



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

KKTC'DE ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU, PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIĞI VE PSİKİYATRİK BELİRTİLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yekda ÇATALDAŞ**

**Lefkoşa**  
**Haziran, 2022**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**KKTC'DE ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU, PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIĞI VE PSİKİYATRİK BELİRTİLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yekda ÇATALDAŞ**

**Tez Danışmanı**

**Yrd. Doç. Dr. Hande ÇELİKAY SÖYLER**

**Lefkoşa**  
**Haziran, 2022**

## Onay

Yekda ÇATALDAŞ tarafından hazırlanan "KKTC'de Asgari Ücretle Çalışanların İş Doyumu, Psikolojik Dayanıklılığı ve Psikiyatrik Belirtiler Açısından İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, gün/ay/yıl tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Adı – Soyadı


İmza

Jüri Başkanı: Dr.Bingül SUBAŞI

Jüri Üyesi: Yrd.Doç.Dr.Şengül BAŞARI

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hande ÇELİKAY SÖYLER

Anabilim/ Anasanat Dalı Başkanı Onayı

 22.07.2022

Doç.Dr. Meryem KARAAZIZ

Ünvan, Ad-Soyad

Anabilim/Anasanat Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

...../...../ 20...

Prof. Dr. Kerem Dışcı Can Başer



## **Etik İlkelere Uygunluk Beyanı**

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

**Yekda ÇATALDAŞ**

**.../.../2022**

## Teşekkür

Başladığım bu zorlu serüvende; desteğini, emeğini ve tecrübesini üzerimden hiç eksik etmeyen değerli Yrd. Doç. Dr. Hande Çelikay Söyler ' e değerli katkılarından ve sabrından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca gerek eğitim gerekse hayat tecrübesiyle her daim yanımda olan ve yol göstericim olduğu için çok değerli Dç. Dr. Ece Emre Müezzini'e de saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Beni bu günlerime getiren, imkansız koşullarda bile olur yolu bulan sevgili babam Ramazan Çataldaş'a, Stresimi ve bütün yükümü kucaklayan, sevgisini üzerimden hiç eksik etmeyen annem Yekbun Çataldaş'a ve Moral ve motivasyonuyla zorlu sürecimi ve hayatımı güzelleştiren kız kardeşim Hivda Çataldaş'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Sevgili ailem varlığınıza minnettarım. İyi ki varsınız.

Yüksek lisans eğitimim boyunca tanıştığım ve tanışma fırsatı bulduğum çok değerli hocalarıma bilgi paylaşımlarından ve akademik anlamda bana sağladıkları katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

**Yekda ÇATALDAŞ**

## Öz

### **KKTC’de Asgari Ücretle Çalışanların İş Doyumu, Psikolojik Dayanıklılığı ve Psikiyatrik Belirtiler Açısından İncelenmesi**

**Yekda ÇATALDAŞ**

**Yüksek Lisans Klinik Psikoloji Anabilim Dalı**

**06-2022, 77 sayfa**

Bireyin işiyle ilgili duygu ve düşüncelerinin toplamı olarak tanımlanan iş doyumunu, organizasyonel davranış araştırmalarında en çok önem verilen ve araştırılan konulardan biridir. Bu kapsamda çalışmanın amacı KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumunu, psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesidir. Araştırmanın modeli kesitsel bir çalışmadır. Araştırma evreni KKTC’de asgari ücretle çalışan bireylerden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 18-60 yaş arası 557 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Aydınlatılmış Onam Formu, Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri kullanılmıştır. Araştırmanın bulgusunda içsel doyum ile kontrol ve meydan okuma puanları arasında orta düzeyde; dışsal doyum, kendini adama ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında güçlü düzeyde; minnesota iş doyumunu düzeyleri arasında çok güçlü düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bireylerde içsel doyum düzeyleri arttıkça dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri de arttığı gözlenmiştir. Bu araştırma KKTC’de yaşayan asgari ücretli çalışan bireyler ile sınırlandırılmıştır. Çalışma bulgularının genellebilirliğinin artırılması adına daha geniş örneklemlerde yeni çalışmaların yapılması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık, Psikiyatrik Belirtiler

**Abstract****Investigation of job satisfaction, psychological durability and psychiatric symptoms of employees in the TRNC****Yekda ÇATALDAŞ****MA, Department of Clinical Psychology****06-2022, 77 pages**

Job satisfaction, which is defined as the sum of the feelings and thoughts of the individual, is one of the most important and researched issues in organizational behavior research. In this context, the aim of the study is to examine the job satisfaction, psychological strength and psychiatric symptoms of employees in the TRNC. The universe of the study constitutes one of the individuals working with minimum wage in the TRNC. The sample of the study consists of 557 voluntary participants between the ages of 18-60 selected by analytical research method. In order to collect data in the research, the illuminated consent form, socio-demographic information form, minnesota job satisfaction scale, psychological durability scale, short symptom inventory were used. In the finding of the research, the internal satisfaction and the control and challenge scores are moderately; External satisfaction is a strong level between self -esteem and psychological resistance levels; It has been found that there are very strong positive and significant relationships between minnesota job satisfaction levels. Accordingly, as the internal satisfaction levels in individuals increased, it was observed that external satisfaction, minnesota job satisfaction, self -man, control, challenge and psychological strength levels. This study is limited to the minimum wage individuals living in the TRNC. In order to increase the generalization of work findings, new studies can be recommended in wider samples.

**Keywords:** Job Satisfaction, Psychological Strength, Psychiatric Symptoms

## İçindekiler

Onay .....	1
Etik İlkelere Uygunluk Beyanı.....	2
Teşekkür .....	3
Öz .....	4
Abstract .....	5
Tablolar Listesi .....	9
Kısaltmalar .....	10

## BÖLÜM I

Giriş.....	11
Problem Durumu .....	11
Araştırmanın Amacı .....	12
Alt Amaçlar .....	13
Araştırmanın Önemi .....	13
Sınırlılıklar.....	14
Tanımlar .....	14

## BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	15
İş Doyumu .....	15
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	16
İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler .....	16
İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	17
Psikolojik Dayanıklılık.....	18
Psikolojik Dayanıklılığın Alt Boyutları.....	19
Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler .....	20
Risk Faktörleri .....	20
Koruyucu Faktörler.....	21
Psikolojik Dayanıklılığın Kişisel Özellikleri.....	22
Kısa Semptom Envanteri ile ölçülen Ruhsal Belirtiler .....	23
Paranoid Düşünceler .....	23
Psikotik Belirtiler.....	23



Depresyon .....	23
Anksiyete .....	23
Somatizasyon .....	23
Obsesyon-Kompulsiyon .....	23
Kişiler arası Duyarlık.....	23
Hostilite.....	24
Fobik Anksiyete.....	24
İlgili Araştırmalar .....	24

### BÖLÜM III

Yöntem.....	29
Araştırmanın Modeli .....	29
Evren ve Örneklem.....	29
Veri Toplama Araçları.....	31
Kişisel Bilgi Formu.....	31
Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	31
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ).....	32
Kısa Semptom Envanteri (KSE).....	32
Verilerin Toplama Süreci .....	33
Veri Analizi .....	33

### BÖLÜM IV

Bulgular.....	35
---------------	----

### BÖLÜM V

Tartışma .....	45
----------------	----

### BÖLÜM VI

Sonuçlar ve Öneriler .....	49
Sonuç .....	49
Öneriler.....	50
Kaynakça.....	52

Ekler .....	63
Ölçek İzinleri.....	69
Özgeçmiş.....	73
İntihal Rapor Oranı .....	74
Etik Kurul Onayı.....	75

## Tablolar Listesi

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı .....	30
<b>Tablo 2.</b> Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom Puanlarına Ait Betimsel Değerler .....	34
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması .....	36
<b>Tablo 4.</b> Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Obsesif Kompulsif Bozukluk ve Kısa Semptom Puanlarının Karşılaştırılması .....	37
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması .....	38
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların Çalışma Sektörüne Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması .....	39
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Psikolojik Dayanıklılık Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları .....	40
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların Minnesota İş Doyum ve Kısa Semptom Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları .....	43
<b>Tablo 9.</b> Katılımcılarda Minnesota İş Doyumu ile Psikolojik Dayanıklılığın Kısa Semptom Belirtileri Üzerindeki Yordayıcı Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları .....	44

### **Kısaltmalar**

- KKTC** :Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti  
**KSE** :Kısa Semptom Envanteri kullanılmıştır  
**MİDÖ** :Minnesota İş Doyum Ölçeği,  
**PDÖ** :Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

## BÖLÜM I

### Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve ilgili terimlere yer verilmiştir.

#### Problem Durumu

Bireyin işiyle ilgili duygu ve düşüncelerinin toplamı olarak tanımlanan iş doyumunu, organizasyonel davranış araştırmalarında en çok önem verilen ve araştırılan konulardan biridir. İş doyumunu çalışmalarının popülaritesinin artması, çalışan davranışları ve mutluluğu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Anadolu vd., 2004).

İş hayatı, insanların yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bundan dolayı kişilerin iş doyumları başarıları, mutlulukları ve performansları üzerinde etkilidir (Çam vd., 2005). Özellikle Ruh Sağlığı gibi bire bir insan ilişkileri ve sağlıkla ilgilenen mesleklerde çalışanlar, işlerinden memnun olmadıkları takdirde aşırı stres algılamaktadır. Bu durumda hizmet verilen hasta grubunun özellikleri göz önüne alındığında ruh sağlığı profesyonellerinin yaşadığı şiddetli stres, performanslarını olumsuz etkilemektedir. Çalışma ortamlarının, görevlerin ve etkileşimlerin çeşitliliği nedeniyle, ruh sağlığı çalışanları diğer meslek gruplarına göre strese daha yatkın olabilmektedir (Kunaviktikul vd., 2000).

Bireyin çalışma ortamına tepkisi iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlarının iş doyumlarının her zaman üst düzeyde tutulması gerekmektedir. Ücret, terfi şansı, yan haklar, patron, iş arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, güvenlik, üretkenlik ve işin niteliği bir çalışanın işiyle ilgili duygularını etkileyen faktörlerdir. Aynı zamanda bu özelliklerin her birinin iş doyumunu üzerinde farklı bir etkisi vardır (Ardıç ve Baş, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut fikirleriyle ilişkili birçok özelliği içermesi bakımından bu nitelikler arasında öne çıkmaktadır. Örneğin, kendini iyileştirme kapasitesi açısından psikolojik dayanıklılık sergileyen çalışanların, öz yeterliliği yüksek ve geleceğe iyimser bir bakış açısına sahip; belirli bir amaca ulaşmak için alternatif yollar arayan, gerekli çabayı gösteren ve bunu sürdürmekte daha kararlı bireyler oldukları söylenebilmektedir. Bu anlamda iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut, psikolojik dayanıklılığın gelişimi için gerekli

özellikleri içeren alt unsurlar olarak görülebilmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık kavramının çeşitli eğitimler ve uygulamalar yoluyla geliştirilebilir olması (Masten, 2001), kavramsal olarak ölçüme uygun olması ve iş performansı (Coutu, 2002), iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006; Britton, 2008; Larrabee vd., 2010) ve bağlılık (Youssef ve Luthans, 2007) gibi faktörler ile ilişkilendirilebilir olması kavramın organizasyonel açıdan önemini göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin duyarsızlaşma ve duygusal yorgunluk alt boyutları düşük, kişisel başarı alt boyutları ise yüksek olduğu belirtilmiştir (Yang vd., 2018). Bir başka çalışmada ise tükenmişliğin psikolojik dayanıklılık üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulunmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişliğin yüksek olduğu iş durumlarında çalışanlar işlerinden tatmin olmazken, işini sevip isteyerek yapanların tükenmişliği daha düşük düzeydedir (Kavlu ve Pnar, 2009; Ertürk ve Keçeçiolu, 2012). Özellikle asgari ücretle çalışanların arasında çalışma saatleri, maaş, tükenmişlik gibi etkilenebileceği gibi çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılık ve psikiyatrik belirtiler ile ilişki olabileceği düşünülmüştür.

Psikolojik dayanıklılık ve işyeri performansı arasındaki ilişkiler, işyerindeki psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan bazı araştırmalarda incelenmiş (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Youssef ve Luthans, 2005) ve psikolojik dayanıklılık ile performansın ilişkili olduğu keşfedilmiştir. Hızla değişen kurumsal ortamda psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin yaratıcı, değişime uyum sağlayan ve aksilikler ve zorluklar karşısında daha mücadeleci olarak performanslarını artıracakları tespit edilmiştir (Coutu, 2002; Luthans vd., 2005; Waite ve Richardson, 2004). Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi iş doyumu, psikolojik dayanıklılığı ve belirti düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? şeklinde oluşturulmuştur.

### **Araştırmanın Amacı**

Çalışma hayatındaki iş görenlerin psikolojik dayanıklılık, psikiyatrik belirtiler ve iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin çalışan üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkilerini değerlendirmek önemlidir. Çünkü psikolojik dayanıklılık, psikiyatrik belirtiler ve iş doyumu kavramları asgari ücretle çalışan bireyler için oldukça önemlidir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik

belirtiler açısından incelenmesidir. Ayrıca aşağı belirtilen alt amaçlar da incelenecektir.

### **Alt Amaçlar**

1. KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılık ve psikiyatrik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
2. KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
3. KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu ile belirti düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
4. KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu ile psikolojik dayanıklılığı psikiyatrik belirtiler düzeylerini yordamakta mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

İş hayatı bireylerin sosyal, fizyolojik ve psikolojik gelişimleri açısından büyük önem arz etmektedir. İnsan, yaşamının büyük bir kısmını iş ve çalışma hayatı oluşturmaktadır. Günlerinin ortalama üçte birini çalışma ortamlarında geçiren insanların çalışma ve sosyal yaşantıları bir bütün haline gelmiştir. Bu nedenle çalışma yaşantılarında karşılaşılan olumlu ya da olumsuz durumlar, bireylerin sosyal yaşantılarını doğrudan etkilemektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014). Ülkemizde ve KKTC’de bulunan çalışanların çoğunlukla asgari ücret üzerinden geçim sağladıklarına rastlanılmaktadır. Bireyin çalışma hayatındaki edindiği tecrübeler, akran ilişkileri, çalışma koşulları, mesai saatleri, çalışma saatinin fazla olmasına karşın elde ettiği gelir miktarı, gelirin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olması, çalışma pozisyonu, işveren-yönetimle olan ilişkisi vb. unsurlar bireyin ruh ve beden gelişimi üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu etmenler doğrultusunda insanların iş hayatındaki mutluluk ve memnuniyet düzeyleri, iş hayatından doyum elde etmeleri onlara ruhsal, psikolojik ve ekonomik açıdan olumlu katkı sağlayacaktır. Bu nedenle bireyin çalışma hayatında iş doyumunun önemi büyüktür.

İş doyumu, bireyin yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği ve kendinden beklenen gereklilikleri yerine getirirken, yaptıkları çalışmalardan haz alması ve işinden dolayı mutlu olması durumudur (Küçük, 2014). Bu sayede bireyin benlik

algısında artış ve iyi olma hali de önemli ölçüde artacaktır. Bireyin iş hayatındaki karşılaştığı zorluklar kişi üzerinde negatif yönde etkiler bırakabilir. Bu bakımdan kişinin zorlu yaşantılarla yüzleşebilip üstesinden gelebilme olarak kabul edilen psikolojik dayanıklılık kavramının rolü büyüktür. Bu zorlu süreçler karşısında bireyin etkilenme durumu ve kişisel özelliklerinin de ön planda tutulup bireyde herhangi bir psikiyatrik reaksiyon gösterip göstermediği merak konusu olmasıyla çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Literatüre bakıldığında iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılık ile ilgili farklı çalışmalar yapılmasına rağmen asgari ücretle çalışanlar üzerinde böyle bir çalışma yapılmamıştır. Ayrıca KKTC’de daha önce böyle bir çalışma yapılmamıştır. KKTC’de özellikle yurt dışından çalışmaya gelen bireylerin sayıca fazla olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı çalışma yapılacak yerin KKTC olması tercih edilmiştir. Bu çerçevede yapılacak çalışmanın alanda bir eksikliği ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

1. 18-60 yaş arası 557 asgari ücretli çalışan ile,
2. Araştırmacı tarafından oluşturulan Sosyo-demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom Envanteri ile sınırlıdır.
3. Araştırma kesitsel desen ile sınırlıdır.
4. Araştırma veri analizinde kullanılan SPSS paket programı ile sınırlıdır.

### **Tanımlar**

**İş Doyumu:** Bir çalışanın iş hayatını veya işini değerlendirmesi sonucunda yaşadığı zevk veya hisler olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2005).

**Psikolojik Belirti:** Kötü anıların kalıntılarını açığa çıkaran, bireysel sorunları temsil eden, zorluklarla nasıl başa çıkıldığını ortaya koyan, suçluluk gibi duyguları açığa çıkaran öznel deneyimlerle karakterize edilen ruhsal hastalıkları tanımlamak için kullanılmaktadır (Öztürk, 2015).

**Psikolojik Dayanıklılık:** Bireyin yaşamını tehdit eden durumlar karşısında hoş olmayan yaşam olaylarından kurtulma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Terzi, 2008).



## BÖLÜM II

### Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

#### İş Doyumu

Taylor ve Gilbert, 1900'lerin başında imalat işçilerinin nasıl gerilim ve yorgunluk yaratacak şekilde çalıştığını anlatmak için "iş doyumu" kavramını ortaya atmışlardır (Doğan, 2009). Bir çalışanın yaptığı işten ne kadar memnun olduğunu belirtmek için kullanılan bu kavram ilk kez 1935 yılında Dr. Robert Hoppock'un "Job Satisfaction" adlı kitabına dahil etmesiyle bilimsel literatürde yayınlanmıştır. Hoppock burada iş doyumunu ‘bir çalışanın işinden her yönüyle (psikolojik, fizyolojik, çevresel) memnun olmasının ifadesi’ şeklinde tanımlamıştır. Hoppock'a (1935) göre iş doyumu, çeşitli dış koşullardan etkilenmesine rağmen çoğunlukla bir çalışanın nasıl hissettiğiyle ilgili içsel bir durumdur.

Çalışanın işe ve işle ilgili faktörlere ilişkin duygularına verdiği cevap, bireyin çalışma ortamından duyduğu memnuniyeti ifade eden iş doyumudur. İş doyumu, bireyin çalışma ortamının bir sonucu olarak deneyimlediği tatmin duygusunu ifade etmektedir. Çalışanın kişisel özelliklerinin yanı sıra çalışma ortamının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin kendi değerlerini değerlendirmesi, cinsiyeti, yaşı, kişiliği, eğitimi gibi kişisel özelliklerinden ve maaşı, yaptığı iş, çalışma ortamı gibi konulardan etkilenmektedir (Balcı, 1985).

Kişinin işi ile ilgili tatmini olumlu olduğunda iş doyumu yüksek, olumsuz olduğunda ise iş doyumu düşüktür. İş doyumu, çalışanın işinden elde ettiği maddi ve manevi yönden elde ettiği olumlu ya da olumsuz tepkidir. Bireyin iş doyumunu, yaptığı işin maddi ve manevi yönlerinin değerlendirilmesine dayanarak, yaptığı işten aldığı keyif olarak tanımlamak mümkündür. Çalışma hayatı değerlendirilirken, bireyin beklentileri ve bu beklentiler sonucunda elde ettiği iş doyumu miktarı dikkate alınmaktadır (Dil, 2005).

Avşaroğlu ve arkadaşlarına (2005) göre, iş doyumu, bireyin işine karşı tutumundan kaynaklanmaktadır. Gereksinimler karşılandığında ortaya çıkan doyum kavramı ile aynı anlama sahiptir. Bir çalışanın maaş karşılığında bir ürün ya da hizmet sunması ve işin yapıldığı ortamda iş arkadaşları ile birlikte aldığı sonuçlardan memnun kalması durumudur.

Fesher'e (2007) göre iş doyumu, "gerçek ve beklenen koşullar arasındaki fark"tır. Bu iki koşul arasındaki fark ne kadar küçük olursa, çalışanın iş doyumu

derecesi o kadar yüksek olmaktadır. İş doyumu değişken bir kavramdır. İş doyumu düzeyi, çalışma ortamını ve çalışma koşullarını etkileyen faktörlerdeki değişikliklerden etkilenmektedir.

### **İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumu, çalışanların işlerine yönelik tutumlarından türetilmekte ve insanların işlerine karşı sahip olduğu tüm duygusal duyguları kapsamaktadır. Dolayısıyla bireysel ve örgütsel faktörler iş doyumunu etkilemektedir (Kahraman, Engin, Dülgerler ve Öztürk, 2011).

### **İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler**

İş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları tutarsızdır. Cinsiyet, iş doyumunda önemli bir faktör olmasına rağmen, bağımsız bir etkisi olduğu düşünülmemektedir. Ülkemizde sağlık çalışanları ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, bazı araştırmalarda iş doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Akkaş, 2018) , bazı çalışmalarda kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğu (Dicle, 2018), bazılarında ise erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Elik, 2017).

Farklı cinsiyetten kişilerin mesleklerinden farklı beklentileri olduğu gibi iş doyum dereceleri de aynı şekilde değişkendir. Ayrıca yapılan bazı araştırmalar cinsiyet konusunun iş doyumu üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Gezici, 2007).

Yaş ve iş doyumu arasında ise olumlu bir ilişki mevcuttur. Yapılan araştırmalara göre 20'li yaşlarında bir işe başlayan kişilerde, büyük beklentileri olduğu için iş doyumu düşükken, işe ve ortama alıştıkça 30'lu yaşlarda iş doyumu yükselmekte ve 40'lı yaşlarda en üst seviyeye ulaşmaktadır. Çalışanlar emekliliğe yaklaştıkça işlerine ilişkin beklentileri azalmaktadır (Keser, 2006).

Yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalara göre yaşlıların genç insanlara göre işlerinden daha fazla memnun oldukları, bu ilişkinin doğrusal olduğu, iş doyumunun yaşla birlikte arttığı ve bu artışın yaklaşık olarak 35 yaşından sonra meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. İş doyumunun yaşla birlikte artış gösterdiği ve gençlerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğu; yaş ve iş doyumunun doğrusal olarak ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Çeşitli araştırmalara

göre, 30, 35 ve üstü yaş grubundaki kişiler, tüm yaş grupları arasında en yüksek iş doyumuna sahiptir. Tüm bunların yanında bu iki faktör arasında bir ilişki keşfedemeyen çalışmalar da mevcuttur (Erigüç, 2000).

Birbiriyle bağlantılı faktörlerden biri de eğitim düzeyi ve iş doyumudur. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bulguları incelendiğinde, aynı sonuçlara ulaşıldığını söylemek mümkün değildir. Çeşitli araştırmalara göre eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işlerinden beklenen çıktıları daha yüksektir (Aslan, 2006). Bazı çalışmalar ise bunun tersini iddia etmektedir. Artan kişisel beklentiler sonucunda iş doyumunu vermenin her zaman mümkün olmadığı önermesi, eğitimle birlikte iş doyumunun neden düştüğünü açıklamaktadır. Kendini gerçekleştirmenin yaşam doyumunu ve dolayısıyla iş doyumunu arttırdığı önermesi, eğitimle birlikte artan iş doyumunun temelini oluşturmaktadır (Temel Eğinli, 2009).

Bireyin eğitim durumu da iş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel faktördür. Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişki tek yönlü değildir. Bu ilişki olumlu ya da olumsuz şekilde gerçekleşebilmektedir. Aynı işi yapan ancak farklı bir eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar, işlerinden farklı düzeylerde memnuniyet duyabilmektedir. Kişinin eğitim düzeyi yüksek ancak yaptığı iş düşükse iş doyumunu azalabilmektedir (Başaran, 2017).

### **İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Çalışanların iş hayatlarından çok fazla beklentileri vardır. Bu beklentiler doğrultusunda adil bir ücret ve ödüllendirme sistemi beklenmektedir. Kazanılan ücret, çalışanın yeteneği, işin ihtiyaçları, belirlenmiş ücret standartları ve deneyimleri ile uyumlu olduğu sürece iş doyumunu da yüksek olmaktadır. Ancak çalışanları motive eden tek unsur para değildir. Maaş miktarından çok, çalışanın kendisine uygun davranılıp davranılmadığına ilişkin görüşü belirleyici bir faktördür (Yıldırım, 2007).

Çalışma ortamı, çalışanların iş doyumunu etkileyen diğer bir örgütsel bileşendir. Barutçugil'e (2004) göre 1980'lerden bu yana insan kaynakları açısından "çalışma yaşamının kalitesi" daha önemli hale gelmiştir. Bu anlayış, iş ve iş ortamının daha insan merkezli bir yaklaşımla ve çalışan odaklı olarak geliştirilmesi gerektiğini ima etmektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamının kalitesi, çalışanların işleriyle bütünleşmesine, iş doyumunun artmasına, beklenti ve becerilerine uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanın iş sağlığı

ve güvenliğinin sağlanması, işyerinde güven ve huzurun tesis edilerek iş doyumunun sağlanması, çalışanların temel ve sosyal ihtiyaçlarına cevap verilebilmesi, çalışanların potansiyellerini değerlendirebilecekleri ve kişisel gelişimlerini sağlayabilecekleri bir ortamın sağlanması olarak özetlenebilmektedir.

İşyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel seçenekler, iş doyumunun gelişmesinde bir ölçüde belirleyicidir. Örgütsel beklentiler sıklıkla iş ihtiyaçları ve çalışma koşullarıyla bağlantılıdır. Bireylere örgütsel fırsatlar sağlamak ise iş doyumunu sağlanacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bireyin kişisel özellikleri birbirinden farklıdır. Dolayısıyla çalışanın sahip olduğu kişisel faktörler, örgütsel faktörlerden ne kadar ve nasıl etkilendiğinin yanı sıra örgütsel unsurlara karşı benimsedikleri tutumu belirlemede büyük rol oynamaktadır. İş ve iş doyumuna ilişkin değerlendirmeler kişinin yaşı, statüsü, eğitimi ve iş tecrübesi gibi faktörler tarafından şekillenmektedir (Martin ve Schinke, 2016).

### **Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik dayanıklılık, evrensel olarak kabul görmüş bir tanım olmamasına rağmen, disipline bakılmaksızın, bir bireyin strese maruz kaldıktan sonra "geri dönme" yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, stresin kişinin refahı üzerinde zararlı bir etkisi olduğunu ve insanların bu etkiyi azaltmak için bir şeyler yapabileceğini ya da kaynaklara erişebileceğini varsaymaktadır. İnsanların dayanıklılık kaynaklarını nasıl kullandıklarını açıklamak için ise "başa çıkma" kavramı kullanılmaktadır. Dayanıklılığa katkıda bulunan bireysel özellikler, nitelikler ve çevresel unsurlar, literatürde dayanıklılık faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Dayanıklılık, insanların olumsuz sonuçlara maruz kalmadan strese ve baskıya verimli bir şekilde dayanmalarını sağlayan bir kişilik özelliğidir (Meadows vd., 2015).

İnsanlar yaşamlarında büyük kazalar, işten çıkarılmalar, doğal afetler, terör saldırıları, ciddi sağlık sorunları gibi başa çıkılması oldukça zor olaylarla karşılaşabilmektedir. Bireyler bu durumlara tepki olarak yüksek düzeyde stres yaşayarak çeşitli davranışlar sergileyebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılık, hoş olmayan duygusal durumlara kişinin çaba ve doğru yönelimler göstererek zamanla uyum sağlamasıyla ortaya çıkan bir süreçtir (Basım ve Çetin, 2011).

Walsh (2006) psikolojik dayanıklılığı hastalık, travmatik olaylar, yüksek stres, depresyon ve çeşitli tehlikeler gibi durumlardan daha güçlü çıkma yeteneği

olarak tanımlanmaktadır. Rutter (2006) tarafından bu prosedürün sonunda pozitif psikolojik büyümenin etkileşimi olarak tanımlanmaktadır. Tusaie ve Dyer (2004) ise dayanıklılığı, bireyin yaşamını sürdürürken yukarıda bahsedilen kötü koşullarla baş etme kapasitesini geliştirmesi olarak tanımlamıştır. Psikolojik dayanıklılığın tanımlarında farklılıklar olsa da gelişen bir özellik olması, dinamik bir süreç olması, travma ya da yoğun stresli durumlar yaşama, bu durumlarla baş etme, uyum sağlama ve yeterlilik becerileri gösterme ve koruyucu faktörler olarak kabul edilen bazı kişilik özelliklerine sahip olma gibi bazı ortak noktalara literatürde değinilmektedir (Öz ve Yılmaz, 2009).

Feder vd. (2011) psikolojik dayanıklılığı tanımlarken fizikçilerin 'bir maddenin deformasyon sonrasında orijinal boyutunu ve şeklini koruma özelliği' tanımını kullanmışlardır. Bu tanım psikososyal tanımlara benzerlik gösterirken, nörobiyolojik tanımla da paralellik göstermektedir. Strese yanıt olarak sinir sistemindeki akut depresyonlar deformasyona neden olmaktadır ve dayanıklılık, sinir sisteminin optimal ya da stres öncesi işlevleri sürdürme yeteneğini ifade etmektedir.

Yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip bireyler, iyi problem çözme ve uyum sağlama yeteneklerinin yanı sıra yüksek empati ve benlik saygısına sahiptir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018). Aynı zamanda bu bireyler yüksek düzeyde bir yılmazlık düzeyine sahiptir ve zorluklar karşısında sorumluluk almaktan çekinmezler; karar verme yetenekleri gelişmiştir (Kavi ve Karakale, 2018).

Bireylerin ilgi duydukları ve uğraştıkları etkinliklerle bağlantı düzeyleri, karşılaştıkları olaylar ve sorunlarla baş etme kapasiteleri de psikolojik dayanıklılık gelişiminin göstergeleri olarak gösterilmektedir (Sönmezer, 2015).

### **Psikolojik Dayanıklılığın Alt Boyutları**

Maddi'ye (1988) göre bağlılık, kontrol ve meydan okuma, dayanıklılığı oluşturmak için birleşmektedir. Bireylerin çevreleriyle olan etkileşimlerine ilişkin algıları ve zorlu görevleri üstlenmeye teşvik eden motivasyonları dayanıklılık boyutları tarafından şekillendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılığın bu üç alt boyutu bir arada olduğunda birey, eylemleriyle yaşamın anlamını kendisi için formüle etmekte ve belirsizlik korkusuna rağmen sıklıkla geleceği seçmekte, kendisini olabilecek en canlı varoluşa yönlendirmektedir (Akt. Atalay, 2020).

Psikolojik dayanıklılığı tam olarak göstermek için bir kişinin bağlılık, kontrol ve meydan okuma özelliklerine sahip olması gerektiğini anlamak çok önemlidir. Son

zamanlarda, Amerikan psikolojisi kontrol davranışının önemine odaklanmıştır; Maddi (2002), bu davranışın psikolojik dayanıklılığı gerçekten karakterize eden nitelik olduğunu iddia etmektedir.

Kontrolde yüksek ama bağıllıkta ve meydan okuma eylemlerinde zayıf olan insanlar sonuçların belirlemek isteyeceklerdir; yine de olaylar, insanlar ve eşyalar hakkındaki deneyimlerinden veya duygularından bir şeyler öğrenmeye zaman ve çaba harcamak istemeyeceklerdir. Tüm fiziksel, zihinsel ve sosyal güvenlik zaaflarıyla bu insanlar, kontrol çabaları başarısız olduğunda sabırsızlık, sinirlilik, izolasyon ve sefaletle dolu olacakları için A Tipi davranış modeline benzer davranışlar sergilemektedirler. Şaşırtıcı bir şekilde, bu bağlamda psikolojik dayanıklılık hakkında söylenecek fazla bir şey yoktur (Maddi, 2002).

Bağıllığı yüksek, ancak kontrol ve meydan okumada zayıf olan insanlar etraflarındaki insanlara, nesnelere ve olaylara tam olarak uyum sağlamakta, etkileşimleri aracılığıyla bir fark yaratmayı veya deneyimlerini ifade etmeyi asla düşünmemektedir. Bireyselliğin çok az olması ya da hiç olmaması durumunda anlam, içinde tamamen kaybolunan toplumsal yapılar tarafından sağlanmaktadır. Bu tip insanlarda en küçük değişiklik yapıldığında bile, inanılmaz derecede hassas hale gelmektedirler (Maddi, 2002).

Dayanıklılığın bu üç bileşenine (bağıllık, kontrol ve meydan okuma) bakıldığında üçüncü bileşen olmadan herhangi bir dayanıklılığın var olduğu sonucuna varmak imkansızdır. Dolayısıyla dayanıklılığı oluşturan bu üç bileşenin birleşiminin temel kaygı olduğu açıktır (Maddi, 2002).

### **Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler**

İnsanlar, tehlikeli ve acı verici deneyimler karşısında psikolojik dayanıklılık oluşturmaktadır. Kişilerdeki bu gelişmeden bahsetmek, tehlikeli ve stresli olayların etkilerini azaltmak veya bu durumun sonuçlarını tamamen ortadan kaldırmak için koruyucu değişkenleri keşfetmek hayati önem taşımaktadır. Psikolojik dayanıklılık süreci, risk ve koruyucu değişkenler arasındaki bağlantıdan etkilenmektedir (Öz ve Yılmaz, 2009).

### **Risk Faktörleri**

Risk terimi, yaralanma olasılığı ve zarar görme tehlikesi olarak tanımlanmaktadır. Risk faktörleri ise büyüyen bir sorunun devam etmesine katkıda

bulunan veya kötü bir sonuç olasılığını artıran unsurlar olarak tanımlanmaktadır (Gürgan, 2006).

Bireyin daha önce yaşamadığı tüm kötü olaylar ve sonuçlar, kendisi için tehlike oluşturmaktadır. Ayrıca bireyin zor yaşam koşulları altında geçirdiği süreç bir risk olarak da tasvir edilebilmektedir. Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları stres durumlarının şiddeti ve ciddiyeti düşünüldüğünde bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının gelişimi değişmektedir; çünkü bireyin yaşamdaki sorunları arttıkça sorunlarla baş edebilmek için gereken bireysel özellikler de artmaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, bireyin iyi başarılarının ve sonuçlarının ilerlemesini ifade ederken, risk, buna yol açan olumsuz yaşam koşullarını ifade etmektedir. Risk faktörleri kişi, aile ve toplum olmak üzere üç kategoride sınıflandırılabilir (Güngöz, 2017).

### **Koruyucu Faktörler**

Koruyucu faktörler, stresli yaşam koşullarının ve potansiyel tehlikelerin kişiler üzerindeki etkisini azaltırken, yaşam olaylarına sağlıklı tepki vermeyi sağlayan ve uyum sağlama yeteneğini de geliştiren bileşenlerdir (Gürgan, 2006). Bireysel olarak koruyucu faktörler, hem sorunların başlamasını önlemede hem de sorunların bireyler üzerindeki olumsuz sonuçlarını azaltmada rol oynamaktadır. Bireyler bu durumda bilişsel ve duygusal iyilik hallerini koruyabilmektedir. Ayrıca bireylerin inanç, tutum ve davranışlarını güçlendirerek tatsız ve zor yaşam olaylarıyla mücadelelerinde desteklemektedir (Tulum ve Receptoğlu, 2013).

Koruyucu faktörler içsel ve dışsal koruyucu faktörler olarak iki kategoriye ayrılmaktadır (Sipahioğlu, 2008). İçsel faktörler, bireyin yeteneklerini temsil etmektedir.

Kişilik özellikleri gibi içsel koruyucu faktörler ve sosyal destekler gibi dışsal koruyucu faktörler, güçlü psikolojik dayanıklılığa sahip çocuklar tarafından olumsuz durumlarla başa çıkmak için kullanılmaktadır. Bireyler, uyum sürecini olumlu yönde etkileyen koruyucu faktörleri kullanarak zorlu ve sıkıntılı durumların olumsuz sonuçlarını azaltabilmektedir. İç ve dış koruyucu faktörler, risk altındaki bireyin yaşamında daha sonra meydana gelebilecek olumsuz olayların olasılığını en aza indirmektedir (Kararımak, 2006).

Koruyucu faktörler, sorunları ortaya çıkmadan önce tespit ederek ve bunlardan kaçınarak veya halihazırda meydana gelen sorunların etkisini azaltarak bir

bireyin duygusal ve fiziksel olarak sağlıklı kalmasına yardımcı olan faktörlerdir. Bireyin veya çevresinin iyi sonuçlarını artıran ve onları zorluklara karşı daha dirençli kılan önemli unsurlardır. Risk durumlarının olumsuz etkilerini azaltarak bireyin uyum sürecini hızlandırmaktadır. Ayrıca, zorlu yaşam koşulları, riskler ve tehlikelerle başa çıkma yeteneğini arttırarak bireyin uyum yeteneğine yardımcı olan unsurlardır. Bireysel ve çevresel koruyucu faktörler, psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler tarafından zorlu yaşam koşullarıyla başa çıkmak için kullanılmaktadır (Tümlü, 2012).

### **Psikolojik Dayanıklılığın Kişisel Özellikleri**

Psikolojik dayanıklılığa katkıda bulunan aşağıdaki bileşenler, bireysel özelliklerin (veya kişisel kaynakların) deneysel araştırmaları yoluyla oluşturulmuştur:

1. Uyum, esneklik, uyumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri (Garmezy vd., 1984)
2. Benlik saygısı (Garmezy vd., 1984)
3. Kendi kendine hâkimiyet (Rutter, 1985)
4. Zekâ (Masten vd., 1999)
5. Problem odaklı başa çıkma stratejileri (Garmezy vd., 1984)
6. İç kontrol odağı (Garmezy vd., 1984)
7. Başarı ve hedef odaklı (Benson, 1997)
8. Daha yüksek entelektüel işleyiş (Masten vd., 1999).
9. Ego dayanıklılığı ve ego kontrolü (Flores vd., 2005)
10. Tehdit, güvenlik ve zorluklarla ilgili yarar bulma bilişleri gibi bilişsel değerlendirmeler (zorluklar ve bu bilgiyi bir başa çıkma stratejisi olarak kullanma) (Affleck ve Tennen, 1996)

İyimserlik, umut, yaratıcılık, inanç ve bağışlama gibi dayanıklılığa katkıda bulunduğu gösterilen diğer bireysel unsurlar, yakın zamanda "pozitif psikoloji alanı" tarafından ortaya çıkarılmıştır. Kendini geliştirme yanlılığı ya da kendini aşırı iyimser olarak görme eğilimi gibi diğer yeni yapılar da dayanıklılıkla bağlantılıdır ancak bu eğilimin uzun vadeli zararlı etkilerinin var olduğu görünmektedir (örneğin, başkaları tarafından daha az dürüst olarak algılanmak) (Wald vd., 2006).



### **Kısa Semptom Envanteri ile ölçülen Ruhsal Belirtiler**

SCL- 90 R ile ölçülen ruhsal belirtilere ilişkin tanımlara aşağıda yer verilmiştir. Bu ölçek ruhsal belirti düzeylerini ölçmektedir.

### **Paranoid Düşünceler**

Paranoid düşünceler; şüphe, kincilik, kıskançlık, alınganlık, güvensizlik temalı düşüncelerdir (Öztürk, 2004).

### **Psikotik Belirtiler**

Psikoz, kişinin gerçeği değerlendirme kapasitesinin zedelendiği zihinsel bir durumdur (Doksat,2015). Psikoz belirtileri, var olmayan uyaranlar görme, zaman-mekan oryantasyon bozukluğu ve sanrıları içermektedir.

### **Depresyon**

Depresyon, düşük düzeyde ilgi ve motivasyonun yanı sıra değersizlik ve suçluluk duyguları ile karakterize edilen duygusal bir durumdur (Akboy, 2005).

### **Anksiyete**

Anksiyete, tanımlanması güç bir korku ve endişe duygusudur. Belirtileri çarpıntı, bulantı, baş dönmesi, huzursuzluktur (Köroğlu, E.2004).

### **Somatizasyon**

Somatizasyon, duygusal rahatsızlığın fiziksel tezahürüdür. Fiziksel bir rahatsızlık hastanın şikayetlerini açıklayamamaktadır (Sayar, 2002).

### **Obsesyon-Kompulsiyon**

Obsesyonlar; istemsiz, rahatsız edici, ego-distonik ve tekrarlayan fikirlerdir. Kompulsiyon, obsesyonun yarattığı stresi gidermek için tekrar tekrar yapılan davranış ve eylemler olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2004).

### **Kişiler arası Duyarlık**

Kişiler arası ilişkilerde aşırı duyarlılık, kırılabilirlik, yaralanma korkusu ve başkalarının gözünde kendi hakkında zayıf bir izlenim algılama durumudur (Akboy, 2005).

## **Hostilite**

Hostilitenin en basit tanımı düşmanlıktır ve saldırı içermektedir. Saldırgan düşüncelere sıklıkla tepkisellik ve şüphecilik eşlik etmektedir (Özdemir, 2015).

## **Fobik Anksiyete**

Fobi, belirli bir nesneden, aktiviteden veya durumdan kaçınmaya zorlayan mantıksız bir korku olarak tanımlanmaktadır (Doksat, 2015).

## **İlgili Araştırmalar**

Tahta (1995), "Özel ve Kurumsal Anaokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması" adlı çalışmasında 150 öğretmen ile çalışmıştır. Çalışmada öğretmenlerin yaşının iş doyumunda teftiş, ücret, çalışma koşulları ve örgütsel ortamdan daha önemli bir belirleyici olduğu gösterilmiştir. 30-39 yaş aralığındaki öğretmenler ise diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir iş doyumuna derecesine sahiptir.

Yapılmış olan boylamsal bir araştırmada, küçük yaşta düşük ekonomik statüye, ebeveyn veya değer verilen bir kişinin kaybına, zihinsel veya fiziksel hastalığa maruz kalan çocukların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yaşamın sonraki aşamalarında yüksek olduğu bulunmuştur (Khoshaba ve Maddi, 1995).

İnandık (2010) araştırmasında orta düzeyde iş doyumuna sahip müzik öğretmenleri için cinsiyetler arasında iş doyumunda bir fark olmadığını bulmuştur. Özel okullarda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarının yüksek olduğu ve hizmet yıllarına göre değişmediği belirlenmiştir.

Yapılan bir araştırmada psikolojik dayanıklılık düzeyleri çeşitli değişkenlerle incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeyinin yaşa, mesleki kıdeme ve cinsiyete göre önemli ölçüde değişmediği saptanmıştır (Sezgin, 2012).

Yaşam doyumunu ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada yaşam doyumunu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir bağlantı olduğu keşfedilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu bulunmuştur. Medeni duruma değişkenine göre inceleme yapıldığında ise evli bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Recepoglu ve Ülker Tümlü, 2013).

Nart (2014), çalışma hayatında şiddete maruz kalan bireylerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Güney Marmara Bölgesi'ndeki 213 sağlık çalışanını incelemiştir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada sözlü, psikolojik ve fiziksel saldırganlığı içeren işyeri şiddetinin tükenmişliğin iki alt boyutu (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, herhangi bir işyeri şiddetinin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu gösterilmiştir.

Öksüz ve Güven (2014), ile eğitim fakültesinde öğrenim gören 110 kadın ve 86 erkek öğretmen adayının psikolojik dayanıklılık becerisi ve erteleme derecesi ile ilgili yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının psikolojik dayanıklılıkları ile erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca bu çalışmada öğretmen adaylarının sınıf düzeylerine göre psikolojik uyum düzeylerinin büyük ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Kişilik nitelikleri ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir çalışmada sosyal destek, iyimserlik, kendini gerçekleştirme ile psikolojik dayanıklılık arasında olumlu bir ilişki olduğu keşfedilmiştir (Szelang, 2014).

Ünal Yılmaz (2014), İstanbul'da sağlık çalışanlarının iş doyumunu, tükenmişlik ve depresyon düzeylerini 200 kişi ile incelediği bir araştırma yapmıştır. Araştırmada 'Kişisel Bilgi Formu', 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği', 'Beck Depresyon Ölçeği' ve 'Minnesota Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda Minnesota Doyum Ölçeği'ne göre özel hastanelerdeki personelin, kamu hastanelerindeki personele göre iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Devlet hastanesi personelinin depresyon, tükenmişlik daha yüksek ve iş doyumunu daha düşük olmasına rağmen aile, arkadaş ve özel kişilerle olan ilişkilerinin özel hastane personeline göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yaman'ın (2015) "Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yönetici ve Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı çalışmasına 21 yönetici ve 71 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre yüksek düzeyli bir iş doyumunun olmadığı yönetici ve öğretmenler orta düzeyde iş doyumuna sahiptir. Analiz sonuçlarının tamamına göre yaş, kıdem, cinsiyet ve mezun olunan program gibi değişkenlere göre yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış ve genel olarak yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çetin vd. (2015) 286 kişi ile “Psikolojik dayanıklılığın kişilik özelliklerinin rolü: bir kanonik ilişki analizi” isimli bir araştırma yapmıştır. Kişilik özellikleri ile dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada yüksek düzeyde dışadönüklük, gelişime açık olma, öz disiplin ve uyumluluk düzeyine; düşük düzeyde nevrotikliğe sahip olan kişilerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin daha yüksek sahip olduğu bulunmuştur.

Bektaş ve Özben (2016)’in "Evli bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin çeşitli sosyodemografik özellikler açısından incelenmesi" araştırmasına 485 kadın ve 350 erkek katılmıştır. Cinsiyet, yaş ve her iki eşin de çalışmasıyla psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık ile bireyin ve eşinin eğitim düzeyi ve ekonomik durum algıları arasında bir bağlantı olduğu gösterilmiştir.

Kapıkran ve Kapıkran (2016) tarafından 253 kız ve 241 erkek öğrenciyle yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinde iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki bağlantıda bir aracı olarak benlik saygısının önemi araştırılmıştır. Çalışmanın bulguları, psikolojik dayanıklılık ve benlik saygısının olumlu ve önemli bir bağlantıya sahip olduğunu göstermiştir. Psikolojik dayanıklılık ve depresyon arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir.

Batan (2016) yaptığı çalışmada sosyal yeterlilik alt boyutunda erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldığını tespit ederken, diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca bu çalışmada psikolojik dayanıklılık ve alt boyutlarının medeni durum, eğitim düzeyi, istihdam veya yaştan etkilenmediği gösterilmiştir. Sadedemir (2016) ise medeni duruma veya yaşa göre erkekler ve kadınlar arasında psikolojik dayanıklılık açısından herhangi bir farklılık bulmazken, erkeklerin kadınlardan daha güçlü psikolojik dayanıklılığa sahip olduğunu bulmuştur.

Tekir vd. (2016) geniş çaplı bir çalışmada sağlık çalışanları arasında iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Manisa ilinde yapılan araştırmaya örneklem grubu olarak 142 sağlık personeli katılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin kullanıldığı çalışmada, daha uzun süre çalışanlar, kariyerini bilinçli olarak seçenler ve doktorlar arasında iş doyumunu daha yüksektir. İş yükünün fazla olduğunu düşünenler ve nöbet tutan çalışanlar arasında iş doyumunu ve yaşam doyumunu düşük bulunurken tükenmişlik yüksek bulunmuştur.

Yenirol'un (2018) sağlık çalışanları arasında tukenmişlik ve iş doyumunu inceleyen çalışmasına 183 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmada Maslach Tukenmişlik öleği ve Minnesota İş Doyumu öleği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının sürekli kaygı düzeyleri yükseldikçe duygusal tukenme ve duyarsızlaşmanın arttığı ve kişisel başarının düştüğü saptanmıştır. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin, sürekli kaygı, duygusal tukenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı dereceleri ile negatif yönde ilişkili olduğu keşfedilmiştir.

Bibi vd. (2019) zel eğitim ğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş doyum algıları arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Pakistan'da çeşitli özel ihtiyaçları olan (zihinsel engel, işitme engeli, görme engeli vb.) ocuklarla çalışan 85 özel eğitim ğretmeni çalışmaya katılmıştır. Sorular ğretmenler tarafından c ayır ölçekte (rgtsel destek leği, rgtsel bağlılık leği, iş doyum leği) puanlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın olumlu bir ilişkiye ve aynı şekilde örgütsel bağlılık ile iş doyumunun da olumlu bir ilişkiye sahip olduğu keşfedilmiştir.

İş doyumunu; bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyetin, işten aldığı hazzın ve i motivasyonunun bir yansımasıdır. Öte yandan, iş performansı içsel motivasyonlardan etkilenen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalara göre mesleğinden ve çalıştığı kurumdan memnun olan iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin iş bağlılığı ve üretkenliği yüksek düzeydedir (Iqbal vd., 2016).

Polat (2019), mesleki kıdem, yaş ve cinsiyete göre iş doyumunun ğretmen performansı üzerinde değişen derecelerde etkisi olduğunu bulmuştur. Koç ve arkadaşları (2009)'nın çalışmasında, iş doyumunu artıran faaliyetlerin de iş performansı üzerinde etkisi olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Bulgulara göre, bir öğretmenin iş doyumunu derecesi mesleki başarısını etkilemektedir.

Baluyos vd. (2019)'nın araştırmasının bulguları, müdürlerin öğretmenleri denetlemek yerine iş refahını iyileştirmeye odaklandığı okullarda yüksek iş doyumunun elde edildiğini ve bunun ğretmen mesleki performansını da etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar mesleki performansın iş doyumunun etkileyen önemli bir parçası olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda, yoğun iş denetiminin ğretmen performansı ile ters bir ilişkiye sahip olduğu, iş mutluluğunun ise ğretmen performansı ile doğrudan bir ilişkiye sahip olduğu gösterilmiştir.

Algılan ekonomik düzey ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre, gelir düzeyini yeterli olarak algılayan bireyler daha yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olmaktadır (Bektaş, 2018).

## BÖLÜM III

### Yöntem

#### Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesi için nice ve kesitsel bir çalışma yürütülmüştür. Araştırma belirli bir zaman diliminde katılımcılardan verileri toplayarak araştırma katılımcılarının fikir, düşünce ve tutumlarını belirlemeyi hedeflediğinden dolayı zamanına göre kesitsel bir çalışmadır. KKTC’de 2021-2022 asgari ücret tutarı 6.090 türk lirasıdır (ÇSGB, 2021). Kesitsel araştırmalar herhangi bir olayın belirli bir zaman kesiti içinde araştırılmasıdır. Sayım, durum saptama ve tarama araştırmaları bu gruptandır(Gökçe, 2004).

#### Evren ve Örneklem

Araştırma evreni KKTC’de asgari ücretle çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Amaçlı örneklem ile seçilen 18-60 yaş arası 557 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır. Amaçlı sistematik ve rastgele seçilen durum örneklerinin araştırmanın amacı doğrultusunda amaçlı bir şekilde tasnif edilmesidir (Marshall ve Rossman, 2014). Katılımcılara ait betimsel bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir. Araştırma örnekleminde yer alacak yeterli kişi sayısının belirlenmesi için evreni bilinmeyen örneklem formülü kullanmıştır. Formüle ilişkin detaylı bilgiler aşağıda gösterilmiştir.

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 p * q}{d^2} \quad n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(0.05)^2} = 384$$

## Katılımcılara Ait Bilgiler

**Tablo 1.**

*Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı*

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	275	49,4
	Erkek	282	50,6
Medeni Durumu	Evli	316	56,7
	Bekar	210	37,7
	Dul	31	5,6
Eğitim Durumu	İlkokul	46	8,3
	Ortaokul	130	23,3
	Lise	252	45,2
	Lisans ve üstü	129	23,2
Çalıştığınız Sektör	İnşaat Sektörü	115	20,6
	Market Sektörü	54	9,7
	Gıda Sektörü	68	12,2
	Sağlık Sektörü	55	9,9
	Giyim Sektörü	125	22,4
	Diğer	140	25,1
Yükselme olanağı (Terfi )	Var	90	16,2
	Yok	467	83,8
Çalışma koşulları	Kolay	30	5,4
	Orta	202	36,3
	Zor	325	58,3
Çalışma Hayatınızda Ödüllendirme	Var	30	5,4
	Yok	527	94,4
Yönetim ile ilişkiniz	Kolay	126	22,6
	Orta	336	60,3
	Zor	95	17,1
Çalışma arkadaşlarınız ile ilişkiniz	İyi	212	38,1
	Orta	294	52,8
	Kötü	51	9,2

Tablo incelendiğinde katılımcıların %49,4'ünün kadın, %50,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların oranı %56,7 iken, bekar katılımcıların oranı %37,7 ve dul katılımcıların oranı 5,6'dır. Eğitim durumlarına bakıldığında ilkokul %8,3, ortaokul %23,3, lise %45,2 ve lisans ve üstü %23,2 olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %20,6'sı inşaat, %9,7'si market, %12,2'si gıda, %9,9'u sağlık, %22,4'ü giyim sektöründe ve %25,1'i diğer sektörlerde çalışmaktadır. Yükselme olanağı olan katılımcı oranı %16,2 iken olmayanların oranı %83,8'dir. Çalışma hayatında ödüllendirme olanlar %5,4 olmayanlar ise %94,4 oranına sahiptir. Katılımcıların %22,6'sı yönetimle ilişkisini kolay, %60,3'ü orta ve %17,1'i zor



olarak adlandırmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi iyi olan katılımcı oranı %38,1, orta olan katılımcı oranı %52,8 ve kötü olan katılımcı oranı %9,2'dir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplamak için Aydınlatılmış Onam Formu, Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri kullanılmıştır.

### **Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından oluşturulan Sosyo-demografik bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalışma saatleri, deneyim yılı, aylık geliri, yükselme olanağı, çalışma koşulları, ödüllendirme gibi sorular yer almaktadır. Sosyo-demografik bilgi formunda toplam 14 soru yer almaktadır.

### **Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)**

1967 yılında Weiss vd. tarafından geliştirilmiştir. Weiss ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu ölçek, çeşitli meslek gruplarından katılımcılar üzerinde uygulanmış ve Cronbach's alpha hesaplanmıştır. Her bir veri seti için ölçeğin boyutlarının ortalaması, Cronbach alfa katsayıları ve her bir veri için ölçeğin boyutlarının ortalaması alınmıştır. İçsel doyum boyutunun güvenilirlik katsayısı .86, dışsal doyum boyutunun güvenilirlik katsayısı .80 ve genel doyum boyutunun güvenilirlik katsayısı .90 bulunmuştur. Minnesota iş doyum ölçeğinin cronbach alfa katsayısı 0.77 olarak belirlenmiştir.

1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrildikten sonra geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları (cronbach alpha=0.77) yapılmıştır. MİDÖ, iş tatmini ve çalışan tatmin düzeylerini değerlendirmek için kullanılan bir ölçektir. Uzun form (100 soru) ve kısa form (20 soru), MİDÖ'nin iki formudur. Araştırmamızda ölçeğin 20 soruluk kısaltılmış formu kullanılmıştır. 20 soruluk 5'li Likert tipi ölçek (1=hiç memnun değilim, 2=memnun değilim, 3=kararsızım, 4=memnunum, 5=çok memnunum) seçeneklerini içermektedir. Ölçekte ters soru (güvenlik sorusu) içeren madde bulunmamaktadır. MİDÖ üç alt boyuta(içsel, dışsal ve genel doyum) ayrılmıştır. İçsel doyum boyutu başarı, takdir, terfi, istihdam fırsatı, vicdan ve bireyin yeteneği gibi içsel niteliklerle bağlantılı unsurları içeren 12 sorudan (1.,2.,3.,4.,7.,8.,9.,10.,11.,15.,16.,20.) oluşmaktadır. Dışsal doyum ücret, işyeri

denetimi ve çalışma ortamı gibi dış özellikleri belirtmek için tasarlanmış sekiz sorudan(5.,6.,12.,13.,14.,17.,18.,19.) oluşan bir alt boyuttur.

### **Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)**

Işık (2016) tarafından geliştirilen ölçek, bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyini değerlendirmeye yönelik 21 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi (0=kesinlikle katılmıyorum, 1=katılmıyorum, 2=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 3=katılıyorum, 4=kesinlikle katılıyorum)'dir. Ölçek, bireylerin kendi algılarını ifade etmelerini sağlayan bir sistemdir. Ölçekten en yüksek puanı 84, en düşük 0 puan alınabilmektedir. Ölçeğin kendini adama, kontrol ve meydan okuma olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçeğin 1., 2., 3., 6., 18. ve 21. sorularında kendini arama boyutu; 4., 10., 11., 12., 15. ve 19. sorunlarında kontrol boyutu; 7., 8., 9., 13., 14., 16. ve 17. sorularında ise meydan okuma boyutu soruları yer almaktadır. PDÖ güvenirlik çalışması kapsamında ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach-alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin alt boyutlarının iç-tutarlılık katsayısı kendini adama boyutu için .62, kontrol alt boyutu için .69 ve meydan okuma alt boyutu için .74 olarak belirlenmiştir. Hesaplamalar sonucunda ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise .76 olarak bulunmuştur.

### **Kısa Semptom Envanteri (KSE)**

Kısa Semptom Envanteri (BSI), Derogatis (1992) tarafından 90 maddelik bir ölçek olan Belirti Tarama Listesinin (SCL-90-R) maddelerinden oluşturulan, çeşitli tıbbi hastalıklarda ruhsal bozuklukları belirlemeyi amaçlayan 53 maddelik bir ölçektir. Alt ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında anksiyete alt boyutu için .87, depresyon alt boyutu için .88, olumsuz benlik alt boyutu için .87, somatizasyon alt boyutu için .75 ve hostalite alt boyutu için .76 olduğu görülmektedir (Şahin ve Durak, 2002). Ölçek, çok çeşitli zihinsel bozuklukların doğru bir şekilde tespit edilmesini sağlamaktadır. Kendini değerlendirme alternatiflerine sahip 5'li Likert tipi bir ölçektir (0=hiç, 1=biraz, 2=orta derecede, 3=epey ve 4=çok fazla). Kısa semptom envanterinde dokuz alt ölçek ve üç global indeks bulunmaktadır. Ölçekte yer alan 9 alt ölçek ve alt ölçek başlıklarına karşılık gelen maddeler sırasıyla; Somatizasyon (S) (2,7,23,29,30,33,37. maddeler), Obsesif kompulsif bozukluk (OKB) (5,15,26,27,32,36. maddeler), Kişilerarası duyarlılık (KD) (20,21,22,42. maddeler), Depresyon (D) (9,16,17,18,35,50. maddeler),

Anksiyete bozukluğu (AB) (1,12,19,38,45,49. maddeler), Hostilite (H) (6,13,40,41,46. maddeler), Fobik anksiyete (FA) (8,28,31,43,47. maddeler), Paranoid düşünce (PD) (4,10,24,48,51. maddeler) ve Psikotizm (P9) (3,14,34,44,53. maddeler) şeklindedir. Ek maddeler olarak yer alan (EM) ise (11,25,39,52. maddeler) yeme içme bozuklukları, uyku bozukluğu, ölüm ve ölüm üzerine düşünceler ve suçluluk duygularıyla ilgili maddeleri içerir. Rahatsızlık Ciddiyet İndeksi, Belirti Toplam İndeksi ve Semptom Rahatsızlık İndeksi ölçekte yer alan üç global indekstir. Ölçeğin alınabilecek en düşük puanı 0, alınabilecek en yüksek puanı 212'dir. Ölçek mükemmel bir iç tutarlılık ( $\alpha= 0,96$  ; alt ölçekler için Somatizasyon  $\alpha=.86$ , OKB  $\alpha=.74$ , Kişilerarası duyarlılık  $\alpha=.76$ , Depresyon  $\alpha=.84$ , Anksiyete bozukluğu  $\alpha=.84$ , Hostilite  $\alpha=.77$ , Fobik anksiyete  $\alpha=.71$ , Paranoid düşünceler  $\alpha=.71$ , Psikotizm  $\alpha=.65$ , Ek maddeler için de  $\alpha=.61$  ) olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Toplama Süreci**

Yakın Doğu Üniverisitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na 18.11.2021 tarihinde başvurulmuş, YDÜ/SB/2021/1146 sayılı etik izin alınmıştır. Daha sonra veriler 01.12.2021 ile 10.05.2022 tarihleri arasında, KKTC'de asgari ücretle çalışan bireylerden, sosyal medya hesapları (google form ) aracılığı ile toplanılmıştır. Pandemi koşulları göz önünde bulundurularak, çalışmanın daha kapsamlı olması adına birçok farklı çalışma sektörleri göz önünde bulundurularak ( inşaat sektörü, market sektörü, gıda sektörü, sağlık sektörü, giyim sektöründe çalışan bireylere ) ulaşım veriler çevrimiçi ortamda iletilmiştir. Veriler Google form aracılığı ile onam formu ve katılımcıları yakından tanımak adına demografik bilgi formu ile birlikte gönderilip çalışmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu belirtilerek katılımcıların onayı alındıktan sonra çalışmaya katılım sağlanmıştır. Sosyodemografik bilgi formunda katılımcıya yönelik yaş, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma saatleri, deneyim yılı, aylık geliri, yükselme olanağı (terfi), çalışma koşulları, ödüllendirilmenin olup olmadığı, yönetim ile ilişkisi ve çalışma arkadaşları ile ilişkisi ile ilgili sorular sorulmuştur.

### **Veri Analizi**

Araştırmaya dahil edilen bireylerden elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) 25.0 paket programı ile yapılmıştır. Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom puanlarının çarpıklık

ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  arasında olmasından ve örneklem sayısının yüksek olmasından dolayı normal dağılıma uyumlu olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı frekans analiziyle belirlenmiş olup, Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiksel verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerini Tablo 2’de göstermiştir.

**Tablo 2.**

*Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom Puanlarına Ait Betimsel Değerler*

Değişkenler	N	Min.	Maks.	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
					Z	SH	z	SH
MİDÖ	557	20	98	14,49	0,52	0,10	-0,18	0,20
PDÖ	557	17	84	11,74	0,50	0,10	-0,02	0,20
KSE	557	0	212	31,68	-0,17	0,10	0,48	0,20

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklere göre Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom puanlarının karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılmıştır. 2 kategorili gruplar için bağımsız örneklem t testi; 2 den fazla kategorili gruplar için ise ANOVA kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom puanlarının arasındaki korelasyonların incelenmesinde Pearson testi kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom puanlarını yordama durumu regresyon analiziyle belirlenmiştir.

## BÖLÜM IV

### Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Minnesota İş Doyum, Psikolojik Dayanıklılık ve Kısa Semptom Envanteri değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesine ait bulgular yer almaktadır.

**Tablo 3.**

*Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	P
İçsel Doyum	Kadın	275	34,61	7,95	0,15	0,87
	Erkek	282	34,5	8,88		
Dışsal Doyum	Kadın	275	20,22	6,58	1,56	0,11
	Erkek	282	19,29	7,36		
MİDÖ	Kadın	275	54,83	13,56	0,84	0,39
	Erkek	282	53,79	15,34		
Kendini Adama	Kadın	275	12,34	3,61	1,09	0,27
	Erkek	282	11,99	3,90		
Kontrol	Kadın	275	14,36	3,36	1,74	0,08
	Erkek	282	13,83	3,77		
Meydan Okuma	Kadın	275	16,7	4,36	2,70	0,00
	Erkek	282	15,64	4,92		
PDÖ	Kadın	275	47,53	10,95	2,13	0,03
	Erkek	282	45,41	12,40		

$p < 0,05$

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumuna göre meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $p < 0,05$ ). Bununla birlikte kadınların meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumuna göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama ve kontrol puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $p > 0,05$ ). Bununla birlikte bu boyutlarda kadın puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.***Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Kısa Semptom Puanlarının Karşılaştırılması*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	P
Somatizasyon	Kadın	275	7,72	4,46	-0,06	0,95
	Erkek	282	7,74	4,77		
Kişilerarası Duyarlık	Kadın	275	6,24	2,91	1,79	0,07
	Erkek	282	5,77	3,15		
Depresyon	Kadın	275	8,48	4,25	-1,70	0,08
	Erkek	282	9,12	4,53		
OKB	Kadın	275	9,46	4,06	0,15	0,88
	Erkek	282	9,41	4,38		
Anksiyete Bozukluğu	Kadın	275	7,64	4	0,24	0,80
	Erkek	282	7,56	4,31		
Hostilite	Kadın	275	7,99	4,29	-3,84	0,00
	Erkek	282	9,49	4,93		
Fobik Anksiyete	Kadın	275	5,42	3,1	1,08	0,27
	Erkek	282	5,11	3,58		
Paranoid Düşünce	Kadın	275	8,92	3,90	-0,90	0,36
	Erkek	282	9,24	4,36		
Psikotizm	Kadın	275	6,43	3,46	-2,00	0,04
	Erkek	282	7,07	3,97		
KSE	Kadın	275	73,6	29,61	-0,99	0,32
	Erkek	282	76,27	33,57		

p&lt;0,05

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumuna göre hostilite ve psikotizm puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p<0,05). Bununla birlikte erkeklerin hostilite ve psikotizm puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumuna göre somatizasyon, kişilerarası duyarlılık, depresyon, OKB, anksiyete bozukluğu, fobik anksiyete, paronoid düşünce ve KSE puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır (p>0,05). Bununla birlikte somatizasyon, depresyon, paronoid düşünce ve KSE puan ortalamalarının erkeklerde, kişilerarası duyarlılık, OKB, anksiyete bozukluğu ve fobik anksiyete puan ortalamalarının kadınlarda daha yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 5.**

*Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması*

Değişkenler	Medeni Durumu	N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	Evli	316	34,04	8,12	3,66	0,02
	Bekar	210	35,67	8,85		
	Dul	31	32,19	7,78		
Dışsal Doyum	Evli	316	18,74	6,83	10,97	0,00
	Bekar	210	21,5	7,12		
	Dul	31	18,19	5,47		
MİDÖ	Evli	316	52,78	14,05	7,11	0,00
	Bekar	210	57,17	15,10		
	Dul	31	50,39	11,41		
Kendini Adama	Evli	316	11,88	3,5	6,32	0,00
	Bekar	210	12,8	4,04		
	Dul	31	10,71	3,77		
Kontrol	Evli	316	14,03	3,48	5,79	0,00
	Bekar	210	14,47	3,64		
	Dul	31	12,16	3,67		
Meydan Okuma	Evli	316	15,8	4,58	3,63	0,02
	Bekar	210	16,83	4,69		
	Dul	31	15,32	5,15		
PDÖ	Evli	316	45,7	11,18	6,02	0,00
	Bekar	210	48,31	12,20		
	Dul	31	41,61	12,35		

p<0,05

Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumuna göre göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p<0,05). Bununla birlikte, içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının bekarlarda daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.**

*Katılımcıların Çalışma Sektörüne Göre Minnesota İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık Puanlarının Karşılaştırılması*

Değişkenler	Çalışma Sektörü	N	Ort.	Ss.	F	P
İçsel Doyum	İnşaat Sektörü	115	33,99	9,22	3,08	0,00
	Market Sektörü	54	32,91	7,92		
	Gıda Sektörü	68	35,26	9,09		
	Sağlık Sektörü	55	37,45	6,97		
	Giyim Sektörü	125	35,62	8,82		
Dışsal Doyum	Diğer	140	33,21	7,37	3,58	0,00
	İnşaat Sektörü	115	18,23	7,99		
	Market Sektörü	54	20,37	5,82		
	Gıda Sektörü	68	20,44	6,98		
	Sağlık Sektörü	55	22,07	6,41		
MİDÖ	Giyim Sektörü	125	20,63	7,14	3,34	0,00
	Diğer	140	18,74	6,27		
	İnşaat Sektörü	115	52,22	16,25		
	Market Sektörü	54	53,28	12,62		
	Gıda Sektörü	68	55,71	15,22		
Kendini Adama	Sağlık Sektörü	55	59,53	12,63	2,28	0,04
	Giyim Sektörü	125	56,25	15,07		
	Diğer	140	51,94	12,70		
	İnşaat Sektörü	115	11,99	3,94		
	Market Sektörü	54	12,31	3,63		
Kontrol	Gıda Sektörü	68	12,53	3,70	1,42	0,21
	Sağlık Sektörü	55	12,58	3,50		
	Giyim Sektörü	125	12,77	3,89		
	Diğer	140	11,36	3,58		
	İnşaat Sektörü	115	14,13	3,68		
Meydan Okuma	Market Sektörü	54	13,94	3,29	2,76	0,01
	Gıda Sektörü	68	14,43	3,30		
	Sağlık Sektörü	55	14,16	3,42		
	Giyim Sektörü	125	14,58	3,92		
	Diğer	140	13,48	3,45		
PDÖ	İnşaat Sektörü	115	15,53	4,65	3,15	0,00
	Market Sektörü	54	16,02	5,13		
	Gıda Sektörü	68	16,69	4,38		
	Sağlık Sektörü	55	17,31	4,32		
	Giyim Sektörü	125	16,91	4,85		
	Diğer	140	15,36	4,48		
	İnşaat Sektörü	115	45,5	12,30		
	Market Sektörü	54	46,06	12,02		
	Gıda Sektörü	68	47,99	10,88		
	Sağlık Sektörü	55	48,82	10,29		
	Giyim Sektörü	125	48,6	12,64		
	Diğer	140	43,81	10,78		

p<0,05



Tablo incelendiğinde, katılımcıların çalışma sektörüne göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ). Bununla birlikte bu boyutlardaki puan ortalamalarına bakıldığında sağlık sektöründe çalışan katılımcıların puan ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çalışma sektörüne göre kontrol puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte kontrol puan ortalamalarının giyim sektöründe çalışan katılımcılarda en yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

**Tablo 7.**

*Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Psikolojik Dayanıklılık Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
İçsel Doyum	r	1						
	p							
	N	557						
Dışsal Doyum	r	,762**	1					
	p	0						
	N	557	557					
MİDÖ	r	,950**	,926**	1				
	p	0	0					
	N	557	557	557				
Kendini Adama	r	,660**	,603**	,675**	1			
	p	0	0	0				
	N	557	557	557	557			
Kontrol	r	,482**	,390**	,468**	,577**	1		
	p	0	0	0	0			
	N	557	557	557	557	557		
Meydan Okuma	r	,543**	,518**	,566**	,678**	,614**	1	
	p	0	0	0	0	0		
	N	557	557	557	557	557	557	
PDÖ	r	,674**	,604**	,684**	,868**	,813**	,892**	1
	p	0	0	0	0	0	0	
	N	557	557	557	557	557	557	557

p<0,01

Tablo incelendiğinde, katılımcıların içsel doyum ile kontrol ( $r=0,482$ ;  $p<0,01$ ) ve meydan okuma ( $r=0,543$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında orta düzeyde; dışsal doyum ( $r=0,762$ ;  $p<0,01$ ), kendini adama ( $r=0,660$ ;  $p<0,01$ ) ve psikolojik dayanıklılık ( $r=0,674$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında güçlü düzeyde; minnesota iş doyumunu ( $r=0,950$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında çok güçlü düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre bireylerde içsel doyum puanları arttıkça dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puanları da artmaktadır.



	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	N	557	557	557	557	557	557	557	557	557		
	r	-,479**	,565**	,652**	,651**	,762**	,726**	,612**	,627**	,703**	1	
Psikotizm	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	N	557	557	557	557	557	557	557	557	557	557	
KSE	r	-,585**	,755**	,826**	,768**	,884**	,868**	,750**	,739**	,810**	,864**	1
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	557	557	557	557	557	557	557	557	557	557	557

p<0,01

Tablo incelendiğinde, katılımcıların Minnesota iş doyumunu ile somatizasyon ( $r=-0,342$ ;  $p<0,01$ ), OKB ( $r=-0,476$ ;  $p<0,01$ ), kişilerarası duyarlılık ( $r=-0,433$ ;  $p<0,01$ ), depresyon ( $r=-0,517$ ;  $p<0,01$ ), anksiyete bozukluğu ( $r=-0,446$ ;  $p<0,01$ ), hostilite ( $r=-0,552$ ;  $p<0,01$ ), fobik anksiyete ( $r=-0,365$ ;  $p<0,01$ ), psikotizm ( $r=-0,479$ ;  $p<0,01$ ) ve kısa semptom ( $r=-0,585$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında orta düzeyde; paranoid düşünce ( $r=-0,602$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında güçlü düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna göre bireylerde minnesota iş doyumunu puanları arttıkça somatizasyon, OKB, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilite, fobik anksiyete, paranoid düşünce, psikotizm ve KSE puanları azalmaktadır.

**Tablo 10.**

*Katılımcılarda Minnesota İş Doyumu ile Psikolojik Dayanıklılığın Kısa Semptom Belirtileri Üzerindeki Yordayıcı Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	B	Sh	$\beta$	t	P
(Sabit)	154	4,95		31,05	0,00
MİDÖ	-0,73	0,10	-0,33	-7,04	0,00
Kendini Adama	0,05	0,96	0,00	0,05	0,95
Kontrol	1,35	0,88	0,15	1,52	0,12
Meydan Okuma	0,66	0,86	0,09	0,77	0,44
PDÖ	-1,49	0,75	-0,55	-1,98	0,04
R=0,63	R2=0,40		F=73,59		p<0,05

Bağımlı Değişken: KSE

Tablo incelendiğinde, katılımcılarda Minnesota iş doyum ( $\beta=-0,33$ ;  $p<0,05$ ) ve psikolojik dayanıklılık ( $\beta=-0,55$ ;  $p<0,05$ ) düzeylerinin kısa semptom belirtilerini negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, kendini adama ( $\beta=0,00$ ;  $p>0,05$ ), kontrol ( $\beta=0,15$ ;  $p>0,05$ ) ve meydan okuma ( $\beta=0,09$ ;  $p>0,05$ ) düzeylerinin ise kısa semptom belirtilerini yordamadığı görülmektedir. Katılımcılarda kısa semptom belirtileri değişiminin %63'ü minnesota iş doyum ve psikolojik dayanıklılık tarafından açıklanmaktadır.

## BÖLÜM V

### Tartışma

Bu çalışma asgari ücretle çalışanların iş doyumunu, psikolojik dayanıklılık ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesi için ortaya konmuştur.

Araştırmada cinsiyet durumuna göre meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değiştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadınların meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde çalışmanın bulgularının aksine psikolojik dayanıklılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği çalışmalar mevcuttur (Bayrakdaroğlu, 2014; Chan, 2003; Gökmen, 2014; Karırmak ve Güloğlu, 2014; Yalçın, 2013). Ayrıca bu çalışmada cinsiyet durumuna göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama ve kontrol değişmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu boyutlarda kadın katılımcıların düzeyleri erkeklerden daha yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir. Araştırmamıza teorik katkı sağlayan literatüre baktığımızda; Fiorillo ve Nappo (2014) tarafından cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre işlerinden daha memnun oldukları bildirilmektedir. Çeşitli araştırmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında değişen düzeylerde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sloane ve Williams, 2000; Van Praag vd., 2003; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Bu araştırmalar sonucunda iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılığın cinsiyet durumuna göre farklılık gösterebileceği görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusunda cinsiyet durumuna göre hostilite ve psikotizm düzeylerinin değiştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte erkeklerin hostilite ve psikotizm düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazında incelendiğinde Sarı (2008) tarafında yapılan araştırmada, kız öğrencilerin psikolojik belirtiler açısından erkek öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını incelemek için t testi kullanılmış ve t değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bulgulara göre, kız öğrencilerde yaşanan olay ve deneyimlerin psikolojik sonuçları erkek öğrencilere göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Ayrıca bu çalışmada cinsiyet durumuna göre somatizasyon, kişilerarası duyarlılık, depresyon, OKB, anksiyete bozukluğu, fobik anksiyete, paronoid düşünce ve KSE düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte somatizasyon,

depresyon, paronoid düşünce ve KSE düzeylerinin erkeklerde, kişilerarası duyarlılık, OKB, anksiyete bozukluğu ve fobik anksiyete düzeylerinin kadınlarda daha yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde Literatürde Obsesif-kompulsif kişilik özelliklerinin cinsiyet heterojenliği sergilediğini gösteren çalışmaların yanı sıra, cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lochner ve Stein, 2001; Beşiroğlu, 2005). Bu farklılık, cinsiyet değişkeninin OKB özelliklerindeki ayrımların bir yordayıcısı olup olmadığını anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada medeni durumuna göre göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bekarlarda daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazında medeni durumuna göre psikolojik dayanıklılığın değişmediğini gösteren çalışmalar mevcuttur (Sezgin, 2009; Genç, 2014; Bildirici, 2014; Bayrakdaroğlu, 2014). Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada katılımcıların çalışma sektörüne göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değiştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu boyutlardaki puan ortalamalarına bakıldığında sağlık sektöründe çalışan katılımcıların puan ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde Bildirici (2014) tarafından yapılan bir çalışmanın psikolojik dayanıklılığın meslek durumları arasında farklılık göstermediğini bildiren sonucu bu çalışmanın aksini destekler niteliktedir. İş doyumu; işin doğası, çalışma koşulları, çalışma hayatı gibi diğer birçok dış etkenin de birbirinden neden olabileceği, çalışanların işi, çalışma ortamı ve çalışma hayatı hakkında değerlendirdiği duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilir. Özetle iş doyumu çalışanların iş hayatındaki sevinçlerini, mutluluklarını ve doyumlarını ifade etmektedir (Keser, 2005). Çalışma sektörüne göre psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeyinin farklılık gösterip gösterilmemesi, çalışma koşullarıyla ilişkili olabilir.

Araştırmanın önemli bulgusunda içsel doyum ile kontrol ve meydan okuma puanları arasında orta düzeyde; dışsal doyum, kendini adama ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında güçlü düzeyde; minnesota iş doyumu düzeyleri

arasında çok güçlü düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bireylerde içsel doyum puanları arttıkça dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Prayag vd. (2020) Anne vd. (2018) ve Liang ve Cao (2021) tarafından yapılan çalışmalarda incelendiğinde çalışanları psikolojik dayanıklılığı ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hizmet sektöründe çalışanlar kendilerini dayanıklı insanlar olarak algılamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, çalışan psikolojik dayanıklılığını önemseyen ve çalışanlarının psikolojik olarak dayanıklı olmasını isteyen şirketlerin, çalışan psikolojik dayanıklılığını ön planda tutarak hareket etmeleri gerektiği söylenebilir.

Minnesota iş doyumunu ile somatizasyon, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilete, fobik anksiyete, psikotizm ve kısa semptom düzeyleri arasında orta düzeyde; paranoid düşünce düzeyleri arasında güçlü düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre bireylerde minnesota iş doyumunu düzeyleri arttıkça somatizasyon, OKB, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilete, fobik anksiyete, paranoid düşünce, psikotizm ve KSE düzeylerinin azaldığı gözlenmiştir. Ram (2005) Rigby ve Huebner (2005) ve Sahraç (2007)'ın çalışmasında da iş doyum düzeyleri ve kişilik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir çalışanın işinden memnun olmaması, büyük olasılıkla iş doyumsuzluğa yol açar. Çalışan işinde istenilen doyumunu sağlayamıyorsa işinden tatminsizlik, kaygı, depresyon ve yüklenmişlik yaşadığı söylenebilir (Alp, 2007). Çalışanların yaşadığı depresyon veya iş tatminsizliğinin sonucu gelişen kaygı ve depresyon belirtileri son yıllarda hızla artmıştır. Tükenmişlik, depresyon ve iş doyumsuzluğu nedeniyle yaşam kalitesi düşen kişiler işlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler (Yılmaz, 2014). Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada minnesota iş doyum ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kısa semptom belirtilerini negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kendini adama, kontrol ve meydan okuma düzeylerinin ise kısa semptom belirtilerini yordamadığı gözlenmiştir. Katılımcılarda kısa semptom belirtileri değişiminin %63'ü minnesota iş doyum ve psikolojik dayanıklılık tarafından açıklanmaktadır. Alan yazında yapılan çalışmalar bu çalışma sonucunu destekler niteliktedirler (Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve Jensen, 2005; Genç, 2014). Ayrıca Basım ve Çetin (2011)



ve Luthans vd. (2007) tarafından yapılmış olan çalışmada psikolojik dayanıklılık, iş doyumunu ve iş performansı arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışanın psikolojik dayanıklılık düzeyi arttığında stres, tükenmişlik ve özellikle zihinsel tükenme ile baş etmesi daha kolay olacaktır. Dolayısıyla işgücü kaybı maliyeti azalmakta ve işyerinde yaşam kalitesi artmaktadır. Bunun yanında çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri artmakta ve örgütten ayrılma ya da terk etme eğilimleri azalmaktadır (Sezgin, 2012). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bir çalışanın stres eşiği de daha yüksek olacaktır. Bu da çalışanlara kriz zamanlarında avantaj sağlar (Sezgin Nartgün ve Mor, 2015). Panik olmadan ve kontrolü kaybetmeden bir krizle başa çıkabilirler. Sonuç olarak, çalıştıkları örgütte arzu edilen bir çalışan haline gelirler ve yaptıkları işten memnun olurlar. Bir yöneticiyle veya zihinsel olarak esnek bir kişiyle çalışmak işleri kolaylaştırabilir. Bu da çalışan seçiminde kuruluşlar için önemli bir nokta olabilmektedir.

## BÖLÜM VI

### Sonuçlar ve Öneriler

#### Sonuç

Çalışmanın bu bölümünde asgari ücretle çalışanların iş doyumunu, psikolojik dayanıklılık ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesinden elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Cinsiyet durumuna göre meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değiştiği bulunmuştur. Bununla birlikte kadınların meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları erkeklerden daha yüksektir.

Cinsiyet durumuna göre hostilite ve psikotizm düzeylerinin değiştiği bulunmuştur. Bununla birlikte erkeklerin hostilite ve psikotizm düzeyleri kadınlardan daha yüksektir.

Medeni durumuna göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değiştiği bulunmuştur. Bununla birlikte, bekarların iş doyum ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri evlilerden daha yüksektir.

Çalışma sektörüne göre içsel doyum, dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değiştiği bulunmuştur. Bununla birlikte bu boyutlardaki düzeylerine bakıldığında sağlık sektöründe çalışan katılımcıların düzeyleri en yüksektir.

İçsel doyum ile kontrol ve meydan okuma düzeyleri arasında orta düzeyde; dışsal doyum, kendini adama ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında güçlü düzeyde; minnesota iş doyum düzeyleri arasında çok güçlü düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Buna göre bireylerde içsel doyum puanları arttıkça dışsal doyum, minnesota iş doyum, kendini adama, kontrol, meydan okuma ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmakta olduğu bulunmuştur.

Minnesota iş doyum ile somatizasyon, OKB, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilite, fobik anksiyete, psikotizm ve kısa semptom düzeyleri arasında orta düzeyde; paranoid düşünce düzeyleri arasında güçlü düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre bireylerde minnesota iş doyum düzeyleri arttıkça somatizasyon, OKB, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilite, fobik anksiyete, paranoid düşünce, psikotizm ve KSE düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

Minnesota iş doyum ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kısa semptom belirtilerini negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Katılımcılarda kısa semptom belirtileri değişiminin %63'ü minnesota iş doyum ve psikolojik dayanıklılık tarafından açıklanmaktadır.

## **Öneriler**

### **Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Araştırmada iş doyum ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kısa semptom belirtilerini negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından yapılacak olan yeni çalışmalarda;

- İş doyum ve psikolojik dayanıklılığı arttırıcı faktörler üzerinde durulması,
- Psikolojik dayanıklılığı arttıran terapi desteklerinin incelenmesi,
- Farklı örneklerdeki iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması önerilebilir.

Bu araştırma KKTC'de yaşayan asgari ücretli çalışan bireyler ile sınırlandırılmıştır. Çalışma bulgularının genellebilirliğinin arttırılması adına daha geniş örneklerde yeni çalışmaların yapılması önerilebilir.

### **Devlete Yönelik Öneriler**

İş doyum düzeyleri arttıkça somatizasyon, OKB, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete bozukluğu, hostilite, fobik anksiyete, paranoid düşünce, psikotizm ve KSE düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Çalışan bireyler gün içindeki zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Ve bu bireylerin çalışma şartları iş doyum düzeylerini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda bireylerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi adına yetkili kurumlar tarafından yapılacak denetim ve düzenlemelerini arttırılması, ödül kaynaklarının arttırılması, dinlenme sürelerinin uzatılması, uzun çalışma sürelerinin kısaltılması, iş yükünün azaltılması, görev bilincinin arttırılması, düşük maaş sorununun giderilmesi ve sosyal olanakların arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir.

### **Klinisyenlere Yönelik Öneriler**

Çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeylerinin arttığı ve psikiyatrik belirtiler düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bu bağlamda iş yeri psikologları tarafından bireylerin iş doyum düzeylerini arttırmaya yönelik program ve düzenlemelerin yapılması önerilebilir.

Yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip olmak iş hayatı içinde bireye avantaj sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmak için psikologlar ile birlikte çalışması önerilebilir.

Çalışmada bekar çalışanların iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin evli çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda evli kişilerin iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması önerilebilir.

### Kaynakça

- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E. ve Maden, T. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Malatya: *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*.
- Akboy, R. (2005). *Psikopatoloji ders notları*.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri- SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları, *Emek Ofset*, Ankara, s456.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisat, İşletme ve Finansman Dergisi*, Ek Sayı.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Atalay, M. (2020). *Mersin Üniversitesi Çalışanlarında Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Çığ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, M. ve Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3(1), 37-53.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baluyos, G., Rivera, H. ve Baluyos, E. (2019). Teachers’ Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, (7), 206-221.
- Barutçugil, P. D. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi, İstanbul: *Kariyer Yayıncılık*.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği’nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, cilt 22, sayı 1, ss.104-114.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde psikolojik dayanıklılık ve dini başa çıkmanın yaşam doyumuna etkileri* (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* . Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrakdaroğlu, S. (2014). Tekvandocuların psikolojik sağlamlık ve öz-anlayış düzeylerinin takım sporcularıyla karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla
- Bektaş, M. (2018). *Evli bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin yordanması* (Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir).
- Bektaş, M. ve Özben, Ş. (2016). Evli Bireylerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 215-240.
- Benson, P. (1997). All Kids Are Our Kids. *Roslyn Heights*, N.Y., 999.
- Bibi, A., Khalid, M. A. ve Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan, *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859.
- Bildirici, F. (2014). *Özel eğitime gereksinimi olan çocuğa sahip ailelerde aile yükü ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Britton, K. (2008). Increasing Job Satisfaction: Coaching with Evidence-based Interventions, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1:2, s.176-185.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2) 95-108.
- Chan, D. W. (2003), "Hardiness and its role in the stresburnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong", *Teaching and Teacher Education*, 19, 381–395

- Charan, J. ve Biswas, T. (2013). How to calculate sample size for different study designs in medical research? *Indian Journal of Psychological Medicine*, 35(2), 121. Doi:10.4103/0253-7176.116232
- Coutu, D. (2002). How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 80, s. 46-55.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16:297-334.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, B. A. ve Bilge, A. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 213-220.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Dicle-Yeniyol, Z. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Dil, M. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmenin iş doyumunu üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Doğan, G. (2009). Dünden Bugüne Türk Ailesi. Ankara: *Atatürk Kültür Merkezi Yayıncılık*.
- Doksat, K. (2015). *Semiyoloji ders notları*.
- Elik-Balkar, Ö. (2017). *İş doyumunu ve sağlık çalışanları*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erigüç, G. (2000). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: *Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama*. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Feder, A., Charney, D. ve Collins, K. (2011). Resilience and Mental Health: Challenges Across the Lifespan, Cambridge, *Cambridge University Press*
- Fesher, K. (2007). *Die Unternehmenspolitische Bedeutung Der Arbeitszufriedenheit*. Münih: *Grin Verlag*.

- Fiorillo, D. ve Nappo, N. (2014). Job satisfaction in Italy: Individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics*, 41(8), pp. 683-704.
- Flores, E., Cicchetti, D. ve Rogosch, F. A. (2005). Predictors of resilience in maltreated and non-maltreated Latino children. *Developmental Psychology*, 338-351.
- Garnezy, N. (1987). "Stress, Competence, And Development: Continuities In The Study Of Schizophrenic Adults, Children Vulnerable To Psychopathology, And The Search For Stressresistant Children", *American Journal of Orthopsychiatry*, Sayı 57 , ss.159-174.
- Garnezy, N., Masten, A. S. ve Tellegen, A. (1984). The Study Of Stress And Competence In Children:A Building Block For Developmental Psychopathology. *Child Development*, 97-111.
- Gazioglu, S. ve Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38(10), pp. 1163-1171.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gezici, A. (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Afyon.
- Gökçe, B. (2004). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*. Savaş kitap ve Yayınevi.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul örneği)*, Yayınlanmamış



Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güngöz, S. (2017). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları, Kontrol Odağı ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 38-41.
- Gürhan, U. (2006). *Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeyine Etkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 33.
- Iqbal, A., Aziz, F., Farooqi, T. K. ve Ali, S. (2016). Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Students' Academic Performance. *Eurasian Journal of Educational Research*, (65), 335-344.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12–18.
- Kapıkıran, Ş. ve Acun-Kapıkıran, N. (2016). Optimism and Psychological Resilience in Relation to Depressive Symptoms in University Students: Examining the Mediating Role of Self-Esteem. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(6), 2087-2110.
- Kararımkak, Ö. (2006). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler, *Türk Psikolojik ve Rehberlik Dergisi*, sayı 3, cilt 26, ss.129-142
- Kararımkak, Ö. ve Güloğlu, B. (2014). Deprem deneyimi yaşamış yetişkinlerde bağlanma modeline göre psikolojik sağlamlığın açıklanması, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43 (2), 01-18.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kavlu, İ., ve Pınar, R. (2009). Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. *Türkiye Klinikleri*, 29(6), 1543-1555.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 78.
- Keser, A. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, cilt 7, sayı 2, Haziran 2005, ISSN 1303-2860.

- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100- 119.
- Khoshaba, D.M. ve Maddi, S.R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 106-116.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. ve Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Köroğlu, E. (2004). Psiknozoloji tanımlayıcı klinik psikiyatri. Ankara:*Hekimler yayın birliği*.
- Kunaviktikul, W., Nuntasupawat, R., Srisuphan, W. ve Booth, R.Z. (2000). Relationships Among Conflict, Conflict Management, Job Satisfaction, Intent to Stay, an Turnover of Professional Nurses in Thailand. *Nurs Health Sci*, 9-16.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)* Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L. ve Gladden, S.D. (2010). Influence of Stress Resiliency on RN Job Satisfaction and Intent to Stay, *Western Journal of Nursing Research*, 32:1, s. 81- 102.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Liang, F. ve Cao, L. (2021). Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1063.
- Lochner, Christine, S. ve Dan J. (2001). Gender in Obsessive - Compulsive Disorder And Obsessive - Compulsive Spectrum Disorders, *Archives of Women's Mental Health*, S.4(1), ss.19–26.
- Luthans, F. (2005). Organisational Behaviour. *McGraw-Hill*, Irwin.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

- Ma, Z., Xiao, L. ve Yin, J. (2018). Toward a dynamic model of organizational resilience. *Nankai Business Review International*.
- Maddi, S. R. ve Kobasa, S. C. (1984). *The Hardy Executive: Health Under Stress*. Köln: Homewood, Ill. : *Dow Jones-Irwin*.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. ve Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.
- Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting psychology journal: practice and research*, 54(3), 173.
- Martin, U. ve Schinke, S. (2016). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Health in Health Care Journal*, 1389 (November), 51–62.
- Masten, A. S., Garmezy, N., Tellegen, A., Pellegrini, D. S., Larkin, K. ve Larsen, A. (1999). Competence In The Context Of Adversity: Pathways To Resilience And Maladaptation From Childhood To Late Adolescence. *Development And Psychopathology*, 143-169.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Process in Development, *American Psychologist*, 56, s. 227–239.
- Meadows, S. O., Miller, L. L. ve Robson, S. (2015). Understanding Resilience. S. O. Meadows, L. L. Miller, & S. Robson içinde, *Airman and Family Resilience* (s. 9-22). Santa Monica California: *RAND Corporation*.
- Nart, S. (2014). İş ortamında şiddet, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkileri: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 248-268.
- Öksüz, Y. ve Güven, E. (2014). The Relationship Between Psychological Resilience and Procrastination Levels of Teacher Vandidates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3189-3193.
- Öz, F. ve Yılmaz, E. B. (2009). “Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlamlık”. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, cilt 16, sayı 3, ss.82-89.
- Özdemir, S. (2015). *Psikoterapi kuramları ders notları*.

- Öztürk, M. O. (2015). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. (13. Baskı). Ankara: *Nobel Tıp Kitapevleri*.
- Öztürk, O. (2004). Ruh sağlığı ve bozuklukları. Ankara: *Nobel Tıp Kitapevleri*.
- Polat, Ş. (2019). Öğretim doyumu ve iş performansı ilişkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 641-651.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C. ve Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), 1216-1233.
- Rasmussen, S.A. ve Eisen, J.L. (1998). The epidemiology and clinical features of obsessivecompulsive disorder. MA Jenike, L Bear ve WE Minichiello, Obsessivecompulsive disorders: Practical management içinde s. 12-43. St. Louis: *Mosby*.
- Recepoğlu, E. ve Ülker-Tümlü G. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience And Protective Mechanisms. *American Orrhopsychiatric Association Inc*, 316-331
- Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding, *Annals New York Academy of Sciences* , cilt 1, sayı 12, ss.1-12.
- Sayar K. (2002). Tibben açıklanamayan belirtiler. *Türk Psikiyatri Dergisi*.13:222-231
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational committment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools, *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 269-290.
- Sipahioğlu, Ö. (2008). *Farklı Risk Gruplarındaki Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Sloane, P.J. ve Williams, H. (2000), Job satisfaction, comparison earnings and gender, *Labour*, 14(3), pp. 473-501.
- Sönmezer, B. (2015). *Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Sutcliffe, K.M. ve Vogus, T.J. (2003). Organizing for Resilience, İçinde Cameron, K.S., Dutton, J.E. ve Quinn, R.E. (Editör), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (s. 94-110). San Francisco: Berrett-Khoeler.
- Sümbüloğlu, V. ve Sümbüloğlu, K. (2013). Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri. Ankara: *Hatiboğlu Yayınları*.
- Szelang, M. (2014). *Resilienz bei Gesunden Personen - Kontrollstudie zu Resilienz bei Chronisch Erkrankten Personen*. Diplomarbeit. Universität Wien, Fakultät für Psychologie.
- Şahin-Hisli, N. ve Batıgün-Durak, A. (2002). Kısa Semptom Envanteri (KSE): Ergenler İçin Kullanımının Geçerlilik, Güvenirlilik ve Faktör Yapısı; *Türk Psikiyatri Dergisi*;13(2):125-135
- Tahta, A.F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Temel-Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinde kendini toparlama gücü'nün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35): 297-306.
- Tusaie, K. ve Dyer, J. (2004). Resilience: A Historical Review of the Construct, *Holistic Nursing Practice*, cilt 18, sayı 1, ss.3-8.
- Tükel, R. (2000). Obsesif-kompulsif bozukluk. *Anksiyete Bozuklukları*, (Ed: R Tükel). *Çizgi Tıp Yayınevi*, Ankara, s.81-104.

- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 208.
- Tümlü, G.Ü. (2012), *Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Farklı Üniversite Öğrencilerinin Temas Engellerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 14.
- Ünal Yılmaz, Z. (2014). *Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Van, P. (2003). The anatomy of subjective well-being, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), pp. 29-49.
- Waite, P.J. ve Richardson, G.E. (2004). Determining the Efficacy of Resilience Training in the Work Site. *Journal of Allied Health*, 33:3, s. 178–183.
- Wald, J., Taylor, S., J.G.Asmundson, G., Jang, K. L. ve Stepleton, J. (2006). Literature Review of Concepts: Psychological Resiliency. Toronto: *DRDC Toronto Scientific Authority*.
- Walsh, F. (2006). Strengthening Family Resilience (2nd ed.). New York, *Taylor & Francis Group*
- Weiss, D.J., Davis René, V., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation: XXII.Minnesota*: University of Minnesota.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaman, S. (2015). *Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yöneticiler İle Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Yang, G., Liu, J., Liu, L., Wu, X., Ding, S., & Xie, J. (2018). Burnout and Resilience among Transplant Nurses in 21 Hospitals in. *Transplantation Proceedings*, 50(10), 2905-2910.
- Yeniyol, Z. D. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 254-278.

- Yılmaz, Z.Ü. (2014). *Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, Depresyon ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. P. S. Bıkmaz). İstanbul.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2005). Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multi-level Theory Building for Sustained Performance, İçinde Gardner, W., Avolio, B. ve Walumbwa, F., (Editör), *Authentic Leadership Theory and Practice* (s. 303– 343), Oxford, UK: Elsevier.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resiliency, *Journal of Management*, 33:5, s. 774-800.

## Ekler

### Ek-1 KATILIMCI BİLGİLENDİRME FORMU

Sayın Katılımcı ,

Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji alanında bilimsel bir çalışma yürütmekteyiz. Bu çalışmada KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılık ve psikiyatrik belirtiler açısından incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışmada size bir demografik bilgi formu ve ölçekler sunduk. Demografik bilgi formunda yaş,cinsiyet,medeni durum ve çalışma hayatınıza ilişkin very toplamaya yönelik kişisel sorular yer almaktadır. Ölçekler ise Minnesota İş Doyum Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Kısa Semptom Envanteri ‘dir. Toplamda 108 sorudan oluşan çalışmanın cevaplanması 25 dakika sürecek şekilde planlanmaktadır. Katılım sağlamanız çalışma için önem arz etmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen kişisel bilgileriniz gizli tutulacak ve çalışma dışında hiçbir yerde yayınlanmayacaktır.

Çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Size verilen bilgileri okuyup kabul ettiğiniz takdirde çalışmaya katılım sağlamış olacaksınız.

Çalışmayla ilgili sorunuz, görüşünüz veya şikayetiniz var ise aşağıda yer alan iletişim bilgilerinden araştırma sahibine ulaşabilirsiniz.

Şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacının ;

Adı-Soyadı : Yekda Çataldaş

Tel : 0533 839 44 09

Mail : yekdacaltass@gmail.com



**Ek-2 ARAŞTIRMA İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Yakınoğu Üniversitesi Yüksek Lisans programı kapsamında araştırma öğrencisi Yekda Çataldaş tarafından yürütölmektedir.

Araştırmannın amacı KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumunu, psikolojik sağlamlılık ve psikiyatrik belirtiler açısından incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışma süresi yaklaşık 25 dakika sürecek şekilde planlanmıştır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllölük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, çalışmaya katılmanız ve bütün sorulara eksiksiz ve size en uygun gelen cevabı işaretlemenizdir. Bu formu okuyup onaylamanız araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Eğer araştırmanın amacı ile verilen bu bilgiler dışında şimdi veya daha fazla bilgiye ihtiyaç duymanız dahilinde aşağıda yer alan iletişim bilgilerinden araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacının ;

Adı-Soyadı : Yekda Çataldaş

Tel : 0533 836 44 09

Mail : [yekdacaltass@gmail.com](mailto:yekdacaltass@gmail.com)

**Ek-3 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU**

1-Yaşınız : .....

2-Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek

3-Medeni Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Dul

**Ek-4: (MİDÖ)**

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, işinizden o cümlede belirtilen yönde ne derecede memnun olduğunuzu uygun yanıt aralığına bir (X) işaretini koyarak belirtiniz.

**1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5 çok memnunum**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

1-Şimdiki işimden bana memnuniyet sağlaması bakımından

2-Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından

3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından

**EK-5: (PDÖ)**

0 Kesinlikle Katılmıyorum 1 Katılmıyorum 2 Ne katılıyorum ne katılmıyorum  
3 Katılıyorum 4 Kesinlikle katılıyorum

1-Çalışmaktan çok keyif alıyorum.

2-Hayatın benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.

3-Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.

**EK-6: (KSE)**

Aşağıda insanların bazen yaşadıkları belirtilerin ve yakınmaların bir listesi verilmiştir. Listedeki her maddeyi lütfen dikkatle okuyun. Daha sonra o belirtinin SİZDE BUGÜN DAHİL, SON BİR HAFTADIR NE KADAR VAROLDUĞUNU yandaki bölmede uygun olan yerde işaretleyin. Her belirti için sadece bir yeri işaretlemeye ve hiçbir maddeyi atlamamaya özen gösterin. Yanıtlarınızı kurşun kalemle işaretleyin. Eğer fikir değiştirirseniz ilk yanıtınızı silin.

Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçğe göre değerlendirin:

Bu belirtiler son bir haftadır sizde ne kadar var?

- 1.İçinizdeki sinirlilik ve titreme hali
- 2.Baygınlık,baş dönmesi
- 3.Bir başka kişinin sizing düşüncelerinizi control edeceği fikri

## Ölçek İzinleri

KKTCELL 17:00 %21



### Ölçek kullanım izni

Gelen kutusu



ben 15 Eki

alıcı: asli@aslibaycan.com.tr



Sayın hocam merhaba ,  
Kktc'de asgari ücretle çalışanların iş doyumunu ,  
psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik belirtiler  
açısından incelenmesi adlı çalışmamda ;  
minnesota iş doyum ölçeğini kullanmam  
gerekmektedir. İzniniz olursa ölçeği kullanabilir  
miyim ? SAYGILARIMLA..



Asli Baycan 15 Eki

alıcı: ben



Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

> yekda çataltaş <[yekdacataltass@gmail.com](mailto:yekdacataltass@gmail.com)>  
şunları yazdı (15 Eki 2021 18:58):

>

> Sayın hocam merhaba ,

...

← Yanıtla

→ Yönlendir

📶 KKTCELL 📶 17:01 📶 %21 🔋

< 📄 🗑️ 📧 ...

Ölçek izni Gelen kutusu



ben 9 Eyl

alıcı: serife7403@gmail.com ▾

← ...

Canımm hocam öncelikle bilgileriniz için çok çokk teşekkür ederim. Aydınlattınız beni. Makalenizi gün içerisinde okuyacağım hocam. Asgari ücretle çalışan insanlarla ilgili çalışma yapacağım için psikolojik dayanıklılık ölçeğini kullanmam daha doğru olur diye düşünüyorum. Rica etsem ölçeği benimle paylaşır mısınız hocam ?



şerife ışık 9 Eyl

alıcı: ben ▾

← ...

Evet Yektacığım, psikolojik dayanıklılık aslında çalışma grubu ve değişkenlerini düşündüğünde daha uygun, ekte gönderiyorum, sevgiler.

yekda çataltaş <[yekdacataltass@gmail.com](mailto:yekdacataltass@gmail.com)>, 9 Eyl 2021 Per, 12:02 tarihinde şunu yazdı:

...

psikolojik

KKTCCELL 17:00 %21



## Ölçek kullanım izni Gelen kutusu



ben 15 Eki  
alıcı: batigun@ankara.edu.tr



Sevgili Hocam merhaba , ben Yakındoğu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Yekda Çataldaş.

Araştırmayı istediğim konu Kkctc'de asgari ücretle çalışanların iş doyumu , psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesi. Bunun için Kısa semptom envanterini kullanmam gerek. İzniniz olursa araştırmamda ölçeği kullanabilir miyim hocam ? Saygılarımla..



Aysegul.Durak.Batigun 18 Eki  
alıcı: ben



Sayın Çataldaş,

Söz konusu ölçeği bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar...

Prof. Dr. Ayşegül Durak Batıgün







K.K.T.C  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
SOSYAL SİGORTALAR DAİRESİ  
MÜDÜRLÜĞÜ

21/10/2021

İlgili Makama;

Sosyal Sigortalar Dairesi 20/10/2021 tarihinde alınan dökümdeki Ocak 2021 verilerine göre Sosyal Sigortalar yasası kapsamında 44728 kişi Sosyal Güvenlik yasası kapsamında 62303 kişi toplamda 107031 kişi Aktif sigorta sayımız bulunmaktadır. Bu veriler kapsamında Asgari Ücretle çalışan Sosyal Sigortalar yasasında 14738 kişi ve Sosyal Güvenlik yasasında 36852 kişi toplamda 51590 kişi vardır. Bunlardan 17530 kişisi kadın sigortalı 34060 kişisi erkek sigortalıdır.

Bilgi edinilmesini rica ederim.



Sevket Hetay  
Aktüarya Ve İstatistik İşleri Amiri

**Özgeçmiş**

Yekda Çataldaş , 01.09.1998 tarihinde Tarsus'ta doğmuştur. İlköğretim , ortaöğretim eğitimini Tarsusta tamamlamış olup lise eğitimini Çukurova Anadolu lisesinde tamamlamıştır. Üniversite Lisans eğitimini Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi ( %50 burslu ) tamamlamış ve 2020 Haziran ayında üstün başarı ile mezun olmuştur. Yüksek lisans eğitimini Yakınoğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Tezli alanda aynı yılın güz döneminde başlamıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitim dönemlerinde staj programlarını Adana Dr. Ekrem Tok Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları hastanesinde başarı ile tamamlamıştır. Ardından yine aynı hastanede 5 ay boyunca gönüllü Psikolog olarak görev almıştır.

## İntihal Rapor Oranı

Yekta Çataldaş

ORJİNALLİK RAPORU

% **12** %12 %5 %  
 BENZERLİK ENDEKSİ İNTERNET KAYNAKLARI YAYINLAR ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> İnternet Kaynağı	%2
2	<a href="http://docs.neu.edu.tr">docs.neu.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	%2
3	<a href="http://dspace.gazi.edu.tr">dspace.gazi.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	%1
4	<a href="http://9lib.net">9lib.net</a> İnternet Kaynağı	%1
5	<a href="http://iksadyayinevi.com">iksadyayinevi.com</a> İnternet Kaynağı	%1
6	<a href="http://docplayer.biz.tr">docplayer.biz.tr</a> İnternet Kaynağı	%1
7	<a href="http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080">www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	%1
8	<a href="http://acikerisim.isikun.edu.tr:8080">acikerisim.isikun.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	<%1
9	<a href="http://earsiv.atauni.edu.tr">earsiv.atauni.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	<%1

## Etik Kurul Onayı



BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK

KURULU

18.11.2021

Sayın Yekda Çataldaş

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2021/1146 proje numaralı ve **“KKTC’de asgari ücretle çalışanların iş doyumu, psikolojik dayanıklılığı ve psikiyatrik belirtiler açısından incelenmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

*Direnç Kanol*