

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

**Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam  
Doyumunu ve İş Doyumunu Üzerine Etkisi**

*The Effect of Preschool Teachers' Learned Helplessness Levels on Life Satisfaction and  
Job Satisfaction*

Ayşe Gül CELEP<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Özel Eğitim Rehabilitasyon Merkezi, celepaysegul84@gmail.com, ORCID:0000-0002-1021-2651

MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**

Okulöncesi  
Öğretmen  
Öğrenilmiş Çaresizlik  
Yaşam Doyumu  
İş Doyumu

ÖZ

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

ARTICLE INFO

**Keywords:**

Preschool  
Teacher  
Learned Helplessness  
Life Satisfaction  
Job Satisfaction

ABSTRACT

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

## 1 GİRİŞ

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

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

Öğrenilmiş çaresizlik, organizmanın davranış yoluyla sonucu kontrol edememesi, başlangıçta hareketsiz kalması, ilerledikçe pasifleşmesi ve daha sonra durumun içinde tam anlamıyla çaresiz/çaresiz bir davranış-sonuç ilişkisini ortaya çıkarmasıdır. İnsanlar kendi kontrolleri dışında olumsuz sonuçlar yaşadıkça, motivasyonel, bilişsel ve davranışsal yetersizlik örnekleri sunarlar ve başka bir zamana yol açan olumsuz sonuçlara benzer şekilde, gerekli davranışları sergileyemezler veya sonuçların kontrol edilebileceği koşullarda yetersiz kalırlar. Bu durumda tanımlanan tutum ve davranışlar öğrenilmiş çaresizlik olarak kabul edilir (Aktan, 2006). Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin davranış ile davranışsal sonuçlar arasında hiçbir bağlantı olmadığını öğrenmesi ve benzer durumlarda hareket etmemesi, öğretmenlerin mesleki ve özel hayatını etkileyen bu psikolojik durumdur (Aydın, 1985). Psikolojide öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlanan bu durum, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doymu ve yaşam doyumunu etkilemektedir. Öğrenilmiş çaresizliğin etkisinin olup olmadığı ve eğitimin kalitesini ne kadar iyi yansıttığı çok önemli bir sorudur.

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

İş doymu, çalışanların işlerine yönelik beklentilerinin elde ettiklerinden ne kadar farklı olduğunun bir ifadesidir. Fark ne kadar küçük olursa, iş doymu o kadar yüksek olur. Bireyin işten elde ettiği mutluluk, iş tatmini olarak da tanımlanmaktadır. Örgütsel yapıda çalışanların beklentilerinin karşılanması bir yandan iş tatminini artırabilirken diğer yandan kurum hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmak anlamına gelir (Yılmaz ve Boğa 2011). Yapılan önceki araştırmalar göstermiştir ki öğretmenlerin iş yaşamında ilgi, istek, tutum ve ihtiyaçları psikolojik durumlarını etkilemiş iş ve yaşam doyumlarını değiştirmiştir. Araştırmalar göz önüne alındığında öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doyumlarının birbirinden etkilenebileceği düşünülmektedir. Yukarıda belirtilen problem durumuna dayalı olarak okul öncesi öğretmenlerin duyu durumlarının araştırılması ve ilişkili ölçül ve sonuç faktörlerinin belirlenmesi önemlidir. Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizliği ile yaşam doymu ve iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın problemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri, iş ve yaşam doymu düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

## 2 ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK

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

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

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

Hiroto, 1974 yıllarında insanlar üzerinde uyguladığı deneylerde üç farklı grup belirlemiş, uygulamalarını bu üç grup üzerinde gerçekleştirmiştir. İki kaçma ve çaresizlik grupları, diğeri de kontrol grubudur. Çalışmada, deney odasına denekler tek tek alınarak huzursuz edici bir ses dinletilir. Bu rahatsız edici sesteki kurtulmak için yapmaları gereken tek şey önlerine konmuş olan butona basmış olmaktır. Kaçma grubunda olanlar düğmeye basarak huzursuz edici sesteki kurtulmuşlardır. Fakat çaresizlik grubundaki uygulamaya katılan kişiler butonun düğmesine defalarca basmalarına rağmen sesi susturamamışlardır. Deneyin ikinci aşamasında ise, denekler tekrar bir deney yapılan bölümlere yerleştirilmiş, ancak bu defa deneklerden rahatsız edici sesin kapatılması için yapmaları gereken, ellerini butonun üzerindeki panelde doğru yönde hareket ettirmeleri olduğu söylenmiştir. Gruplardan kaçma grubu ile kontrol grubu dinletilen sesi duymaz yaparak, sesi kapatmayı başarmışlar ancak çaresizlik grubunun ise huzursuz edici sesi susturmada daha az hamle yaptığı, daha az çabaladığı görülmüştür (Barutçu ve Çöllü, 2020).

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

Alışmanın olması ve inanma duygusunun oluşması, bir davranışın öğrenilmesi ya da var olan bir davranışta farklılık oluşması için sık sık tekrar edilmesi ve hayatın içine dahil edilip davranışa dönüşmesi gerekir. Bunlar gerçekleşmiyorsa öğrenmeden bahsedilemez, öğrenme olması için yaşantının içinde olması gerekir. Bazen de davranış ile sonucu arasındaki ilişki olmadığına inanılır. Sonuç ile davranışın kendisi bağdaştırılamaz ve birey yapması gereken uygun davranışı yerine getirmez. Öğrenilmiş çaresizlik şeklinde adlandırılan bu davranış insanların yaşantılarında olumsuz değişkenlerden birisi şeklinde kabul edilir (Deniz, 2019). Bireyler öğrenilmiş çaresizlik davranışını; bulunduğu rahatsız edici yaşam şartlarını, hayatında meydana gelen olayların akışını değiştirmek için kendince elinden geleni defalarca yapmış ya da denemiş ancak olumlu bir sonuca ulaşamamış olmanın verdiği hayal kırıklığı ile insanlar farkında olmadan "başarısız olurum/yapamam" duygusu geliştirirler. Kişi daha sonraki benzer durumlara rastlayınca, mücadele etmenin bir faydası olmayacağına kalıcı bir inanç geliştirmektedir (Barutçu ve Çöllü, 2020).

Ülkemiz Türkiye'de ise, öğrenilmiş çaresizlik hususunda ilk inceleme çalışması 1985 yılında ilkökula giden çocuklar arasında yapılmıştır. Bu çalışma sadece 4. ile 5. Sınıf düzeyindeki öğrencilerle sınırlandırılmış, bu

öğrencilerde öğrenilmiş çaresizlik duygusunun çocukların yaşatları ile kurdukları arkadaşlık seviyesinde başarısızlık yaratıp yaratmadığı olgusu değerlendirilerek anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuç olarak, öğrenilmiş çaresizlik ile bu yaş grubu çocuklar arasındaki arkadaşlık ilişkisinde başarısızlık olgusunu etkileyen anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğrenilmiş çaresizlik arkadaş ilişkilerinde başarısız olunmasına etkendir denebilir (Aydın, 1985).

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

### **3 YAŞAM DOYUMU**

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

Yaşam doymu ve (öznel) iyi oluş kavramlarını eş anlamlı olarak kullanan araştırmacılar olduğu gibi bu kavramların farklı olduğunu dile getiren araştırmacılar da bulunmaktadır. Bununla birlikte araştırmacıların çoğu, yaşam doymu kavramının çoğunlukla iyi oluşa dayandığını kabul etme eğilimindedir (Duarte, 2014). Öznel iyi oluş kavramını ilk kez tanımlayan Diener (1984), öznel iyi oluşu, insanların yaşamlarını hem bilişsel yargılar hem de duygusal tepkiler boyutunda olumlu şekilde deneyimlemesi olarak açıklamaktadır. Bu nedenle öznel iyi oluş, mutluluk, memnuniyet, moral ve olumlu etki gibi çok çeşitli terimleri kullanan çalışmaları da kapsayan geniş bir kavramdır. Yüksek düzeyde hoş (olumlu) duygu ve ruh halleri ile yüksek yaşam doymu öznel iyi oluşu ifade etmektedir. Dolayısıyla yüksek öznel iyi oluş, öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil eden yüksek yaşam doymuna işaret etmektedir (Atak, 2011).

Aynı zamanda yaşam doymu kişilerin kendi mutluluklarını da değerlendirdikleri bir kavramdır. Bu doymun belirleyicileri aslında kişilerin sahip oldukları fiziksel, sosyal, duygusal, mental, psikolojik iyi oluş, sosyal ilişkiler kurabilme, işlevsellik, etkili iletişim kurabilme becerisi vb. Gibi nitelikleriyle yaşamlarını değerlendirmeleridir (Cruce, Worrall, Hickson ve Morrison, 2003). Bu anlamda yapılan bazı çalışmalarda, kişilerin yaşam doymularının düşük özerklik, düşük sosyal ilişkiler, bozulmuş kişilerarası ilişkilerden dolayı yaşam doymularında anlamlı bir düşüş olduğu ve psikolojik iyi oluş hallerinin de düştüğü vurgulanmıştır (Damasio, Melo ve Silva, 2013).

Yaşam doymu kavramı kişiden kişiye göre değişiklik göstermektedir. Yaşam doymu, bireyin yaşam kalitesinin bir bütün olarak, belirgin bir şekilde ve olumlu yönde gelişme derecesidir (Veenhoven, 1996: 16). Bireylerin kendine dayatmış olduğu standartlar ve mevcut yaşam koşullarının karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan uyum düzeyi, yaşam doymunun ne derecede olduğu hakkında bilgi vermektedir (Ojha ve Kumar, 2017: 112). Diğer bir tanıma göre ise, bireyin iş hayatı ve özel hayatındaki beklentileri ve bunlara ne derece de sahip olduğunun karşılaştırılması o kişinin yaşam doymunu göstermektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 452). Ayrıca, birey tarafından belirlenen bazı kriterler ve bu kriterlere uygun olarak oluşturulan olumlu değerlendirmelerin yaşamın her alanında ortaya çıkması da yaşam doymunu ifade

etmektedir (Hoyraz-Kuş, 2015: 43). Diğer bir deyişle, bireyin yaşadığı hayata yönelik yaptığı genel veya özel değerlendirmeler ve bu hayatı ifade ederken sahip olduğu tavır ve tutumlar yaşam doyumuna yönelik ipucu vermektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992: 156). Bu değerlendirmeler, genel yaşam kalitesine yönelik olabildiği gibi iş ve aile yaşam kalitesi gibi daha bireysel alanları da içermektedir.

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

#### 4 İŞ DOYUMU

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

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

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

Locke (1976) iş doyumunu, çalışanın, yaptığı iş veya iş deneyimi ile ilgili sahip olduğu olumlu tutum ve duyduğu haz olarak tarif etmiştir. Doğan'a (2009) göre, yaptığı iş ya da iş ortamının çalışanda yarattığı duyguların tümü, bireyin işini keyifle severek yapması ve bununla mutlu olmasıdır.

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

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

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak, iş doyumunu çalışmak için bir motivasyon görevi gören, kişinin işindeki tatmin duygusudur. İşine ve çalıştığı ortamdaki örgütsel yapıya karşı göstermiş olduğu duygusal tepkileri

içerir. Bireysel ve içsel bir süreç olarak görüldüğünden işin ve iş ortamının bireyin gereksinimlerini karşılama düzeyi ile değerlendirilmektedir. Çalışanın örgütsel yapı içerisinde mutlu ya da mutsuz olma halidir şeklinde ifade edilebilir. Kişinin mutlu olması iş doyumunu yansıtırken mutsuzluğu ise iş doyumsuzluğunun göstergesidir.

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

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

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

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

## 5 MATERYAL VE METOD

### 5.1 Araştırmanın Modeli

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

### 5.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin Çorum ili merkezinde özel ve devlete bağlı anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada 104 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

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

<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	44	32,8
Kadın	90	67,2
<b>Yaş</b>		
18-25	28	20,9
26-30	28	20,9
31-35	23	17,2
36-40	39	29,1
40 Üzeri	16	11,9
<b>Eğitim Durumu</b>		
Önlisans	47	35,1
Lisans	87	64,9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	82	61,2
Bekar	52	38,8
<b>Mesleki Kıdem</b>		
1 Yıldan Az	23	17,2
1-5 Yıl	39	29,1
6-10 Yıl	29	21,6
11-15 Yıl	19	14,2
15 Yıl Üzeri	24	17,9
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1 Yıldan Az	19	14,2
1-5 Yıl	59	44,0
6-10 Yıl	28	20,9
11-15 Yıl	16	11,9
15 Yıl Üzeri	12	9,0
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		
Evet	118	88,1
Hayır	16	11,9

Öğretmenler cinsiyete göre 44'ü (%32,8) erkek, 90'ı (%67,2) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 28'i (%20,9) 18-25, 28'i (%20,9) 26-30, 23'ü (%17,2) 31-35, 39'u (%29,1) 36-40, 16'sı (%11,9) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 47'si (%35,1) önlisans, 87'si (%64,9) lisans olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 82'si (%61,2) evli, 52'si (%38,8) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 23'ü (%17,2) 1 yıldan az, 39'u (%29,1) 1-5 yıl, 29'u (%21,6) 6-10 yıl, 19'u (%14,2) 11-15 yıl, 24'ü (%17,9) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler kurumda çalışma süresine göre 19'u (%14,2) 1 yıldan az, 59'u (%44,0) 1-5 yıl, 28'i (%20,9) 6-10 yıl, 16'sı (%11,9) 11-15 yıl, 12'si (%9,0) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleği isteyerek seçme durumuna göre 118'i (%88,1) evet, 16'sı (%11,9) hayır olarak dağılmaktadır.

### 5.3 Veri Toplama Araçları

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

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

Kontrol Edilebilirlik (KE) alt boyutunu oluşturan maddeler 2.,4.,5.,9.,11.,12. Ve 13. Maddelerdir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,846 olarak yüksek bulunmuştur.

Yaşam Doymu Ölçeği: Araştırmada, bireylerin yaşamdan aldıkları doymu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olan Yaşam Doymu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir. Ölçeğin Türk popülasyonuna uygulamasını yapan Yetim (1993) tarafından ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir. Ayrıca, Köker'in (1991) uyarılma çalışmasında test-tekrar test katsayısının .85 olduğu, madde test korelasyonlarının ise .71 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,869 olarak yüksek bulunmuştur.

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

#### 5.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

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

## 6 BULGULAR VE YORUMLAR

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

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

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
<b>Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam</b>	134	35,649	7,330	26,000	52,000
Dışsal Kontrol Edilemezlik	134	19,799	5,119	12,000	29,000
İçsel Kontrol Edilemezlik	134	15,851	3,108	10,000	24,000
<b>Yaşam Doymu</b>	134	3,124	0,864	1,400	4,600
<b>İş Doymu Genel</b>	134	3,643	0,513	2,300	4,700
İçsel Doym	134	3,801	0,549	2,250	4,750
Dışsal Doym	134	3,406	0,547	2,380	4,620

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



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

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

		Öğrenilmiş Çaresizlik Toplam	Dışsal Kontrol Edilemezlik	İçsel Kontrol Edilemezlik
<b>Yaşam Doyumu</b>	r	-0,133	-0,042	-0,244**
	p	0,126	0,628	0,004
<b>İş Doyumu Genel</b>	r	-0,324**	-0,272**	-0,317**
	p	0,000	0,001	0,000
<b>İçsel Doyum</b>	r	-0,433**	-0,395**	-0,370**
	p	0,000	0,000	0,000
<b>Dışsal Doyum</b>	r	-0,108	-0,043	-0,185*
	p	0,213	0,624	0,032

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

Öğrenilmiş çaresizlik toplam, dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik, yaşam doyumu, iş doyumu genel, içsel doyum, dışsal doyum, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

- Yaşam doyumu ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.244$  negatif çok zayıf ( $p=0,004<0.05$ ),
- İş doyumu genel ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=-0.324$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), iş doyumu genel ile dışsal kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.272$  negatif zayıf ( $p=0,001<0.05$ ), iş doyumu genel ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.317$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), iş doyumu genel ile yaşam doyumu arasında  $r=0.556$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ),
- İçsel doyum ile öğrenilmiş çaresizlik toplam arasında  $r=-0.433$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile dışsal kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.395$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.37$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel doyum ile yaşam doyumu arasında  $r=0.472$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ),
- Dışsal doyum ile içsel kontrol edilemezlik arasında  $r=-0.185$  negatif çok zayıf ( $p=0,032<0.05$ ), dışsal doyum ile yaşam doyumu arasında  $r=0.594$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ),
- Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

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

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

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

Dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik ile yaşam doymu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=5,131$ ;  $p=0,007<0,05$ ). Yaşam doymu düzeyindeki toplam değişim %5.8 oranında dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,058$ ). Dışsal kontrol edilemezlik yaşam doymu düzeyini etkilememektedir ( $p=0,176>0,05$ ). İçsel kontrol edilemezlik yaşam doymu düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,322$ ).

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

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

Öğrenilmiş çaresizlik toplam ile iş doymu genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=15,517$ ;  $p=0,000<0,05$ ). İş doymu genel düzeyindeki toplam değişim %9.8 oranında öğrenilmiş çaresizlik toplam tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,098$ ). Öğrenilmiş Çaresizlik toplam iş doymu genel düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,324$ ).

Dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik ile iş doymu genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=8,364$ ;  $p=0,000<0,05$ ). İş doymu genel düzeyindeki toplam değişim %10 oranında dışsal kontrol edilemezlik, içsel kontrol edilemezlik tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,100$ ). Dışsal kontrol edilemezlik iş doymu genel düzeyini etkilememektedir ( $p=0,167>0,05$ ). İçsel kontrol edilemezlik iş doymu genel düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,239$ ).

## 7 SONUÇ

Bu araştırmada öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doymu, iş doymu arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaya 104 okul öncesi öğretmeni gönüllü katılım göstermişlerdir. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doymu ve iş doyumlarının ne düzeyde olduğu sorgulanmıştır.

Öğretmenler, en fazla 75 en az 15 puan alınabilen öğrenilmiş çaresizlik ölçeğinden toplam 35,669 puan almışlardır. Diğer bir ifade ile öğretmenler çok nadir öğrenilmiş çaresizlik gösterdikleri söylenebilir. Dışsal kontrol edilemezlik boyutundan en fazla 40 puan alınabilmekte iken öğretmenlerin puanı 19,799'dur. Diğer bir ifade ile öğretmenler bazen ve çok nadir dışsal kontrol edilemezlik düzeyindedir.

Kontrol edilebilirlik düzeylerine bakıldığında ise en yüksek 35 puan alınabilirken, öğretmenler 15,851 puan almışlardır. Diğer bir ifade ile öğretmenler çok nadir kontrol edilebilir boyutunda öğrenilmiş çaresizlik yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşam doymu düzeyleri 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 3,124'tür. Diğer bir ifade ile öğretmenler yaşamlarından doyumları hakkında kararsızlık düzeyindedirler.

Öğretmenlerin iş doyumlarına bakıldığında ise yine 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre genel doymu düzeylerinin 3,643, içsel doymu düzeylerinin 3,801 ve dışsal doymu düzeylerinin 3,406 sayısal ortalama değer aldığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenler işlerinden yüksek düzeyde doymu sağlamaktadırlar.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doymu ve iş doyumları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda; öğrenilmiş çaresizlik toplam ve çaresizliğin dışsal kontrol edilemezlik düzeyi ile yaşam doymu ve dışsal doymu arasında ilişki saptanmazken, genel iş doymu ve içsel doymu arasında negatif düzeyli anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Öğrenilmiş

çaresizliğin içsel kontrol edilemezlik boyutu ile yaşam doyumu ve iş doyumunun tüm boyutları arasında negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır.

Araştırmada öğrenilmiş çaresizliğin yaşam doyumu ve iş doyumunu üzerindeki etkileri regresyon analizi ile incelenmiş ve öğrenilmiş çaresizlik dışsal kontrol edilemezlik boyutunun yaşam doyumu düzeyini etkilemediği, içsel kontrol edilemezliğin yaşam doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrenilmiş çaresizliğin toplam düzeyinin iş doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal kontrol edilemezlik iş doyumunu etkilemediği fakat içsel kontrol edilemezliğin iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir. Öğretmenlerin kararsızlık düzeyindeki yaşam doyumlarını artıracak düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mevcut iş doyum düzeylerinin korunmasına ve geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir. Araştırmada öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin çok nadir düzeyde çıkması memnuniyet vericidir. Meslek itibarıyla de öğrenilmiş çaresizliğin yakışmadığı öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerini daha detaylı incelemeye yönelik nitel çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma Çorum ilinde görev yapan 104 okul öncesi öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha fazla okul öncesi öğretmen üzerinde araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

Akbulut, B. (2015). "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki." (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akinci, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 4, 1-25.

Aktan, C. C. & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8(2), 58-71.

Alıç, D. (1995). Örgütler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 1-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10394/127183>.

Atak, H. (2011). Yetişkinliğe geçiş yıllarında sigara içme davranışının psikososyal belirleyicileri ve sigara içmenin yaşam doyumu ve öznel iyi oluşla ilişkisi. Klinik Psikiyatri, 14(1), 29-43.

Aydın, A.G. (1985). Sosyal başarı eğitimi ile sosyal beceri eğitiminin çocuklarda öğrenilmiş çaresizlik davranışının ortadan kaldırılmasına etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

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

Barutçu, E. & Çöllü, B.C. (2020). Öğrenilmiş Çaresizlik ile Motivasyon Arasındaki İlişki: Pamukkale Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (1), 1-13.

Barutçugil, İ.(2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul

Baycan, F. A. (1985). An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Bilican Gökaya, V. (2015). Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik, Turkish Studies, 10 (14), 53-70.

Boysan, M. (2019). An integration of quadripartite and helplessnesshopelessness models of depression using the Turkish version of the Learned Helplessness Scale (LHS). British Journal of Guidance & Counselling. doi: 10.1080/03069885.2019.1612033

Carp, F. M. and Carp A.:1982, 'Test of a model of domain satisfaction and well being: equity considerations', Research on Aging 4, pp. 503--22.

- Cruice, M., Worrall, L., Hickson, L., & Murison, R. (2003). Finding a focus for quality of life with aphasia: Social and emotional health, and psychological well-being. *Aphasiology*, 17(4), 333-353.
- Çelikkol, A. (2001), *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çivilidağ, Aydın (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Damasio, F.B., Melo, R.L. & Silva, J.P.(2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23(54), 73-82.
- Deveci S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireler örneği) (Yüksek lisans tezi)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dılmaç, B., Ekşi, H. (2008). *Meslek Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20: 279-289.
- Doğan, M. A. (2009). "İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Duarte, J. L. (2014). Beyond life satisfaction: A scientific approach to well-being gives us much more to measure. In *The Wiley Blackwell Positive psychological interventions* (pp. 433-449). New Delhi: John Wiley & Sons, Ltd.
- Fesher, K. (2007). *Die Unternehmenspolitische Bedeutung Der Arbeitszufriedenheit*. Münih: Grin Verlag.
- Gökkaya, Bilican V. (2015). *Çaresizliği öğrenen kadın: öğrenilmiş çaresizlik*. *Turkish Studies*, 10 (14), 53-70.
- Hovardaoğlu, S. (1990). *Öğrenilmiş Çaresizlik ve Depresyon: Yükleme Biçimi Ölçeği ve Beck Depresyon Ölçeğiyle Yapılan Bir Çalışma*, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 33 (1-2), 221-230.
- Hoyraz Kuş, H. (2015). *İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kalaycı, Şeref (2006) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kardaş, F., Çam, Z., Ekşisu, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, Hope, Optimism and Life Satisfaction as Predictors of Psychological Well-Being. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(82), 81-100.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması (Yüksek Lisans tezi)*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Locke, A. E. (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*. M. D. Dunnette Handbook Of Industrial And Organizational. New York: Rand McNally College Pub. Co.
- Michalos, A. (1980). Satisfaction and Happiness. *Social Indicators Research*, 8(4), 385-422.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. and Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143. doi:10.1093/geronj/16.2.134

- Ojha, R., & Kumar, V. (2017). A study on life satisfaction and emotional well-being among university students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 112-116.
- Özer M, Karabulut ÖÖ (2003) Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrici*, 6(2):72-74.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: Sistem Ofset.
- Quinless FW, Nelson MA (1988) Development of a Measure of Learned Helplessness. *Nurs Res*, 37,11-15.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Salant P. ve Don A. Dillman, *How to Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, s. 55.
- Sönmezer, M. ve Eryaman, M. (2008). Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212.
- Tayfur, Ö. (2011). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik ve Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tura, M. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş doyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. Erasmus University Rotterdam, Faculty of Social Sciences, Netherlands.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39-47.ss.
- Yavaş, T. (2012). Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlilik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Malatya.
- Yetim, Ü. (1993). Kişisel Projelerin Organizasyonu Ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Yılmaz, A. & Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kavram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-294.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.