenge Managing Yourself and Others In Organization*, New Jersey: Prentice Hall.
- Tural, Ü. (2009). *Anksiyete Bozuklukları*, Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Dönem 5 Ders Notları, Kocaeli.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve iştem ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1),s.209-232
- Tutar, H. (2007). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Özkan Matbaacılık. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982).

- Türkmen, B. (2003). Mesleki eğitimin esasları bağlamında sosyal hizmet eğitimine yeni model önerisi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2), 269-277
- Ulusoy, M., Şahin N. H., Erkmen H. (1998). *Turkish Version of the Beck Anxiety Inventory: Psychometric Properties*. J. Cogn Psychother. 12, 163-172.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Uğur, A. ve Erol Z. (2015). Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale Programları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), ISSN: 1307-9581,
- Ulusoy, M., Sahin, N. H., & Erkmen, N. (1998). *Turkish version of the beck anxiety Inventory: Psychometric properties*. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 12:163-172.
- Uzbay, İ. T. (2002). Anksiyetenin Nörobiyolojisi. *Klinik Psikiyatri*, 1, 5-13.
- Ünal, Yılmaz, Z. (2014). *Sağlık çalışanlarının tükenmişlik depresyon ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi* (M.S. thesis). HALIC UNIVERSITY.
- Walsh, Philip R (2011). Creating a “values” chain for sustainable development in developing nations: where Maslow meets Porter. *Environment, Development and Sustainability*, 13(4): 789-805.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, Inc.
- Wolinsky, F. D. & Sally R. (2008). Wolinsky “*Background, Attitudinal And Behavioural Patterns of Individuals Occupying Eight Discrete Health States*”, *Sociology of Health & Illness*, Vol. 3, Iss. 1, p. 32.
- World Health Organizations (2005). “*Promoting Mental Health Concepts, Emerging Evidence, Practice*”, World Health Organization, Geneva, Switzerland, pp. 1-70.
- Yazıcı, O. (1997). *İki Uçlu Duygudurum Bozuklukları ve Diğer Duygudurum Bozuklukları*. [dü.] Köroğlu E (ed) Güleç C. Ankara: Hekimler Yayın Birliği Yayıncılık, 429- 448.
- Yargıç, İ. (2002). *Yaygın Anksiyete Bozukluğu*. Ed: Kocabaşoğlu N, İstanbul, CerrahpaşaPsikiyatri.

- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2),2.
- Yemez, B. ve Alptekin K. (1998). Depresyon Etiyolojisi. *Psikiyatri dünyası*, 1.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ve Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 254-279.
- Yıldız, F. (1998). *Anksiyete ve Depresyonda Nitrik Oksidin Rolü*. Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Yılmaz, M. (2001). Sağlık Bakım Kalitesinin Bir Ölçütü: Hasta Memnuniyeti. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 5(2):69-74.
- Yıldırım, S. (1999). *Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu*, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, s.28
- Yürümezoğlu, H. (2007). *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İz

8. EKLER

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi

T.C. ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU					
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ					
T.C. NOSU	20137062632				
ADI VE SOYADI	Cansu SONBAHAR				
ÖĞRENCİ NO	201610090				
TEL. NO. LARI	5434338397				
E - MAİL ADRESLERİ	cansusonbahar.na@gmail.com				
ANA BİLİM DALI	Psikoloji				
PROGRAM ADI	Psikoloji				
BİLİM DANIŞMANI ADI	Tez				
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	Tez				
İSTEKTE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KAYDINI YAPILIP-YAPILMADIĞI DÖNEMİ KAYDINI YENİLEMEDİM / YENİLEDİM				
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER					
TEZİN KONUSU	AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA BAĞLI KURULUŞLARDA ÇALIŞAN MESLEK ELEMANLARININ İŞ DOYUMUNUN ANKSİYETE VE DEPRESYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ADANA İLİ				
TEZİN AMACI	Bu araştırmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının anksiyete ve depresyon düzeylerinin belirlenmesi ve iş doyumunun etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.				
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Araştırmada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine olan belirleyici ve yordayıcı etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örnekleminde Adana İli Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanları yer almaktadır. Veri toplama aracı olarak sosyodemografik özellikler belirlemek için hazırlanmış Anket Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Beck Anksiyete Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeği kullanılacaktır. Veriler spss programında analiz edilecektir.				
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER / KURUMLARIN ADLARI	Adana İli Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Adana Çocuk Evlen Sitesi, Seyhan Çocuk Evlen Sitesi, Oğuz Kağan Köksal Çocuk Destek Merkezi, M. Şükrü Tulay Çocuk Destek Merkezi, Adana Çocuk Destek Merkezi, ceyhan Sosyal Hizmet Merkezi, Yüreğir Sosyal Hizmet Merkezi, Kozan Sosyal Hizmet Merkezi				
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI - ŞUBESİ / MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü				
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNDE / HANGİ KURUMUNUN HANGİ BÖLÜMÜNDE / HANGİ ALANINDA / HANGİ KONULARDA / HANGİ GRUBU / KİMLERE / NE UYGULANACAK / ÖNE AYRINTILI BİLGİLER	Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapmakta olan meslek elemanlarına uygulanacaktır.				
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN / ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI / HANGİ ANKETLERİN / ÖLÇEKLERİN UYGULANACAKI	ANKET FORMU, MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ, BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ, BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ				
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR GİRİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADETSAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) ANKET FORMU (2 sayfa) 2)MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (1 sayfa) 3) ..BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ (1 sayfa) 4)BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ (1sayfa)				
ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: CANSU SONBAHAR	ÖĞRENCİNİN İMZASI: 	TARİH: 07.12.2018			
TEZ / ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU					
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir					
2. Anılan konu faaliyet alanı içerisine girmektedir					
1. TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2. TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI	A.B.D. BASKANININ ONAYI		
Adı - Soyadı: <u>Muzgül ÇETİNYAZ</u>	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı: <u>Mustafa KOC.</u>	Adı - Soyadı: <u>M.</u>		
Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı:	Unvanı: <u>Doç. Dr.</u>	Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>		
İmzası: 	İmzası:	İmzası: 	İmzası: 		
07.12.2018 / / /		
ETİK KURULU ASİL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER					
Adı - Soyadı: <u>Mustafa ERŞARAN</u>	Adı - Soyadı: <u>Yücel ERTEKİN</u>	Adı - Soyadı: <u>Deniz Aynur GÜLEK</u>	Adı - Soyadı: <u>Ali Engin OBA</u>	Adı - Soyadı: <u>Mustafa Tervik ODMAN</u>	Adı - Soyadı:
Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı: <u>Prof. Dr.</u>	Unvanı:
İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	İmzası:
..... / / / / / /
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi
Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı:
Unvanı:	Unvanı:	Unvanı:	Unvanı:	Unvanı:	Unvanı:
İmzası:	İmzası:	İmzası:	İmzası:	İmzası:	İmzası:
..... / / / / / /
Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi	Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE <input checked="" type="radio"/>		OY ÇOKLUĞU İLE <input type="radio"/>		Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/ Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyeleriince İncelenmiş olup, 07.12.2018 - 30.12.2018 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi tarafımızca uygundur.	
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR.					
EKLER: Sayfa Ölçeği: Sayfa Anket: Sayfa Formlar.					

50BE-2023

8.2. Demografik Bigi Anketi

ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Aşağıdaki anketin amacı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunu ile anksiyete ve depresyon düzeylerinin ölçülmesi için bilimsel bilgi toplamaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu sebeple isim ya da kişisel bilgilerinizi yazmanız gerekmemektedir. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, katılımınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

2. Yaşınız:

3. Eğitim Durumunuz:

Lisans Yüksek lisans Doktora

4. Medeni Durumunuz;

Evli Bekar Dul Boşanmış

5. Çocuk sayınız?

Yok 1 2 3 ve daha fazla

6. Siz dahil hanede yaşayan birey sayısı?

1 2 3 4 5 ve fazlası

7. Mesleğiniz:

- Psikolog Sosyolog Psikolojik Danışman ve Rehber
 Öğretmen
 Çocuk Gelişimci Öğretmen Sosyal Hizmet Uzmanı
 Aile ve Tüketici Bilimleri

8. Çalışmakta olduğunuz kurum:.....

9. Çalıştığınız kuruluşun hizmet verme şekli:

- Gündüzlü Hizmet Veren Kuruluş Yatılı Hizmet Veren Kuruluş

10. Şu anda çalışmakta olduğunuz birimde çalışma nedeniniz?

- Kendi isteğimle görevlendirildiğim için
 Eğitim alanıma uyduğu için
 İsteğim dışında görevlendirildiğim için
 Diğer:.....

11. Meslek seçiminiz:

- Kendi isteğim ile
 Ailemin isteği ile
 İş imkanları olanağı ile
 Diğer

12. Sizce mesleğiniz size ne derece uygun?

- Çok uygun Uygun Kısmen uygun Uygun Değil

13. Mesleğimde kendimi geliştirmek için:

- Hizmet içi eğitimlere katılırim
 Kurs ve Seminerlere katılırim
 Herhangi bir faaliyette bulunmam
 Diğer

14. Hanede ücretli olarak çalışan fert sayısı?

- 1 2 3 ve fazlası

15.Kaç yıldır Adana'da yaşıyorsunuz?

- 5 yıl ve altı 6-15 yıl 16-30 yıl 31 ve üstü

16.Mesleğinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- 0-1 2-4 5-10 11 ve üstü

17.Görev yaptığınız kuruluştaki toplam çalışma süreniz?

- 0-1 2-4 5-10 11 ve üstü

18.Madde Bağımlılığınız var mı? (tütün, alkol, uyuşturucu...)

- Var Yok

19.Geçmişte herhangi bir psikiyatrik tedavi gördünüz mü?

- Evet Hayır

20.Şu anda psikiyatrik tedavi görüyor musunuz?

- Evet Hayır

8.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı:

1=Hiç memnun değilim,

2=Biraz memnunuz,

3=Orta düzeyde memnunuz,

4=Memnunuz,

5=Çok memnunuz, biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

8.4. Beck Anksiyete Ölçeği

Beck Anksiyete Ölçeği(BAÖ)

Aşağıda insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, her maddedeki belirtinin **BUGÜN DAHİL SON BİR (1) HAFTADIR** sizi ne kadar rahatsız ettiğini yandakine uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.

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

Toplam BECK-A skoru:.....

8.5. Beck Depresyon Ölçeği

Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)

Bu form son bir (1) hafta içerisinde kendinizi nasıl hissettiğinizi araştırmaya yönelik 21 maddeden oluşmaktadır. Her maddenin karşısındaki dört cevabı dikkatlice okuduktan sonra, size en çok uyan, yani sizin durumunuzu en iyi anlatanı işaretlemeniz gerekmektedir.

- 1- (0) Üzgün ve sıkıntılı değilim.
(1) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
(2) Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
(3) O kadar üzgün ve sıkıntılıyım ki, artık dayanamıyorum.
- 2- (0) Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
(1) Gelecek için karamsarım.
(2) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
(3) Gelecek hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyeceği gibi geliyor.
- 3- (0) Kendimi başarısız biri olarak görmüyorum.
(1) Başkalarından daha başarısız olduğumu hissediyorum.
(2) Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğumu görüyorum.
(3) Kendimi tümüyle başarısız bir insan olarak görüyorum.
- 4- (0) Her şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
(1) Birçok şeyden eskiden olduğu gibi zevk alamıyorum.
(2) Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
(3) Her şeyden sıkılıyorum.
- 5- (0) Kendimi herhangi bir biçimde suçlu hissetmiyorum.
(1) Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
(2) Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
(3) Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.
- 6- (0) Kendimden memnunum.
(1) Kendimden pek memnun değilim.
(2) Kendime kızgınım.
(3) Kendimden nefrete ediyorum.
- 7- (0) Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
(1) Hatalarım ve zayıf taraflarım olduğumu düşünmüyorum.
(2) Hatalarımdan dolayı kendimden utanıyorum.
(3) Her şeyi yanlış yapıyormuşum gibi geliyor ve hep kendimde kabahat buluyorum.
- 8- (0) Kendimi öldürmek gibi düşüncülerim yok.
(1) Kimi zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor ama yapmıyorum.
(2) Kendimi öldürmek isterdim.
(3) Fırsatını bulsam kendimi öldürürüm.
- 9- (0) İçimden ağlamak geldiği pek olmuyor.
(1) Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.
(2) Çoğu zaman ağlıyorum.
(3) Eskiden ağlayabilirdim ama şimdi istesem de ağlayamıyorum.
- 10- (0) Her zaman olduğumdan daha canı sıkın ve sinirli değilim.
(1) Eskisine oranla daha kolay canım sıkılıyor ve kızıyorum.
(2) Her şey canımı sıkıyor ve kendimi hep sinirli hissediyorum.
(3) Canımı sıkın şeylere bile artık kızamıyorum.
- 11- (0) Başkalarıyla görüşme, konuşma isteğimi kaybetmedim.
(1) Eskisi kadar insanlarla birlikte olmak istemiyorum.
(2) Birileriyle görüşüp konuşmak hiç içimden gelmiyor.
(3) Artık çevremde hiç kimseyi istemiyorum.
- 12- (0) Karar verirken eskisinden fazla güçlük çekmiyorum.
(1) Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
(2) Eskiye kıyasla karar vermekte çok güçlük çekiyorum.
(3) Artık hiçbir konuda karar veremiyorum.
- 13- (0) Her zamankinden farklı göründüğümü sanmıyorum.
(1) Aynada kendime her zamankinden kötü görünüyorum.
(2) Aynaya baktığımda kendimi yaşlanmış ve çirkinleşmiş buluyorum.
(3) Kendimi çok çirkin buluyorum.
- 14- (0) Eskisi kadar iyi iş güç yapabiliyorum.
(1) Her zaman yaptığım işler şimdi gözümde büyüyor.
(2) Ufacık bir işi bile kendimi çok zorlayarak yapabiliyorum.
(3) Artık hiçbir iş yapamıyorum.
- 15- (0) Uykum her zamanki gibi.
(1) Eskisi gibi uyuyamıyorum.
(2) Her zamankinden 1-2 saat önce uyanıyorum ve kolay kolay tekrar uykuya dalamıyorum.
(3) Sabahları çok erken uyanıyorum ve bir daha uyuyamıyorum.
- 16- (0) Kendimi her zamankinden yorgun hissetmiyorum.
(1) Eskiye oranla daha çabuk yoruluyorum.
(2) Her şey beni yoruyor.
(3) Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun ve bitkin hissediyorum.
- 17- (0) İştahım her zamanki gibi.
(1) Eskisinden daha iştahsızım.
(2) İştahım çok azaldı.
(3) Hiçbir şey yiyemiyorum.
- 18- (0) Son zamanlarda zayıflamadım.
(1) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 2 Kg verdim.
(2) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 4 Kg verdim.
(3) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 6 Kg verdim.
- 19- (0) Sağlığım ile ilgili kaygılarım yok.
(1) Ağrılar, mide sancıları, kabızlık gibi şikayetlerim oluyor ve bunlar beni tasalandırıyor.
(2) Sağlığımın bozulmasından çok kaygılanıyorum ve kafamı başka şeylere vermekte zorlanıyorum.
(3) Sağlık durumum kafama o kadar takılıyor ki, başka hiçbir şey düşünemiyorum.
- 20- (0) Sekse karşı ilimde herhangi bir değişiklik yok.
(1) Eskisine oranla sekse ilim az.
(2) Cinsel isteğim çok azaldı.
(3) Hiç cinsel istek duymuyorum.
- 21- (0) Cezalandırılması gereken şeyler yaptığımı sanmıyorum.
(1) Yaptıklarımın dolayı cezalandırılabileceğimi düşünüyorum.
(2) Cezamı çekmeyi bekliyorum.
(3) Sanki cezamı bulmuşum gibi geliyor.

Toplam BECK-D skoru:.....

8.6. Anket İzin Belgesi (Çağ Üniversitesi)




SAYI : 23867972/1984
KONU: Tez Anket İzinini Hakkında

14.12.2018

T.C
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER İL MÜDÜRLÜĞÜ
ADANA

1. Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı olup, programdaki kaydı halen devam etmekte olan ve tez aşamasına geçmiş olan 201610060 numaralı **Cansu SONBAHAR**, " **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi: Adana ili** " konulu tez çalışmasını Çukurova Üniversitesi öğretim üyesi olan **Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ** danışmanlığında halen yürütülmektedir.
 2. Adı geçen öğrencinin bu tez çalışması kapsamında Adana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı görev yapmakta olan meslek elemanlarını kapsamak üzere kopyası Ek'te sunulan anketlerin uygulamasının yapılması planlanmıştır.
 3. Bu kapsamda, adı geçen öğrencinin bu tez çalışması ile ilgili Ek'lerde sunulan anketi uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi makamlarının tensiplerine maruzdur.
- Arz ederim.


 Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müd. Yard.

EKLERİ: 6(A14) Sayfa Anket Formu Listesi.

8.7. Adana Valiliği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Adana İl Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü

Sayı : 18113529 /903.99/972695
Konu : Cansu SONBAHAR (Tez Çalışması)

20/12/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Cansu SONBAHAR'ın 18.12.2018 tarihli dilekçesi.

Çağ Üniversitesi Psikoloji Yüksek Lisans Bölümü öğrencisi Cansu SONBAHAR İl Müdürlüğümüze bağlı kuruluşlarda görev yapan meslek elemanları ile "İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi" konulu tez çalışmasını yapmak istediğini belirtmektedir.

Söz konusu çalışmanın kuruluş idarecilerinin gözetim ve denetiminde olacak şekilde çalışmaya katılacak meslek elemanlarının gönüllülüğü esas alınarak uygulamalarda elde edilecek kimlik bilgilerinin ve özel hayatın gizliliğine riayet edilmesi, ses ve görüntü kaydı alınmaması, kuruluş işleyişini aksatmayacak biçimde uygulanması ve araştırma sonuçlarının herhangi bir yerde yayınlanmadan önce kurum izni alınması koşulları ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları yönergesinin Görevler başlıklı 1 nci maddesinin "ö" bendinde yer alan "*Bakanlığa bağlı sosyal hizmet kuruluşlarında il düzeyinde planlanan araştırma ve proje taleplerini değerlendirmek, uygun görülen taleplerin izin işlemlerini Mülki Amir onayı ile gerçekleştirmek, uygulanmasını takip etmek ve izin verilen araştırma/proje talepleri ve uygulama sonuçları hakkında ilgili Bakanlığın ilgili birimlerine bilgi verilmesini sağlamak*" hükmü uyarınca tez çalışması yapma izni verilebilmesi hususunu;

OLUR' larınıza arz ederim.

Zeynel Abidin KOÇ
İl Müdürü

OLUR
20/12/2018
Mehmet SEYMAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı : Cansu SONBAHAR
Doğum Yeri : Seyhan/ Adana
Doğum Tarihi : 10.03.1993
E-posta : cansusonbahar.ns@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2016-2019 : Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Programı

YABANCI DİL : İNGİLİZCE