

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

Psikoloji Anabilim Dalı  
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUMLARI VE  
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Çağatay Ersan**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Necmettin AKSOY

**İstanbul – 2021**



## TEZ TANITIM FORMU

**Yazar Adı Soyadı** : Çağatay ERSAN

**Tezin Dili** : Türkçe

**Tezin Adı** : Psikologların İş Doyumları ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı** : Psikoloji

**Tezin Türü** : Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi** : 08/07/2021

**Sayfa Sayısı** : 80

**Tez** : Dr. Öğr. Üyesi Necmettin AKSOY

**Danışmanları**

**Dizin Terimleri** : İş doyumu, Tükenmişlik, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği

**Türkçe Özet** : Bu çalışmada psikologların iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak iş doyumları ile tükenmişlik değişkeni arasında negatif yönde yani iş doyumları arttığını gösteren bulgular elde edilmiştir.

**Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Çağatay ERSAN*

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

Psikoloji Anabilim Dalı  
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUMLARI VE  
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Çağatay Ersan**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Necmettin AKSOY

**İstanbul – 2021**

## **BEYAN**

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

Çağatay ERSAN

.../.../2021



**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çağatay ERSAN'ın “**Psikologların İş Doyumları ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından psikoloji anabilim dalı, klinik psikoloji bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan *Dr. Öğr. Üyesi Necmettin*  
*AKSOY*

(Danışman)

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Hanife*  
*YILMAZ ÇENGEL*

Üye *Dr. Öğr. Fatih BAL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

**Giriş:** İş doyumu ve tükenmişlik ülkemizde artan çalışma zorlukları ve zorlaşan çalışma koşulları ile birlikte bu son süreçte oldukça gündeme gelmiş ve aynı zamanda psikoloji araştırmalarında da oldukça göz önüne çıkmaya başlayan iki kavramdır. İş doyumu, organizasyonda bulunan kişinin bu organizasyondan kazandığı, aynı zamanda gerçekleştirdiği iş karşısında beklentileri uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Aynı zamanda bu kişinin ortaya koyduğu işe yönelik gösterdiği tutumlar olarak gösterilebilir. Gösterilen bu tutumlar bireyden bireye farklılık gösterirken olumlu veya olumsuz şekilde de önümüze çıkabilir. Tükenmişliği ele aldığımızda ise bireyin organizasyonda gösterdiği performansta, yani işinden bıkkınlık duyma ve o işe yönelik kendi içerisinde büyüttüğü duyarsızlaşma olarak ele alınabilir. Başka bir deyişle iş yerinde karşı karşıya kalınan tüm negatif deneyimlerin sonucu oluşan bir durum olarak ele alınmaktadır.

**Amaç:** Yaptığımız bu çalışmamızın birinci amacı sahada çalışan psikologların iş doyumu ve aynı zamanda tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin detaylı şekilde incelenmesidir. İş doyumu ve tükenmişliği incelediğimiz bu çalışmada, kadın ve erkek olarak iki farklı cinsiyetin incelenmesindeki sebep: toplumda kadın ve erkeğe yüklenen bazı stereo tiplerdir. Yaş gruplarına göre incelenmesindeki sebep ise; her yaş aralığının getirdiği, fizyolojik ve aynı zamanda psikolojik olgunluktur. Öğrenim durumu değişkenine göre sınıflanmasındaki sebep: bireyin öğrenim durumu arttıkça, yaptığı işten beklentilerinin artacağına yönelik olan varsayımlardır. Medeni durum değişkeni ele alındığında ise evli bireylerin sahip olduğu sorumluluğun, bekâr bireylere oranla daha fazla olmasıdır. Sigara kullanımı değişkenine bakıldığında ise kullanan bireylerin, kullanmayanlara göre daha fazla üstesinden gelme becerisine 'sigara sayesinde' sahip oldukları düşüncesinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Çalışılan kurum değişkeni; bağlamdaki farklılıkların iş doyumu ve tükenmişliği etkilediğine olan inançtan dolayı sosyo-demografik bilgi formuna eklenmiştir. İş yerinde geçen süre ve mesleki deneyim arttıkça iş doyumu ve tükenmişliğin etkileneceği varsayımından yola çıkılarak çalışma şekli ve mesleki deneyim soruları eklenmiştir. Bireyin aylık kazancının da iş doyumu ve tükenmişlik düzeyini etkilediği düşüncesiyle aylık kazanç sorusu sosyo-demografik bilgi formuna eklenmiştir.

Toplanan sosyo-demografik verilerle birlikte, araştırmamıza katılım gösteren psikologların iş doyumunu ve tükenmişlik verilenin belirlediğimiz sosyo-demografik değişkenlerden hangileri ile anlamlı farklılıklar gösterdiğinin ortaya çıkarılmasıdır.

**Yöntem:** Yaptığımız çalışmanın evreni Türkiye’de aktif çalışan psikologlardır. Bu evrenden seçtiğimiz örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden 25-45 yaşları arasında bulunan 251 psikologdan oluşmaktadır. Yaptığımız araştırmada kullanılan veriyi toplama araçları Maslach Tükenmişlik Envanteri, Minnesota İş Doyumu leği ve Sosyo-demografik soru formlarıdır. Pandemi dolayısı ile uzaktan araştırmaya katılım gösterecekleri için buna imkân sağlayan evrimii anket formları kullanılmıştır. Toplanan bu verilerimiz SPSS adlı analiz programı ile değerlendirilecek, değerkenlerin içerisinde de bulunan alanları karşılaştırılması için ‘ki kare’, iki veya daha fazla grup ortalamasını karşılaştırmak için ‘Tek Yönlü ANOVA’ ve aynı zamanda birbirleri arasında ilişki olmayan ortalamaları araştırmak için ise ‘Student T testi’ ile analizi sağlanacaktır.

**Bulgular:** Psikologların iş doyumları ile tükenmişlikleri genel toplamda negatif yönde ve orta düzeyde, duygusal alt boyutunda pozitif yönde ve düşük düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda yön olarak bakıldığında eksi ve ortalama seviyede, başarı alt boyutunda negatif yönde ve orta düzeyde seviyede bir bağ görülmektedir.

**Sonuç:** Yaptığımız araştırmanın sonucunda; Minnesota İş Doyumu leği verilerine baktığımızda yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çalışma şekli, iş deneyimi, aylık kazanç değerkenleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık olduğu, cinsiyet, sigara kullanımı, çalışan kurum değerkenleri incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Maslach Tükenmişlik leğini incelediğimizde ise medeni durum, çalışma şekli, iş deneyimi, aylık kazanç değerkenleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık bulunurken, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, sigara kullanımı ve çalışılan kurum değerkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yani sonuç olarak psikologların iş doyumları arttığında tükenmişlikleri azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Maslach Tkenmişlik leği, İş Doyumu, Minnesota İş Doyumu leği, Tkenmişlik



## SUMMARY

**Introduction:** The concept of job satisfaction and burnout are two concepts that have come to the fore in this last period with increasing working difficulties and getting harder working conditions in our country and at the same time, they are two concepts that have started to come to the fore in psychology researches. The concept of job satisfaction is a concept that is realized when the person in the organization earns from this organization and his expectations from the organization match with the job he performs. It can also be shown as the attitudes of this person towards the job he / she performs. While these attitudes differ from individual to individual, they can also appear in the form of positive or negative. The concept of burnout, on the other hand, can be considered as the individual's performance in the organization, that is, being tired of his job and the depersonalization he grows in himself for that job. In other words, it is considered as a concept formed as a result of all negative experiences encountered at work.

**Objective:** The primary purpose of our study is to examine in detail the relationship between job satisfaction and levels of burnout psychologists working in the field. It is job satisfaction and the reason why it is handled in two different ways in this study, where we examine femininity and men: some stereotypes towards the weakened and the male. The reason for the examination according to age is; His age can be compared to his age, his age and also a healthy way. Information when classified according to educational status: It is considered approximately as your case. When considered in terms of marital status assessment, it has a more comprehensive perspective. If cigarette smoking is used, smokers are guided by those who have more past skills than younger ones. The institution worked; job satisfaction and how much comprehensive-demographic information is added to the formula. The use of time and experience in the business language, job satisfaction, and the way of practice and experiences are derived from the training stemming from the practice. When the growth rate of the individual's monthly income is considered in terms of education and training, it is added to the earnings formula in terms of earnings. The purpose of this study is to reveal which socio-demographic variables show significant differences with the socio-demographic data collected, given the job satisfaction and burnout of the psychologists participating in our research.

**Methods:** The universe of our work is psychologists who are active in Turkey. Our sample from this universe was composed of 251 psychologists between the ages of 25 and 45 who agreed to participate in the study. The data collection tools used in our research are the Maslach Burnout Inventory, Minnesota job satisfaction scale, and socio-demographic question forms. Because of the pandemic, online survey forms were used to allow them to participate in remote research. These collected data will be evaluated by SPSS program and analyzed by 'Chi Square' to compare the fields contained in the variables, 'one-way ANOVA' to compare the average of two or more groups, and 'Student t test' to investigate the averages that are not related to each other.

**Results:** Psychologists have a negative and moderate relationship with job satisfaction and burnout in the overall total, a positive and low level in the emotional sub-dimension, a negative and moderate level in the sub-dimension of desensitization, a negative and moderate level in the sub-dimension of success, and a moderate level.

**Conclusion:** As a result of our research, when we look at Minnesota job satisfaction scale data, age, education status, marital status, working style, work experience, compared to monthly earnings variables, there is no significant difference between them, while gender, smoking, and employee institution variables are examined. If you examine the burnout scale maslache, marital status, mode of study, work experience, monthly earnings, while a statistically significant difference between the variables, gender, age, marital status, smoking, and studied the relationship between the variables is examined there is a significant difference when the institution that is a significant difference in a statistical sense is seen. So as a result, when psychologists' job satisfaction increases, their burnout decreases.

**Key Words:** Job Satisfaction, Burnout, Minnesota Job Satisfaction Scale, Maslach Burnout Scale

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
EKLER.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN ÖZELLİKLERİ

1.1.Araştırmanın Problemi .....	3
1.1.1.Alt Problemler.....	3
1.2.Araştırmanın Hipotezleri .....	4
1.3.Araştırmanın Amacı .....	4
1.4.Araştırmanın Önemi .....	4
1.5.Varsayım ve Sınırlılıklar .....	4
1.6.Kavramlar .....	5

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.İş Doyumu .....	6
2.1.1.İş Kavramı.....	6
2.1.2.Psikolojide İş Doyumu .....	6
2.1.3 Endüstriyel Alanda İş Doyumu.....	6
2.1.4 Bireylerde İş Doyumu Kavramı.....	7
2.2. İş Doyumunun Ölçekleri .....	8
2.2.1. İş Tatmini Anketi .....	8
2.2.2. Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi .....	8
2.2.3.Yüz Çizelgesi Ölçeği .....	8
2.2.4.İş Betimlemesi Ölçeği.....	8
2.2.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....	9
2.2.5.1 İçsel Doyum Puanı.....	9
2.2.5.2 Dışsal Doyum Puanı .....	9
2.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	10
2.3.1. Bireysel Faktörler .....	10

2.3.2. Örgütsel Faktörler .....	12
2.4. İş Doyumunun Boyutları .....	13
2.5. İş Doyumunun Önemi .....	14
2.6. Tükenmişlik Kavramı .....	14
2.7. Tükenmişliğin Nedenleri .....	16
2.7.1. Tükenmişliğin Bireysel Nedenleri .....	16
2.7.2. Tükenmişliğin Çevresel Nedenleri .....	17
2.8. Tükenmişlik Belirtileri .....	18
2.9. Tükenmişlik Modelleri .....	19
2.9.1. Maslach Tükenmişlik Modeli .....	19
2.9.1.1. Duygusal Tükenme .....	19
2.9.1.2. Duyarsızlaşma .....	19
2.9.1.3. Kişisel Başarı .....	20
2.9.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli .....	20
2.9.3. Ederwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli .....	21
2.9.4. Meier Tükenmişlik Modeli .....	21
2.9.5. Pines Tükenmişlik Modeli .....	22
2.10. İş Doyumu ve Tükenmişlik .....	22

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli .....	24
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	24
3.3. Veri Toplama Araçları .....	24
3.3.1. Sosya demografik bilgi formu .....	24
3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği : .....	25
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	25
3.4. İstatistik Veri Analizi .....	25

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE TARTIŞMA

<b>ÖNERİLER</b> .....	53
<b>KAYNAKÇA</b> .....	54
<b>EKLER</b> .....	61

## KISALTMALAR

<b>SPSS</b>	:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for Social Sciences)
<b>YY</b>	:	Yüzyıl



## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Psikologların iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları..	26
<b>Tablo 2.</b> Psikologların iş doyumlarının yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları..	26
<b>Tablo 3.</b> Psikologların iş doyumlarının öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	27
<b>Tablo 4.</b> Psikologların iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	27
<b>Tablo 5.</b> Psikologların iş doyumlarının sigara kullanımı değişkenine göre t-testi sonuçları.....	28
<b>Tablo 6.</b> Psikologların iş doyumlarının çalışılan kurum değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	29
<b>Tablo 7.</b> Psikologların iş doyumlarının çalışma şekli değişkenine göre t-testi sonuçları.....	29
<b>Tablo 8.</b> Psikologların iş doyumlarının iş deneyimi değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	30
<b>Tablo 9.</b> Psikologların iş doyumlarının aylık kazanç değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	30
<b>Tablo 10.</b> Psikologların tükenmişliklerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	31
<b>Tablo 11.</b> Psikologların tükenmişliklerinin yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	32
<b>Tablo 12.</b> Psikologların tükenmişliklerinin öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	33
<b>Tablo 13.</b> Psikologların tükenmişliklerinin medeni durum değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	35
<b>Tablo 14.</b> Psikologların tükenmişliklerinin sigara kullanımı değişkenine göre t-testi sonuçları.....	36

<b>Tablo 15.</b> Psikologların tükenmişliklerinin çalışılan kurum değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	37
<b>Tablo 16.</b> Psikologların tükenmişliklerinin çalışma şekli değişkenine göre t-testi sonuçları.....	38
<b>Tablo 17.</b> Psikologların tükenmişliklerinin iş deneyimi değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	39
<b>Tablo 18.</b> Psikologların tükenmişliklerinin aylık kazanç değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	41
<b>Tablo 19.</b> Psikologların İş Doyumları İle Tükenmişlikleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon Testi Sonuçları .....	42

## **EKLER**

**EK-A:** Minnesota İş Doyumu Ölçeği

**EK-B:** Sosyo-demografik Bilgi Formu

**EK-C:** Maslach Tükenmişlik Ölçeği





## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi süresince değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan saygı değer hocam Dr. Öğr. Üyesi NECMETTİN AKSOY' a, çalışmam süresince desteklerini esirgemeyen sevgili aileme, sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

Çağatay ERSAN



## GİRİŞ

Bireyler belirli bir zamandan sonra ömürlerinin büyük bölümünde iş hayatını deneyimlemektedirler.

Bu durumu ele aldığımızda iş, kişilerin yalnızca ekonomi alanında değil aynı zamanda psikolojik olarak da etkilemektedir. Bireylerin çalıştıkları işten beklentilerini karşılayabilirlerse daha mutlu olabildikleri görülmektedir (Çırakoğlu,2010). Kişinin yaptığı işi veya bu işten kazandığı deneyimleri değerlendirip bunun sonucunda ortaya çıkarttığı olumlu durumlardır. Kişinin gerçekleştirdiği işine karşı göstermiş olduğu genel tutumlar olarak da ele alınabilir (Çivilidağ,2017). Literatürde iş doyumunu ile ilişkili yapılan tanımlamalarda iş doyumuna özgü bireysel ve aynı zamanda örgütsel olarak ele alınan faktörlerin, iş doyumunun oluşmasında oldukça etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; kişinin işinin karşısında gösterdiği beklentiler ve işinden elde ettikleri arasında uyum yüksekse iş doyumunu yüksek olarak algılanabilir (Özkan,2017).

Tükenmişlik ise bireyde duygu, zihin ve aynı zamanda fiziki anlamda yorgun olma durumunu gösteren ve zamanla ilerleyebilen bir süreç olarak ele alınmaktadır. Tükenmişlik; kişinin bireysel taleplerinin fazla olduğu bağlamlarda çok çalışmayla ortaya çıkan, fiziki anlamda yorulma, çevresine ve hayata bakış açısında negatif tutumların ortaya çıkması gibi durumların birlikte hareket ettiği bir kavram olarak ele alınabilir.(Altay ve Ark,2010) Tükenmişlik; bireyin ruh anlamında çökmesi, kendi gücünün, güçsüzlüğe yenik düşmesi olarak da anlaşılabilir. Organizasyonda çalışan bireylerin bu tükenmişlik ile baş başa kalmalarına bireysel ve kurumsal olarak pek çok etken neden olabilmektedir. Sağlık sektöründe çalışan bireyler ise tükenmişlik ile en fazla karşılaşan gruplar arasında kendini göstermektedir (Arslan,2008).

Literatüre bakıldığı zaman İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği birbirinden ayrı bir şekilde ele alınamamıştır. Çünkü işi gerçekleştiren bireyin, gerçekleştirdiği işten memnun olmaması iş bağlamında kendini gösteren doyumsuzluğa neden olmaktadır. İş yerinde bu doyumunu gerçekleştirilmeyen birey, işini yaparken sevmez, tükenmişlik ile karşı karşıya kalan bir birey ise yaptığı işi sevmesine rağmen yaptığı işe karşı yetkin olmadığını düşünebilir. İş doyumunu ele alındığında bireyin yaptığı işin hep kötü yönleri gösterilirken yukarda bahsettiğimiz tükenmişlik ele alındığında ise bunlara ek, kişinin benliğinde sahip olduğu görüş, aynı

zamanda çevresine karşı gösterdiği değerlemelerde olduğu görülmüştür. Kişi gerçekleştirdiği işte, istediği doyum oranına yaklaşmıyorsa, bu birey iş doyumsuzluk kavramını yaşamaktadır. Kişi aynı zamanda iş doyumsuzluğunu yaşayıp aynı zamanda da yaptığı işe karşı kendisini yeterli görmüyorsa tükenmişliğe sahip olduğu söylenilebilir (Alp,2007).



# BİRİNCİ BÖLÜM

## ARAŞTIRMANIN ÖZELLİKLERİ

### 1.1.Araştırmanın Problemi

Psikologların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi oranları arasındaki bağlantının özelliğini nelerin kapsadığı yapılan bu çalışmanın esas problemi olarak ele alınmaktadır.

#### 1.1.1.Alt problemler

1. Psikolojik dayanıklılık ve tükenmişliğin seviyeleri arasında herhangi bir ilişki var mıdır?
2. İş doyumunun seviyeleri tükenmişlik kavramını nasıl etkilemektedir?
3. Tükenmişlik düzeyleri iş doyumunu kavramını nasıl etkilemektedir?
4. Cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu ve depresyon arasında herhangi bir bağlantıya rastlanır mı?
5. Yaş değişkeni ve iş doyum ve depresyon karşılaştırıldığında aralarında herhangi bir ilişki var mıdır?
6. Öğrenim durumu ve iş doyum ve depresyon aralarında herhangi bir bağlantıya rastlanır mı?
7. Medeni durum değişkeni ele alındığında iş doyum düzeyi ile depresyon arasında herhangi bir bağlantıya rastlanılır mı?
8. Sigara kullanımı değişkenine göre iş doyumunu ve depresyon arasında herhangi bir bağlantıya rastlanılır mı?
9. Çalışılan kurum değişkeni ele alındığında iş doyum düzeyi ile depresyon arasında herhangi bir bağlantıya rastlanılır mı?
10. Çalışma şekli değişkeni ele alındığında iş doyum düzeyi ile depresyonun aralarında herhangi bir bağlantıya rastlanılır mı?
11. İş deneyimi değişkeni ele alındığında iş doyum düzeyi ile depresyon arasında herhangi bir bağlantıya rastlanılır mı?

12. Aylık kazanç değişkeni ele alındığında iş doyum düzeyi depresyon arasında herhangi bağlantıya rastlanılır mı?

### 1.2.Araştırmanın Hipotezleri

1. İş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif yönde ilişki bulunmaktadır.
2. Psikologların iş doyumları tükenmişlik düzeylerini etkilemekte, sosyo-demografik farklar göstermektedir.

### 1.3.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada birinci amaç olarak psikologların iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri incelenmektedir. Toplanan sosyo-demografik veriler ışığında çalışmaya katılan psikologların iş doyum ve tükenmişlik seviyelerinin belirlenen sosyo-demografik değişkenlerden hangileri ile aralarında anlamlı düzeyde fark olup olmadığının araştırılarak literatüre geçmesi hedef olarak belirlenmiştir.

### 1.4.Araştırmanın Önemi

Mushal ve arkadaşları 1995 yılında yaptıkları araştırma ışığında iş doyumunu tükenmişlik kavramını yüksek derecede etkileyen değişkenlerden birisi olduğunu ve aynı zamanda iş doyum kavramında yaş, cinsiyet, bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve aynı zamanda performans gösterdiği işin konusu, bu iş karşılığında kazandığı para, iş yeri ortamındaki yönetim kadrosunun çalışana bireye yaklaşımı ve çevresel faktörlerin de etkileyenlerin arasında olduğunu göstermişlerdir (Mushal ve ark,1995). Bundan dolayı iş performansının iyiliği açısından; iş doyum ve tükenmişliğin araştırılması oldukça önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmayla bunlar hakkında bilgi verilmesi sosyal bilimler alanında geleceğe çalışılmış bilgiler aktarılması hedeflenmiştir. Bu araştırmayla iş yerindeki çalışma koşullarının iş doyum ve tükenmişliğe göre şekil alması ve dolayısıyla yapılan işin hem kalitesinin hem de yapan bireyin yaşam kalitesinin, psikolojik sağlığının yükselmesi beklenmektedir.

### 1.5. Varsayım ve Sınırlılıklar

**Varsayım:** Gerçekleştirdiğimiz çalışmanın varsayımları;

-Oluşturulan örneklem üzerinde çalışılacak evreni benzer olarak aktardığı

-Çalışmaya katılan bireyler evreni simgelemektedir

-Çalışmada kullandığımız; Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği geçerlilik, güvenilirlik açısından yüksek olarak varsayılmaktadır.

**Sınırlılıklar:** Yaptığımız çalışmanın sınırlılıkları;

-Çalışmamıza katılım gösteren bireylerin rastgele bölgelerden seçilmesi genellenebilirlik olarak olumlu ancak form ve anket doldurulurken kontrol mekanizmasının düşük olması bir sınırlılık olarak,

-Pandemi dolayısıyla katılımcıların uzaktan erişim yoluyla araştırmaya katılacak olmaları yine kontrol mekanizmalarının yüksek düzeyde olmaması,

-Yalnızca belirlenen demografik değişkenler arasında gerçekleştirileceği için

-Bireyin iş ortamında formu doldurduğu gün içerisinde olumsuz, normalden çok daha fazla olaylara maruz kalmış olabilir. Bu durum katılımcının formu doldurma performansının yanı sıra olmasına sebep olabilir.

### **1.6.Kavramlar**

**İş doyum:** Kişilerin gerçekleştirdiği işe yönelik sahip olduğu hislerdir. Kişinin yaptığı işten kazandığı ve yine kişinin bu iş karşısında beklediği durumların birbirlerine uyduğunda gerçekleştiği görülmektedir.(Sevimli ve İşcan,2005)

**Tükenmişlik:** Literatür incelendiğinde yapılmış olan çalışmalarda tükenmişlik açıklanırken hissi bağlamda kendine duyarlı olma yeteneği kalmadığı, aynı zamanda kişinin sahip olduğu bireysel başarıda bulunan azlığı vurgulayarak temel anlamda üç kategoride açıklamışlardır.(Ergin,1992) Tükenmişlik kişilerle yüz yüze hizmet veren ve çokça bireysel yardım içeren sağlık sektöründe daha fazla karşılaşılan bir durumdur. Bu durum hem bireyde hem çalıştığı organizasyonda, aynı zamanda çevresinde büyük problemlere sebep olabilmektedir (Maslach ve Jackson,1986 ).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1.İş Doyumu

##### 2.1.1. İş kavramı

İş kavramı örgütün bulunduğu bir alanda belirlenmiş zaman aralığında ortaya çıkan ve ortaya çıktığı andan itibaren kendisiyle birlikte, bağlı bulunan ilişkileride ortaya çıkaran ve yapılan iş sonucunda bu işe karşılık olarak alınan ücret ile ortaya çıkarılan hizmet olarak tanımlanabilir. İş doyumunu ele aldığımızda da buna karşılık verilen tepki olarak ortaya çıkar. İşi gerçekleştirenler, iş hayatları boyunca ortaya koydukları işe, işi sergiledikleri bağlama ve bağlamı gerçekleştirenlere karşı deneyime sahip olurlar (Sevimli ve İşcan,2005).

İş doyumunu, incelenmeye ilk başladığı 20. YY başlarında çokta önemi fark edilmemekle beraber ilerleyen dönemlerde adından sıkça söz ettirmeye başlamış ve ne derece önemli olduğu ortaya çıkmıştır. İş hayatı, işi gerçekleştiren ve bu çalışması sonucunda birikime sahip olan, bununla beraber her sektörde ortaya çıkan ve her sektörde birbirinden farklı duygu birikimlerinde sebep olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu birikimlerle, bireyin ortaya çıkardığı iş ve onun sonucunda gerçekleşen, çalışma hayatını etkileyen tutumlar ortaya çıkmaktadır (Eğinli,2009).

Başka bir deyişli iş doyumunu ele aldığımızda, bireylerin gerçekleştirdikleri iş davranışına yönelik hisleridir. Bundan yola çıkarak iş doyumunu, bireyin işten kazandığı ve bireyin bu işin karşısındaki beklentilerinin uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Sevimli ve İşcan,2005).

##### 2.1.2.Psikolojide iş doyumunu

Psikoloji camiasında oldukça elle tutulur derecede kullanılan bir kavram olarak iş doyumunu; güdülenme, işe devamlılık, üretme, işyerinde gerçekleşen kazalar, gecikme, psikolojik açıdan sağlık ve bireyin kişisel hayatındaki doyumuyla ilişkisi araştırılmış, bunun sonucunda iş doyumuna bağlı olarak ortaya çıkan ve iş doyumundan bağımsız olduğu görülen değişkenler ortaya çıkmıştır.(Dikmen,1995)

##### 2.1.3 Endüstriyel alanda iş doyumunu

İşi gerçekleştiren bireylerin, iş yaşantıları boyunca, karşılaştıkları ve edindikleri deneyimler, yaşadıkları duygular olduğu görülmektedir. Bu gerçekleşen olgular ve

deneyimler ile birlikte, gerçekleştirdikleri işe ve iş bağlamının gerçekleştiği topluluğa sergiledikleri tutumlar kendini göstermektedir (Sevimli ve İşcan,2005).

Bireylerin duygu-durumları dönem olumluysen, başka bir zaman olumsuz bir hale bürünebilir. Bu duygu-durum değişimlerinde kendini gösteren bireylerin sahip oldukları içsel değişken varken çoğu zaman ise bireylerin sahip olduklarından farklı olarak dışsal değişkenlerde oluşabilmektedir. Örnek verecek olursak kişi karşılaştığı rüya nedeniyle kendini kötü hissederken, bir yakınıyla yaşadığı kötü bir tartışmada kendisini kötü hissetmesine sebep olabilir. İş bağlamındaki değişkenlerde kişinin hayatındaki duygu-durum değişimlerine oldukça etkileyen dışsal faktörlerden birisidir. Bunun sonucunda, bireyin duygu durumu, ruhsal iyiliğinin, iş ve iş bağlamındaki değişkenler tarafından etkilenme hali bu alandaki çalışmaların temelini oluşturmaktadır (Dikmen,1995).

#### **2.1.4 Bireylerde iş doymu**

İş doymu, bireyin yaptığı ve gerçekleştirdiği işe karşı sergilediği tutum olarak ele alınabilir. Bu tutum kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi olumlu veya olumsuz bir şekilde de karşımıza çıkabilir. İş doymunu kişinin bağlamda elde ettiği iyi duygu durumu olarak tanımlar isek, kötü duygu-durumu da iş doyumsuzluğu olarak ele alabiliriz (Sevimli ve İşcan,2005).

Locke 1983'te iş doymunu, işi yapan bireylerin yaptıkları işi ve kendi sahip oldukları becerileri karşılaştırmaları sonucuyla beliren duygu durumu iyiye götüren niteliği göstermektedir. Bunun yanı sıra kişinin işi veya işte ki yaşamını, tatmin edici veya pozitif bir duyguyla biten bir olay olarak düşünmesiyle birlikte ortaya çıkacağını anlatmaktadır (Locke,1976).

Luthans' in yaptığı araştırmaya göre işteki doymunun önem arz eden 3 farklı yönü vardır.

- 1- Görülemeyen ama hissedilebilen bir kavram olduğu için iş doymu, duygu ağırlığı fazla olan bir kavramdır
- 2- Yapılan işten kazanılanların beklentileri ne derece karşıladığı ile ifade edilebilir
- 3- İş doymun; kendisinin yanında birden fazla tutumda getirdiği ve bu tutumların genel olarak fiyatlandırma, işte yükselme, bağlamda bulunan bireylerin tutumları da bunlara örnek olarak verilebilir (Luthans,1995).



## **2.2. İş Doyumunun Ölçekleri**

İş doyumunu ölçmek kolay değildir. Yapılan işin niteliği, sergilediği özelliklerin yanında kişinin ihtiyaç düzeyi, sahip olduğu değerler, işten bekledikleri ve birbirinden farklı kişilerin benzer ya da aynı ihtiyaç listelerini taşımalarına rağmen, doyumu sağlayan algılar farklı olduğu için iş doyumunun ölçülmesi son derece zor olmaktadır.(Yılmaz,2013)

### **2.2.1. İş tatmini anketi**

Spector tarafından 1994 yılında hazırlanan bu çalışma; birbiri arasında ilişkiye sahip olan dokuz farklı iş düzeyinin, bireyin sahip olduğu iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyini dokuz boyutta ölçmektedir. Bu boyutlar kazanılan maaş, terfi imkânları, yönetim kadroları, sağlanacak ekstra ödüller, örgütün ilerleme basamakları, işyerindeki arkadaşlar, yapılan işin kendisi ve iletişimidir (Ergeneli ve Eryiğit,2001). Bu dokuz grubun her biri için uyarlanmış olan dört farklı alt değişkenleri vardır. Altılı likert tipi ölçek kullanılmaktadır (Yapraklı ve Yılmaz,2007).

### **2.2.2. Porter ihtiyaç ve tatmin anketi**

Araştırmacının geliştirdiği bu ölçekte birbirinden farklı iş tatmin boyutları kullanılarak bireyin tatmin veya tatminsizliği ölçülmektedir. Porter bu çalışmada Maslow tarafından belirlenen ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanarak hazırlamıştır, Bundan dolayı Porter yaptığı çalışmada bireyin farkında olduğu mevcut durumlarla, olması gereken olarak belirlediği durumlar arasında birbirine bağlantı kurmaktadır. Porter 'in bu hazırlamış olduğu ölçek, yönetici kadro açısından daha yüksek oranda kullanılmakta ve genel olarak yönetim takımının karşısına çıkan problemlerle ilgili olduğu görülmektedir (Toker,2007).

### **2.2.3.Yüz çizelgesi ölçeği**

Kunin 1955'te yüz çizelgesi yönteminde altı adet yüz fotoğrafının bulunduğu bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeği dolduran kişi yaptığı iş, kazandığı para, örgütteki yönetim şekli, terfi olanakları ve iş yerindeki arkadaşları ile ilgili sorulara kendi ruh halini ifade eden fotoğrafı çekerek yanıtlamaktadır. Okuma yazması olmayan veya herhangi bir sebepten dolayı okuyamayan bireyler için uygun bir yöntem olarak görülebilir (Tarlan ve Tütüncü,2001).

### **2.2.4.İş betimlemesi ölçeği**

Bu ölçek yıl 1969 yılında Smith, Kendall ve Hulin tarafından hazırlanmıştır. Türkçe çevirisi olup güvenilirlik ve geçerlilik bağlamında standartları sağlamış bir ölçektir.

Beş ayrı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar yapılan işin kendisi, kazanılan para, terfi olanakları, yönetme ve iş arkadaşları ile ilişki olmak üzere hazırlanmıştır. İş doyumunu ölçmek amacıyla kontrol edilen bu değişkenler, bireyin önemli olduğunu düşündüğü konular üzerine ağırlık vermektedir (Eryılmaz ve Telman,2018). Altı boyut ve yetmiş maddeden oluşmaktadır. Kılıç ve arkadaşları tarafından dokuz boyut, elli dört alt başlıktan tekrar oluşturulmuştur. Literatüre göre diğer iş doyum ölçeklerine göre daha fazla kullanılmaktadır. Çünkü uygulaması basit ve güvenilirlik açısından yeterli, geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir.

### **2.2.5. Minnesota iş doyum ölçegi**

Ölçek; David vd. eliyle geliştirildi.1985 yılında Baycan tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Bu ölçek yirmi madde ile hazırlanmış, yüzdelik değerlerle yorumlanmaktadır. Likert tipi oluşturulmuştur. Yorumlama kısmında %25 ve altında olan puanlar az seviyede iş doyum, %26 -%74 arası puan ise ortalama seviyede iş doyum puanını yansıtmaktadır. %75 in fazlası alınan puanlar ise ortalama üzerinde yani fazla seviyede iş doyum göstermektedir (Aktaş ve Şimşek,2015). Bu ölçeğimiz içsel olan doyum puanı ve dışsal olan doyum puanı olarak iki alt boyutta incelenmektedir (Weiss ve ark,1967 ).

#### *2.2.5.1 İçsel doyum puanı*

Kişinin gösterdiği başarı, sosyal çevresi tarafından tanınma veya bu çevre tarafından takdir edilme, gerçekleştirdiği işin kendisi ve bu işi yapmak için kişinin üstlendiği sorumluluk, terfi olanakları gibi içsel niteliğe bağlı tatminkarlıkla ilgili başlıklardan hazırlanmıştır.

#### *2.2.5.2 Dışsal doyum puanı*

Kişinin çalıştığı örgütün politikaları ve şirketin denetim şekli, yönetim kadroları, ast ve üstlerle olan ilişkisi, örgütün sahip olduğu çalışma koşulları ve kazanılan para gibi bireyin yaptığı işe ait bölümlerden hazırlanmıştır (Toker, Tuğran ve Seçkin,2020).Bu ölçeğin kısa formu yine aynı araştırmacılar tarafından uzun formunda belirlenen iç ve dış tatmin faktörlerinin birleştirilmesi sonucu; yirmi yeniden hazırlanmış sorudan oluşan, beşli likert tipi ölçektir. Her soruya verilen yanıtlar bir ve beş arasında 1-iş doyumunu düşük ve 2-iş doyumunu yüksek şeklinde cevaplanmaktadır (Kumaş ve Deniz,2010).

### **2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumu; birbirinden farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörleri ele alacak olursak bireysel ve örgütsel olarak iki farklı kolda incelemesini yapabiliriz. Bireysel özelliklere örnek gösterecek olursak cinsiyet faktörü, yaş faktörü, bireyin eğitim düzeyi, medeni hali, mesleki yaşantısı, çevresi, zekâ özellikleri, bireyin kişiliğinin sahip olduğu özellikler, iş hayatındaki çalışma süreleri, geleceğe yönelik mesleğine karşı gösterdiği tutum ve genel yaşamına karşı gösterdiği tutumları örnek olarak ele alabiliriz. Örgütsel özellikler ise birey yerine bağlam tarafından sunulan faktörlerdir. Bunlara örnek verecek olursa yapılan işe karşı verilen fiyatlandırma, yapılan işin nitelik bakımında kişiyi tatmin ediyor olması, bağlamdaki güvenlik, iş hayatındaki kariyer basamaklarında yükselme ihtimalleri, bağlamdaki koşullar ve iş hayatındaki yönetim biçimi örnek olarak gösterilebilir (Durmuş ve Günay,2007).

Doyumu incelediğimizde bireysel ve örgütsel olarak iki farklı grupta olduğunu görüyoruz. Bireysel unsurlar; kişinin yaşı, eğitimi, cinsiyeti, medeni hali, iş bağlamındaki konumu, çalışma süresi ve kişilik özellikleri oluştururken, örgütsel faktörleri ele aldığımızda, işin nitelik boyutu, bağlamın nasıl yönetildiği ve aynı zamanda nasıl denetlendiği, işin karşılığında yapılan fiyatlandırma, pozisyon güncelleme imkânı ve iş yerindeki sosyal unsurlar olarak ele alınabilir (Tunacan ve Çetin,2009) .

İş doyumu, bireyden bireye farklılık gösterirken, bireye özgü bir unsur özelliğiyle karşımıza çıkmaktadır. Birey için doyum özelliği taşıyan bir olay başka bir birey için aynı şekilde doyumu gerçekleşmeyebilir. Doyum zaman içerisinde birey için değişim gösterebilmekte ve yine benzer bir şekilde ilerledikçe bireyin tatmin duygusunu karşılamayabilmektedir (İmamoğlu ve diğerleri,2004).

Locke bu kavramın ölçülenmesinde kullanılan değişkenleri; bireyin gerçekleştirdiği işin kendisi, işte pozisyon değişikliği yani gerçekleştirilecek yükseltmeler, yapılan iş karşısında fiyatlandırma, kazanılan yarar, iş yerindeki sosyal ortam ve bireyin sahip olduğu değer yargıları ve yönetim kadrosuyla gerçekleştirdiği ilişkilidir (Köroğlu,2011).

#### **2.3.1. Bireysel faktörler**

Bireylerde iş doyumunun oluşması için kuvvetli etkisi olan bireysel faktörler, bireyin doğumuyla başlayan ve yaşantısı boyunca onunla beraber gelen çeşitli özelliklerini ve

hayatı boyunca bu özellikleriyle beraber edindiği bilgi, birikim ve deneyimlerin birlikteliğiyle belirlenmiştir. Bu belirlenen bireysel faktörler; kişilerin birbirlerinden farklı seviyelerde tatminler elde etmelerini sağlayan faktörlerdir. Kişinin yaşı, eğitimi, cinsiyeti, iş hayatında geçirdiği süre ve medeni durumu buna benzer faktörlerdir (Şencan,2013)

Kişilerin yaşları ve iş doyumları arasındaki bağlantı incelendiğinde çoğu araştırmacı bu ikisi arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ve kişilerin yaşları ilerledikçe yaptıkları işten aldıkları doyumunda arttığını göstermektedirler (Güneş,2007).

Gerçekleştiren araştırmalarda; kişilerin erkek yâda kadın olmalarının yaptıkları işe yönelik tutumlarını etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Ama yine de literatür de yapılan her çalışma benzer sonuçlar vermemektedir. Ortaya çıkan bulgular araştırmadan araştırmaya farklılıklar göstermekte olup cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurularak yapılan literatür çalışmalarında, cinsiyet açısından dengeli farklı örneklerde çalışan bireylerin doyum düzeyleri, cinsiyet açısından dengeli olmayan yani bir cinsiyetin daha baskın olduğu örneklemelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Sevimli ve İşcan.2005).

Kıdem faktörünü ele aldığımızda ise; kişinin aynı örgüt veya işte, ne zamandır sürdürülebilir şekilde devam ettiğini gösteren değişkendir. Uzun zaman boyunca aynı örgütte çalışmaya devam eden kişilerin iş doyum oranlarının yüksek olması beklenmektedir. Çünkü herhangi bir doyum problemi yaşamadıkları için bu örgüt içerisinde kalmaya devam ettikleri düşünülebilir. Örgütten ve gerçekleştirdiği işten memnun kalmayan, uyumsuzluk yaşayan kişiler iş doyumları az seviyelerde olduğu için örgütten veya işten ayrılma eğilimleri diğer gruba göre daha yüksek seviyelerde olacaktır. Buna karşılık kişinin gerçekleştirebileceği iş kollarının belirli alanlar içerisinde olması, ayrılmasını zorlaştıracak ekonomik sıkıntılar yaşamaması gibi durumlar değerlendirildiğinde iş doyumunu ve kıdem arasındaki ilişki azalmaktadır (Çorapçı,2015).

Türkiye 'nin Mersin şehrinde gerçekleştirilen bir araştırmada bireylerin eğitim düzeyi ve bu eğitim düzeyiyle iş doyumunu arasındaki ilişki araştırıldığında, bireylerin eğitim düzeyi yükseldiğinde buna karşılık olarak iş doyum düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Buna sebep olarak da organizasyonda çalışan bireylerin onlara ait bir iş tanımlamalarının olmadığı, bundan yola çıkarak işlerini gerçekleştirirken eğitim

seviyelerinin öneme alınmadığı ve buna benzer işleri yapmaları olarak açıklanmıştır. Sonuç olarak bireyler eğitim hayatları sırasında edindiği yüklemeleri kullanamamakta, dolayısıyla sonucunda doyumsuzluk hissine kapılmaktadırlar (Acar,2006).

Kişilerin iş doyumları ve medeni halleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, bu medeni hal değişkeniyle ilgili anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen, evli kişilerin doyum miktarlarının bekâr kişilere göre daha yüksek olduğu açıklanmaktadır. Buna neden olarak gösterilen argüman; evli bireylerin aile hayatlarındaki tatminlerinin işe ve örgütsel hayatlarına yansması, evlilik durumunun örgütten beklenen tutumları yeniden biçimlendirmesinden ortaya çıktığı açıklanmaktadır (Telman ve Ünsal,2004).

### **2.3.2. Örgütsel faktörler**

Kişinin doyumuna etkide bulunan birden fazla örgüt alanında görebileceğimiz unsurlar vardır. Bulunulan örgütün durumu, kişiye verdikleri, geleceğe yönelik verebileceği fırsatlarda aynı zamanda kişinin örgüte karşı gösterdiği bakış açısını etkilemektedir (Aşan ve Erenler,2008).

Örgütsel faktörleri, bağlamın sahip olduğu çalışma koşulları, terfi olanakları, ücret ve iş ortamı, sosyal haklar şeklinde sıralayabiliriz.

Bireyler, buldukları alanın ısısını, ortamdaki ışığın yeterli olup olmamasını, ne derece rahat edebildikleri ve buldukları ortamın güvenlik açısından yüksek derecede olmasının daha tercih edilebilir olduğunu söylemektedirler. Aynı zamanda bireyler organizasyon alanlarının yaşadıkları konuma yakın bir lokasyonda olmasını beklemektedirler. İş doyumunun sağlanabilmesi için kesinlikle verilen durumların gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Uyar,2018).

İş pozisyonunda yapılacak yükseltme, kişiyi yüksek performansta çalışmaya iten önem arz eden unsurlardan biridir. Bu yapılan yükseltme tutkuları rahatlatan bir davranış olarak kendini göstermektedir (Eren, 1993).

Kişiler; iş planının nasıl yürütüleceğini öğrenip, aynı zamanda deneyimlerini kazanan kişiler; belirli bir zaman sonra aynı işi yapmaktan ve aynı konumda olmaktan bıkkınlık duyacaktır. Daha sonra birey eskisine kıyasla fazla oranda görev alma isteği duyacaktır. Bu yükselme veya başka bir deyişle terfi bireyin bulunduğu pozisyondan daha yukarıda bir kademe yetkisi verilmesidir.(Dinler,2010)

Örgütsel faktörlerde üzerinde durulması gereken başlıca konu ise ücrettir. Bu belirlenen ücret bireylere adil bir şekilde verilmesi gerekmektedir. Ücret işin süresi, zorluğu, miktarı ve işin durumuyla uyumlu olması gerekmektedir. Bunların yanında kişilerin işe karşı sergilediği tutum ve performanslarında ücret belirleme konusunda etkili ve bu değişkenler karşısında uyumluluk göstermesi gerekmektedir.(Eren,1998)

Bireyin gereksinimlerinin karşılanmasında önemli bir yere sahip olan ücret, organizasyonda bulunan bireyin; iş doyum düzeyini de önemli miktarda etkilemektedir. Bireyin fazla miktarda ücrete sahip olması tek başına doyumun yükselmesi için yetersiz kalabilmektedir. Bununla birlikte bireyin kendine gelen para ile kendisi için istemiş ve beklemiş olduğu ücret miktarının yakın olması bireyde mesleki doyum düzeyini üst seviyelere çıkarmaktadır. Örgütte performans gösteren bireylerin ücretlerinin dengesiz ve birbirinden çok bağımsız bir şekilde verilmesi kişilerde iş doyumsuzluğuna sebep olur. Bireyler çalıştıkları işlerde verdikleri emeğin karşılığının ücret olarak yansımaları isterler (Karakoç ve Ensari,2016).

Organizasyondaki yönetim kadrosunun, çalışan bireylere karşı pozitif yönde bir tutum sergilemeleri, yönetici takım ile çalışan takım arasında görülen ilişkinin niteliği de bireylerin gerçekleştirdikleri işten doyum görmelerini sağlar. Aksine yönetimdeki kadronun baskıcı ve iletişim kanallarıyla iletişime kapalı oldukları zamanlarda birey, kendi düşüncelerine ve fikirlerine önem verilmediği görür ve dolayısıyla bu durumdan etkilenerek iş doyumları düşer (Taşkaya,2009).

#### **2.4. İş Doyumunun Boyutları**

Smith, Kendall ve Hulin 1969 'da yaptıkları araştırmada belirledikleri boyutların bir işin sahip olması gerektiği, önem arz eden durumlar olduklarını belirtmiştir. Araştırmacıların belirledikleri bu boyutlar; yapılan iş, kazanılan ücret, terfi etme imkânı, organizasyondaki denetleme ve bağlamda bulunan iş arkadaşlarıyla olan ilişki olarak açıklamışlardır. Benzer şekilde yapılan bir diğer araştırma, Balcı'nın 1985' te ortaya koyduğu çalışmada; iş ve işin nitelik özelliği, kontrol sistemleri, yapılan iş karşısında verilen ücret, bireyin kendini ve işi geliştirme ve yükseltme imkânı ve çalışma hayatında bir arada olduğu kişiler olarak belirlemiştir (Altınışık,1997).

Bireyin işten bekledikleri ve bu beklentilerinin karşılanmasının, kişinin açısından yeterli görülüp görülmediği de oldukça önem arz etmektedir. Yani bu iki durum birbirleriyle ne kadar çok örtüşürse doyumda o derecede yüksek sağlanmış olacaktır.

Buna karşılık aralarında görülen ilişki ne derecede olumsuzsa, o ölçüde de doyumsuzluk yaşamaya başlar çalışanlar. Kısaca çalışan bireyin göstermiş olduğu tepkilerin durumu, doyum ya da doyumsuzluk kavramını görmemizi sağlar (Taşdan ve Tiryaki,2010).

## **2.5. İş Doyumunun Önemi**

Bir organizasyonun başarılı olabilmesi için, kar getirmesi, pazara hâkim olabilmesi ve buna benzer değişkenlerin dışında, işi gerçekleştiren yani iş görenlerin iş doyumlarına da bağlı olduğu görülmektedir. Bundan sebeple 1940'lı yıllardan bu yana hakkında en çok araştırma yapılan ve çalışılan konulardan birisi olmuştur.(Şengül,2008)

Yapılan araştırmaya göre iş doyumunun hem iş gören, hem de organizasyon sahipleri tarafından önem arz eden etkileri vardır. Doyum düzeyi yüksek olan iş görenler verilen görev, işi en iyi şekilde yapmak için çaba sarf ederler. İş görende görülen doyumsuzluğa, özel hayatındaki olumsuz olaylar, yaşamına dair kötü gidişat gibi sorunlarda eklenince, iş görende psikolojik sıkıntıların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sıkıntılar organizasyon bağlamına yansıdığı anda ise bireyler arası çatışmalar ve organizasyonda huzursuzluk belirlemektedir.(Batıgün ve Şahin,2006)

Üzerinde durduğumuz bu iş doyumunu; organizasyonlardaki yönetim kadrosu tarafından bakıldığında da gitgide önem arz etmektedir. Günümüze baktığımız zaman bireylerin hayatlarının büyük bir bölümü organizasyonlardaki ilişkileri ve organizasyon hayatları kapsamaktadır. Bu sebeple işteki doyum genel olarak tüm hayat standartlarını ve mutluluklarını etkilemekte, iyi hallerinin devamlılığı ile ilişkilendirilmektedir (Erselcan ve Özer,2018).

## **2.6. Tükenmişlik Kavramı**

İnsanların hizmet beklediği işlerde çalışan bireyler diğer insanlarla çok fazla ilişki içerisinde girmek zorunda kalıyorlar. Genelde de birden fazla sorunlarla karşı karşıya kalınıyor. Eğer bu sorunlar anlaşılır bir şekilde atlatılmaz ise ve düzgün bir çözüme kavuşmaz ise olay çok daha fazla karmaşık duruma gelmektedir. Dolayısıyla bu durumda çalışanlar yüksek düzeyde stres duygusal bir çöküş aynı zamanda mesleki tükenmişliğe de davet çıkarmaktadır (Metin ve Güler,2016). İş bağlamı, yani iş yeri ve iş gören arasındaki iletişimin bir sonucu olarak gerçekleşen tükenmişlik; işe karşı her türlü davranışı tetiklemektedir Bunlara örnek verecek olursak devamsızlık, işten

ayrılma niyeti, düşük seviyede üretkenlik ve etkililik oranında hissedilir derecede azalma (Maslach vd,2001).

Başka bir açıklamaya göre tükenmişlik; işten bitkinlik ve işe karşı geliştirilen duyarsızlaşma olarak ifade edilebilir. Bu tükenmişlik; yapılan işin sonucunda karşılaşılan negatif deneyimlemelerin sonucunda oluşan bir problem olarak görülmektedir. Demeroti ve arkadaşları tükenmişliği iki boyuta indirgemişlerdir. Bunlar bitkinlik ve işe duyarsızlaşma olarak belirlenmiştir. Yapılan bu araştırmada bitkinliğin boyutu bireyin kendi benliğinde oluşan boşluk duygusu ve aşırı iş yükünü aynı zamanda da bireyde yorgunluk sonucunda oluşan güçlü dinlenme eylemini ifade etmektedir. Yapılan bu araştırmada duyarsızlaşma boyutu ise kişinin çalıştığı işyerine uzaklaşmasına işine karşı gösterdiği olumsuz duygu davranışlarını açıklamaktadır (Umuzdaş ve Kal,2018).

Edelwich'e göre ortaya çıkan tükenmişlik, bireylerin yardım davranışında bulunan ve mesleklerini yapmaya çalışan bireylerde ortamdaki çalışma durumlarının bir parçası olarak idealizm, yapılan işte gösterilen enerji, yine yapılan işte ortaya çıkacak olan amaçla süreklilik olarak artan iş performansındaki azalma olarak göstermiştir. Tükenmişliği ele aldığımız zaman, bireyin çalışma bağlamında bulunan koşullar ve yine aynı zamanda bireyin çalışma bağlamından beklentilerinin kesişmesi sonucunda ortaya çıkan bir kavram olarak görülmektedir (Bayarçelik, Durmaz ve Güler,2019).

Literatür taraması yapıldığında araştırmacılar ; tükenmişliğin açıklamasını hazırlarken duygusal bağlamda kendime duyarsızlaşma aynı zamanda kişisel başarı da bulunan eksikliğe vurgu yaparak temelde 3 ayrı kategoride sınıflandırmışlardır. Duygusal bağlanma, tükenme, bireyi gerçekleştirdiği eylemde, yani işte aşırı seviyede yüklenilme ve bireyin bunun karşısında otomatik olarak gösterdiği tüketilme duygusu olarak görülür. Duyarsızlaşma ise kişinin hizmet bekleyen bireylere karşı yaptığı iş ve karşıdaki hizmet bekleyenlerin hizmet veren kişiye, kendilerinin özgün bir birey olduklarını gözden kaçırarak duygu ve saygıdan bir haber bir şekilde gösterdikleri tavır ve davranışlardır. Üç düzeyde gösterilen kişisel başarı kavramı: bireylerin karşılaştığı sorunları, onlara karşı gösterdikleri başarı ile olumlaması ve kendini yaptığı bu işte yeterli bulması olarak tanımlanabilir (Ergin,1992).

Tükenme çok daha fazla bireylerle yüz yüze yani doğrudan hizmet veren aynı zamanda bireysel yardımı çokça amaçlayan doktorluk, ebelik, öğretmenlik, psikolog ve



doğrudan etkileşimin yüksek seviyede bulunduğu bunlara benzer mesleklerde çok daha fazla görülen bir durumdur. Çalıştığı grubun gösterdiği özellikler, bağlamsal koşullar ve çalıştığı işin koşulları gibi özellikler tükenmişliği geliştirebilir. Tükenmişlik bunun gibi benzer sorunların yaşandığı çoğu iş yerinde ve çoğu çalışanda yani profesyonel de görülebilmektedir. Ortaya çıkan bu tükenmişlik hem bireyin kendisinde hem de çalıştığı örgütlerde büyük problemlere sonuç çıkarabilmektedir. Bireysel olarak baktığımız zaman psikolojik rahatsızlıklara, aile arasındaki ilişkisel bozukluklara, uyku bozukluklarına ve alkol uyuşturucu madde kullanımına teşvik etme konusunda artırıcı bir etkiye sebep olduğu görülmektedir. Örgütsel açıdan ele aldığımızda tükenmişlik çalışanların işe gelme, geç gelme gibi problemler yaşaması, işten erken çıkmayı beklemesi, örgütteki işinden ayrılması, sık sık sahte raporlar alması ve yaptığı işe karşı gösterdiği üretkenliği yine aynı zamanda gerçekleştirdiği işlerde ortaya çıkardığı yaratıcı işlerin azlığı gibi durumlarla ortaya çıkmaktadır (Dolunay ve Piyal,2003).

## **2.7. Tükenmişliğin Nedenleri**

Literatürde yapılmış olan çalışmalar tükenmişlik için çok fazla neden olduğunu göstermiştir. Gösterilen bu neden araştırmayı yapanlara göre farklı farklı gruplara ayrılarak listelenmiştir. Ancak bu nedenleri temele indirgediğimizde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki farklı şekilde ele alıp yorumlayabiliriz. Bu faktörlerde kendileri alt başlıklarda gruplanabilir.

Bunları ele alacak olursak genel görüşe istinaden tükenmişlik; kişisel bir sorun ve aynı zamanda kişinin davranışlarından, üretken olma durumlarından ve aynı zamanda karakterlerinde ortaya çıkabilmektedir (Çağlayan,2007).

### **2.7.1. Tükenmişliğin bireysel nedenleri**

Literatürde yapılan araştırmalar kişinin bireysel özelliklerinin tükenmişlik ile arasında bir ilişki olduğunu göstermekte. Ancak bu ilişkinin çevresel faktörler kadar etkili olduğu kanaatinde değildir. Buradan çıkarılan sonuç tükenmişliğin; bireyin kendisinde olan özelliklerden çok çevresel faktörlere bağlı olduğu yani bireyselden çok, sosyal bir kavram olarak görülmektedir. Bireyler birbirinden farklı özelliklere sahip oldukları için örgüt ortamının değişkenlerinden, birbirlerinden farklı seviyelerde farklı etkiler görecektir. Bu sebeple bireyden kaynaklı faktörler benzer etkenlere maruz

kalmalarına rağmen bazı iş görenler tükenmişlik yaşar, bazılarının ise yaşamadığı görülmektedir (Tunç,2008).

Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, sahip olduğu eğitim ve örgütte çalıştığı süre aynı zamanda daha önceki çalıştığı bağlamdaki görev süresi gibi değişkenler etkili olurken, aynı zamanda kişinin sahip olduğu deneyim, işin birey için sonunda ödüle sahip olması, aynı zamanda kişinin kendisini organizasyondaki etkin bir kişi olarak görüp görmemesi de tükenmişliğe etki eden değişkenler olarak tanımlanabilir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu,2001).

### **2.7.2. Tükenmişliğin çevresel nedenleri**

Yapılan araştırmalarda çevresel faktörler örgütün sahip olduğu koşullar, örgütte birlikte performans gösterilen ekip ve örgütte yapılan işin sahip olduğu nitelik tükenmişliğe sebep olan faktörler olarak gösterilebilir. Bireyin yaptığı işte gösterdiği performanstaki kontrol mekanizmaların düşük seviyede ise, aynı zamanda fazla iş yüküne sahipse; organizasyonda bireyi tedirgin eden fiziksel zorluklar görülmektedir. Başka bir değişkeni ele aldığımızda; bireyin örgütte sahip olduğu rolün amaçlarının tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kendini gösteren belirsiz rolde aynı zamanda bireye gelen taleplerde yaşanan çatışma, bu gelen talepleri karşılamak durumunda bulunduğu ortaya çıkan rol çatışmalarıdır. Birey bu organizasyonda karara katılımda ve karar verme mekanizmasında yetersizlik, müdürlerin (sorumluların) yetersiz olması ve bireysel değerlendirmede adaletsizlik, kişinin sahip olduğu tükenmişliği artıran çevresel nedenler olarak sıralanabilir (Köksal,2009).

Yapılan başka bir araştırmada bireyin yaptığı işin, yani gösterdiği performansın; nitelik bakımından durumu bireye yüklenen iş yükü, aynı zamanda çalışma saatlerinin ağırlığı, örgütün özelliği, örgütün sahip olduğu bireye verdiği desteğin yeterli düzeyde olup olmaması, kişinin yükselme ihtimali olup olmaması, örgütün, bireyin beklediği ödülü karşılayıp karşılamama durumu, aynı zamanda yine çevresinde bulunan iş arkadaşlarıyla yaşadığı ilişkilerin karmaşık olma durumu, yeterli düzeyde dinlenme, mola fırsatının olması toplantı ve alınması gereken önemli kararlarda fikirlerinin önemi ve fikirlerinin dinlenmesine verilen imkan, ulaşım şartları, örgüt yöneticilerinde görülen liderlik şekli ,iş ortamında sahip olunan yeterli bireyin işini yapmasına yardımcı olacak, işi kolaylaştıran malzemeleri sahip olması, örgütteki çevresel faktörlere örnektir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin,2009).

## 2.8.Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik boyut olarak incelendiğinde tanımların, kişinin sahip olduğu 'ben tükenmişlik yaşıyorum' düşüncesinden kaynaklandığı görülse de bu tükenmişlik olgusunun sahip olduğu belirtileri ekstra bir şekilde açıklamak anlaşılmasını daha kolay hale getirecektir. Dolayısıyla bu belirtiler daha anlaşılır hale gelmesi için psikolojik, duygusal, davranışsal ve fiziksel olarak ayrı ayrı alt başlıklarda incelenebilmektedir (Arı ve Bal,2008).

Bireyin etrafındaki bireylere karşı sergilediği olumsuz davranış ve düşünceler örgütte gerçekleşen durumlara ilgi göstermemesi, bireyin sahip olduğu umutsuz olma duygusu, aynı zamanda aile içerisinde sahip olduğu sorunlar, bireyde uyku sistemindeki bozulmalara, hayal kırıklığına, duygu durum bozukluklarına ve bunun gibi psikolojik hastalıkların ortaya çıkması, tükenmişliğin bireyde bulunan psikolojik ve duygusal belirtilerine örnek olarak gösterilebilir. Davranışsal olarak ele alındığı zaman kişide, örgütte gösterdiği işe geç gelme, aynı zamanda örgütte bulunan diğer çalışanlar ile arasında olan anlaşmazlıklar, bireyin işini bırakma düşüncesi, aynı zamanda işinden nefret etme duygusu, kendine özgüvenin azalması, iş tatmininde azalma ağlama nöbetleri, dikkat eksikliği problemleri aynı zamanda uyuşturucu ve sigara bağımlılığın kolay oluşabileceği madde ve ürünleri kullanmaya eğiliminin artmasına davranışsal belirtiler olarak gösterilebilir(Karacaoğlu ve Aslan,2013). Fiziksel belirtiler ele alındığında kişinin sahip olduğu yorgunluk enerjisinde olan düşme, yine yaşamış olduğu uyku bozukluğu ve fiziksel denilebilecek tüm sorunlar dâhil edilebilir. Bu saydığımız belirtiler tükenmişlik haricinde başka sorunları da gözümüzün önüne getirebilir. Ancak yapılan işle birlikte ele aldığımızda kişide görülen tükenmenin ilk sancıları olarak ele almak, bu tükenme ile başa çıkmada gösterilecek birinci seviye olmalıdır. Daha sonraki seviyeler tükenmenin nereden kaynaklandığı ve kişinin sahip olduğu tükenme olgusunu yükselten değişkenleri belirlemek olacaktır (Arı ve Bal 2008). Örgütteki performanslarını fazla enerji ile gerçekleştiren bireyler dönem dönem, bazen tüm gün hatta sabahlara kadar çalışıp sadece çok az bir uykuyla ertesi gün gitmesi gereken işlerine tüm enerjisi ile devam ettikleri görülebilir. Tükenmişlik duygusu yaşayan insanların hemen hemen hepsi iş hayatların bu şekilde giriş yapmışlar. Ancak bir zamanlar bu kadar yüksek enerjiye sahip bireyler tükenmişlikleri başladığı andan itibaren fiziksel olarak enerji seviyeleri düşebilir. Bu düşüşse bireyde fiziksel açıdan ileri derecede rahatsızlık, hastalıklara

sebepe olabilmektedir. Örnek verilecek olursa kişinin yaşamış olduğu yorgun olma durumu ,bitkin his, üşengeçlik, yüksek seviyede bitmek bilmeyen baş ağrıları, uyku sisteminde bozulmalar, hızlı gerçekleşen kilo kayıpları, sık sık hastalık geçirme eğilimleri bunlara örnek olarak gösterilebilir (Gürses,2006).

## **2.9.Tükenmişlik Modelleri**

Tükenmişlik araştırıldığında doğası gereği nedensel olarak farklılıklarını ve ortaya çıkış süreçlerini incelemiş ve bu tükenmişlik olgusunun engellenmesi için birbirinden farklı modeller ortaya atılmıştır. Bu başlık altında literatürde bahsedilen bu modeller ele alınacaktır.

### **2.9.1.Maslach tükenmişlik modeli**

Günümüz literatüründe kullanılan en elverişli model olarak Maslach 'ın modeli görülmektedir. Aralarında birbiri ile bağlantılı üç farklı boyut bulunduran bir model olarak oluşturulmuştur. Boyutları ele aldığımızda bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmadır (Altay ve Akgül,2010). Maslach tarafından bakıldığında tükenmişlik; bireyin yaptığı iş ve bunlara karşı gösterdiği duygusal ve streslere yönelik verdiği tepki olarak, duyarsızlaşma, duygu bağlamında bitkinleşme ile az seviyede bireysel başarı olarak alt boyutlarda gösterilmektedir. Verilen bu boyutlarda benzer şekilde bireyin hayatında yaşadığı tükenmişlik durumunu kötü yönde etkileyen evreleri göstermektedir (Sandıkçı,2010).

#### *2.9.1.1.Duygusal tükenme*

Maslach Tükenmişlik Model'inde bahsi geçen ilk boyut duygusal tükenmedir. Fazlasıyla birebir yüz yüze iletişimin çok daha fazla görüldüğü mesleklerde performans gösteren kişilerde görülmektedir. Maslach Tükenmişlik Model'ine göre bu alt başlık tükenmişlik kavramının en birinci basamağı, ortası ve en fazla önem arz eden parçasıdır. Bu parça diğerlerine nazaran daha fazla organizasyon, iş stresi ile daha fazla bağlantılıdır. Birey duygu yönelimi olarak yoğun bir iş temposu içerisinde ise zorlanmakta ve diğerlerin beklediği beklentiler tarafından mağdur edilmektedir. Tam bu sırada duygusal tükenme kavramı yaşanan bu olaya karşıt bir şekilde kendini göstermektedir (Uysal,2007).

#### *2.9.1.2.Duyarsızlaşma*

Literatürde duyarsızlaşma kavramı; kişinin bir diğer kişilere karşı göstermiş olduğu kötü negatif davranışları ifade etmektedir. İncelendiği zaman duyarsızlaşma ilk evre

olan duygusal tükenmeden sonra ortaya çıkan bir tepki şeklidir. Duyarsızlaşma boyutunda kişi kendi korunaklı alanını oluşturmak için her ne kadar diğer kişilerden uzak durmaya çalışsa da daha sonra davranış şekli olarak insanlıktan uzak şekillere bürünür. Maslach modeline göre bu duyarsızlaşma tükenmişlik kavramı içerisindeki kişiler arası boyutu göstermektedir (Teoğa,2016). Birey ilk olarak kendi ve daha sonrasında işten uzaklaşmaya başladığında bulunduğu örgüte yönelik hayallerini hedeflerini ve heyecanı azalmakta, kaybetmekte. Hizmeti sunduğu bireyleri ise sadece bir nesne gibi görmekte, istek ve arzularına önem vermemekte, düşman tavırlar içerisinde kötü tepkiler göstermektedirler. Kişinin bu gösterdiği davranışın altına baktığımızda başkalarına karşı yabancı duygusu ve bireyin diğerlerine karşı yarattığı bir savunma içgüdüğü yatmaktadır (Gündüz,2005).

### *2.9.1.3. Kişisel başarı*

Üçüncü boyut olarak kişisel başarı, bireyin sahip olduğu üstesinden gelme özelliği ve aynı zamanda başarıyı tanımlar. Bu açıdan baktığımızda başarısız olma durumu ise bireyin kendini beceriksiz yaptığı işin üstesinden gelememe durumunu olarak gösterilebilir. Bu boyuttayken birey kendisini yaptığı işte yeteneksiz ve bireysel anlamda başarısız görmektedir. Başka bir deyişle kişi; kendini devamlı kötü değerlendirme eyleminde (Izgar,2001). Bireysel olarak işe dönük performansında başarı eksikliği hisseden kişi yaptığı ve gerçekleştirdiği performansa karşı kendisini eksik hisseder. Aynı zamanda motivasyonel anlamda büyük kayıplar yaşar (Çetinkaya,2017).

### **2.9.2. Cherniss tükenmişlik modeli**

Yapılan literatür çalışmasında Cherniss, tükenmişlik ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Araştırmacı bu süreçte tıp alanında çalışanlar, hukuk alanında çalışanlar ve öğretmenleri yoğun bir şekilde gözlemleyerek bu modeli oluşturmuştur. Cherniss 'in bu modeline göre tükenmişlik olumsuz davranış ve tutumdaki farklılıklar oluşturmakta. Yani örnek verilecek olursa: kişide mesleki hedeflerine karşı azalma, bunların sonucunda yine kişide ortaya çıkan sorumlu hissetmede azalma, aynı bağlamda bulunduğu örgüt içerisindeki arkadaş çevresinden duygusal olarak uzaklaşma, aynı zamanda örgüte karşı yabancı hissetme ve kişinin bireysel olarak kendisine gösterdiği ilgi ve alakada yükselme görülmektedir (Çam,1999). Cherniss tükenmişliği bireyin iş, örgüt stresine karşı gösterdiği bir cevap, yine buna karşı gösterdiği tutum ve davranışlarda negatif anlamda farklılıklar görülmesi olarak tanımlanabilir (Gürbüz, Karapınar,2014).

### **2.9.3.Ederwich ve brodsky tükenmişlik modeli**

Araştırmacılar ortaya çıkardıkları bu tükenmişlik modelinde; birbiri peşi sıra gelen süreçler olduğu ve aynı zamanda bunların haz, sakinlik, engellenme, duyumsamama ve karışma gibi aşamalar olduklarını söylemektedirler. Kişi çalışmış olduğu işteki ilgisi diğer değişkenlere nazaran para kazanma ve yaşam koşullarını iyileştirme gibi bir çabayı daha fazla isteyeceklerini belirtmişlerdir. Buna karşı birey bu olayı sağlayamadığını hisseden ve maddi anlamda daha fazla getirisi olması gerektiğini, daha fazla bir getiriye hak ettiğini hisseden kişinin, işe gitme durumu gerçek anlamda bir sıkıntı haline dönüşür (Ay ve Avşaroğlu,2010). Araştırmacılar ortaya çıkardıkları bu modelde örgüt hayatını merkez olarak almış tükenmişliği açıklamaktadırlar. Onlara göre örgütteki çalışanların beklentileri karşılanmadığında bu bireylerde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Şahin ve Ateş,2017). Birey aslında mesleğini her şeyden üstün görmektedir. Tüm olumsuzluklara örneğin uykusuzluk, gerginlik, enerji eksikliği ve buna benzer olumsuzluklara devamlı uyum çalışmaktadır. Buna karşın örgütsel bağlamda beliren sorunlar örnek verilecek olursa; ön yargı, saygısızlık, sık sık kötü söz, fazla yapıcı olmayan eleştirme ve buna benzer sebeplerle birey sorun yaşamaya başlar (Işıklı ve Arslan,2018).

### **2.9.4.Meier tükenmişlik modeli**

Meier 1983 yılında geliştirdiği bu modelde kavramsal anlamda güçlendirme beklentisi sonuç ve yeterli olma, aynı zamanda bağlamsal anlamda işlem süreci olarak dört düzeyde açıklamıştır. Güçlendirme beklentisi bireyin yaptığı işin sonucunda ortaya çıkanların kişinin kendi hedefleri ile arasındaki uyumla alakalıdır. İkinci düzey olarak sonuç; kişinin arzuladığı sonucun ortaya çıkabilmesi için zorunlu olan her şeyi ifade eder. üçüncü düzey yeterli olma beklentisi: bireyin gösterdiği performansta sahip olduğu etkin ve yetkin durumu açıklar. Bağlamsal süreçte ise kişinin organizasyonda bulunan her türlü beklentileriyle ilgilidir. Örgütte bulunan gruplar örgütün yapısını, örgütün sahip olduğu öğrenme tarzını ve bireysel inançları son derece yüksek bir düzeyde etkiler (Köse,2019). Meier modeli öz yeterliliği kapsamaktadır. Öz yeterliliği ele aldığımızda ise bireyin kendine özel hedefleri, kendisine karşı gösterdiği güven ve kendisine inanma seviyesidir (Özcoşam,2018). Meier literatürde ortaya çıkardığı bu tükenmişlik modeli ile ilgili bilişsel ve davranışlar boyutlarıyla birlikte açıklamayı amaçlamıştır. Meier bu modelde tükenmişliği stres evresi olarak görmüş, ilerleyen psikolojik kısımları içerdiği ve zamanla oluştuğunu vurgulamaktadır (Palice,2020).

### **2.9.5. Pines tükenmişlik modeli**

Literatürde bu model incelendiğinde bireyleri iş ortamında sürekli baskı altında tutan ve ruhsal anlamda onları sıkıntıya sokan baskılayıcılar bulunmaktadır. Dolayısıyla bu baskılayıcılar tükenmişliğin oluşmasına sebep olmaktadır. Pines 'in modeline göre kişiler sürekli bu baskıyı hissettiklerinden sonra fiziksel, duygusal, zihinsel bir ağırlık ve aynı zamanda kendini yorgun hissetme durumuyla karşılaşır (Yaşar,2018). Bu modelde ilk düzey olan fiziksel bitkinlik incelendiğinde: kişide güçsüz olma, yorgun hissetme gibi işaretler ortaya çıkmaktadır. İkinci düzey olan duygusal bitkinlik incelendiğinde ise kişide çaresiz olma ve hayal kırıklığına uğrama gibi duyguların görüldüğü belirtilmiştir. Üçüncü düzeyi incelendiğinde zihinsel bitkinlikte kişi çevresine ve gerçekleştirdiği işe kötü bir tavır sergilemektedir (Özkan,2017).

### **2.10.İş Doymu ve Tükenmişlik**

Literatürde yapılan araştırmada iş doymu ölçeği ve iş doyumunu etkileyen değişken özelliklerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile kıyaslandığında kişisel başarı, duygusal tükenme alt düzeyleriyle, işle ilgili stres kaynakları ölçeğinin alt düzeyi ve yaş olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Tezel,2001).

Bu kavramlar belirli çizgilerle birbirlerinden koparılamamıştır. İşi yapan kişinin yaptığı işten mutlu olmaması çok yüksek ihtimalle iş ortamında ortaya çıkan doyumsuzluğa sebep olacaktır. Bu doymu sağlanmayan birey yaptığı işi sevmez, tükenmişlik olgusunu yaşayan bir bireyse işini çok seviyor olmasına rağmen yaptığı işte yetkin olmadığı konusunda fikirlere sahip olabilir. İş doymu kavramında yapılan işin, hep olumsuz tarafları öne çıkarılırken, tükenmiş kavramını ele aldığımızda bunların üstüne bireyin sahip olduğu bakış ve çevreye karşı gerçekleştirdiği değerlendirmelerin de olduğu görülmektedir. Birey yaptığı işte beklediği doyuma çıkamıyorsa kişi iş doyumsuzluğu yaşıyor demektir. Buna ek olarak birey iş doyumsuzluğu yaşıyorken aynı zamanda işine karşı kendini yetkin hissetmiyorsa tükenmiş olduğu söylenebilir (Alp,2007).

Literatürde yapılan bir diğer çalışma ise tükenmişlik ve iş doyumunu psikologlardan oluşan bir grupta araştırdıklarında cinsiyet, yaş ve tecrübe düzeyinin, iş doymu üzerinde herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığını, bireylerin yaşadığı düşük tükenme seviyesine sahip olanlarınsa yüksek düzeyde iş doymu sağladıkları gösterilmiştir (Proctor ve Steadman,2003).

İş doyum ve tükenmişliği incelediğimizde bu ikisi aralarında negatif anlamlı bağlantıya rastlanılmıştır. Çoğu araştırmacı iş doyumunu düzeyindeki araştırmayı tükenmişlik kavramının doğal bir sonucu olarak incelerken, çoğu ise bundan farklı sonuçlar bulmuşlardır. Musal ve arkadaşları 1995'te yaptıkları çalışma sonucunda: iş doyumunu tükenmeyi yüksek derecede etkileyen etkenlerden birisi olduğunu, iş doyumunda yaşın, cinsiyetin, sahip olunan eğitim düzeyine ekstra olarak bireyin gerçekleştirdiği işin konusu, kazandığı para, örgütteki yönetimsel kadronun yaklaşımı ve bulunduğu iş yerinde koşullar gibi etkenlerinde olduğunu söylemektedirler. Sonuç olarak tükenmişlik ve iş doyumuyla ilgili araştırılan çalışmalar incelendiğinde; bunu yaşayan kişilerin çok daha fazla diğer insanlarla birebir iletişimlerinin fazla olduğu insanlar olduğu görülmektedir (Gürsoy,2013). Bu sebeple bu çalışmanın da ana başlığı olan psikologlarda yaptıkları iş sebebiyle yüksek düzeyde bireyler arası iletişimlerinin çok fazla olduğu sektörlerde hizmet vermektedirler.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Yaptığımız araştırmada; “İlişkisel Tarama Model’i kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte olan değişimlerine ve farklılık varsa bunun ne olduğunu açıklamaya çalışır (Karasar, 2011).

#### 3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmamızın evreni Türkiye’de bulunan psikologlardır. Örneklem büyüklüğü ve güç analizi belirlenirken; belirli hata seviyelerinde t tablolarında görülen kuramsal düzey  $t=1.96$ , incelenecek olan durumun görüş yoğunluğu  $p=0.2$ , görülme sıklığı  $q=0.8$  ve olayın görüş sıklığına göre yapılmak istenen tolerans değeri  $0.05$  olarak belirlenmiştir. Bu hesaplamanın sonucunda çalışmamızın örneklem büyüklüğü  $245$  olarak belirlenmiş, çalışmamıza ise  $251$  psikolog katılım göstermiştir. Katılımcılar pandemi ve uzakta olma sebebiyle hazırlanan çevrimiçi anket ve ölçeklerle çalışmaya dâhil olmuştur. Bu çalışmanın duyurulması için yine sosyal medya platformları kullanılmıştır. Yaptığımız çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılarla hazırlanan bu anket çalışmaları paylaşılmıştır.

#### Araştırmanın Alınma Kriterleri

- Katılımcının Psikolog olması
- Katılımcının Türkiye’ de yaşıyor olması
- Katılımcının aktif olarak çalışıyor olması

#### 3.3.Veri Toplama Araçları

Katılımcılardan verilerimizi toplamak amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Sosyo demografik soru formu kullanılmıştır. Uzaktan araştırmaya katılacak katılımcılar için uzaktan erişime imkân sağlayan anket formları kullanılacaktır.

##### 3.3.1.Sosya demografik bilgi formu

Araştırmayı gerçekleştirenin hazırladığı bu sorular araştırmaya katılmayı kabul eden psikologların yaşlarını, cinsiyetlerini, öğrenim durumlarını, medeni durumlarını,

sigara kullanımı, çalıştığı kurum, çalışma şekli, iş deneyimi aylık kazanç soruları bulunmaktadır. Bu form çalışmaya katılmayı kabul eden psikologların değişkenlerini belirleyebilmek hedefiyle hazırlanmıştır.

### **3.3.2.Minnesota iş doyumu ölçeği**

Çalışmada kullanılan bu ölçek daha öncede belirtildiği üzere Weiss 'in ve arkadaşlarının çalışmasıyla 1976'da geliştirilip, iş doyumunun 20 alt boyutunu incelemeyi hedef edinmiş bir ölçek türü olarak kullanılmaktadır. Bahsedilen 20 maddenin her biri beşli Likert tarzı hazırlanmış olup bu bölümlere ayrılmıştır. 1- Hiç tatmin edici değil.2- Tatmin edici değil.3-Ne tatmin edici ne değil.4- Tatmin edici5- Çok tatmin edici olarak hazırlanmıştır. Kullanılan formdan en düşük 20, en fazla alınabilecek puan ise 100 dür. Ülkemiz için gerekli olan geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından gerçekleştirilip iyi düzeyde olduğu görülmüştür (Ünsal ve Özalp,2005).

### **3.3.3.Maslach tükenmişlik ölçeği**

Araştırmaya katılan psikologların tükenmişlik düzeyleri görebilmek için kullandığımız bu ölçek Maslach ve Jackson'ın hazırladığı sene 1981'de geliştirilmiş ve ülkemizde de geçerli ve güvenilirlik seviyesi yüksek olan bu çalışma, Ergin tarafından sene 1992'de çalışılmış ve iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Bu ölçek toplam 22 alt başlıktan oluşup, beşli Likert tipi hazırlanmıştır. Bunlar ; 1 – Hiçbir zaman ,5- Her zaman olarak belirlenmişlerdir. Üç alt ölçekten oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde bunlar ; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak görülmektedir (Özmete,2016).

### **3.4. İstatistik Veri Analizi**

Verilerimiz SPSS programıyla değerlendirilecektir. Yapılan çalışmada  $p<0.05$  ve  $p<0.01$  anlam bakımından yüksek kabul edilmiştir. Değişkenlerde bulunan farklı alanların karşılaştırılabilmesi için 'Ki Kare' analiz yönteminden, iki veya daha fazla grup ortalamasının karşılaştırılabilmesi için 'Tek Yönlü ANOVA' ve birbiriyle ilişkisi olmayan iki ortalamanın arasındaki ilişki 'Student T testi' ile analiz edilecektir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 1. Psikologların İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin cinsiyet değişkeni ele alındığında anlam içeren bir fark olup olmadığını göstermek için hazırlanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Psikologların iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	X	Ss	T	df	P
Genel Toplam	Kadın	150	3,25	1,016	1,124	249	,262
	Erkek	101	3,09	1,181			

Tablo 1 incelendiğinde, psikologlara uygulanan iş doyum puan toplam olarak ( $t(249)=1,124, p>.05$ ), cinsiyet değişkeni ele alındığında istatistiki bağlamda anlam içeren fark görülmemektedir.

#### 2. Psikologların İş Doyumlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yaş değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan ‘tek yönlü varyans (ANOVA)’ istatistiği değerleri Tablomuzda gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Psikologların iş doyumlarının yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Genel Toplam	25-29	119	2,97	1,035	Gruplararası	12,912	3	4,304	3,772	,011
	30-34	52	3,27	1,134	Gruplarıçi	281,828	247	1,141		
	35-39	33	3,29	1,205	Toplam	294,739	250			
	40-45	47	3,56	,972						
	Total		251	3,18	1,086					

Tablo 2’ de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin genel toplamda ( $F(3,247)=3,772, p<.05$ ) yaş değişkeniyle arasında ilişki ele alındığında istatistiki anlamda fark görülmektedir. Görülen bu fark ele alındığında 25-29( $X=2,97$ ) yaş ile 30-34( $X=3,27$ ), 35-39( $X=3,29$ ),

40-45(X=3,56) yaş grupları arasında olup, 30-34(X=3,27), 35-39(X=3,29), 40-45(X=3,56) yaş grupları lehinedir.

### 3. Psikologların İş Doyumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğiyle öğrenim durumu değişkeni ele alındığında aralarında anlamlı bir farkın olup olmadığını görebilmek amacıyla hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Psikologların iş doyumlarının öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Öğrenim durumu	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Genel Toplam	Lisans	91	2,92	1,133	Gruplararası	17,984	2	8,992	8,058	,000
	Yüksek Lisans	110	3,18	1,045	Gruplarıçi	276,756	248	1,116		
	Doktora	50	3,67	,928	Toplam	294,739	250			
	Total	251	3,18	1,086						

Tablo 3’ de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin genel toplamda ( $F(2,248)= 8,058, p<.05$ ) öğrenim durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık lisans( $X=2,92$ ) ile yüksek lisans ( $X=3,18$ ) doktora ( $X=3,67$ ) arasında olup, yüksek lisans ( $X=3,18$ ), doktora( $X=3,67$ ) lehinedir.

### 4. Psikologların İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin medeni durum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Psikologların iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Öğrenim durumu	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Genel Toplam	Bekâr	134	2,88	1,067	Gruplararası	26,469	2	13,234	12,234	,000
	Evli	79	3,48	,988	Gruplarıçi	268,271	248	1,082		
	Boşanmış	38	3,63	1,050	Toplam	294,739	250			
	Total	251	3,18	1,086						

Tablo de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin genel toplamda ( $F(2,248)= 12,234, p<.05$ ) medeni durum değişkeniyle karşılaştırıldığında aralarında istatistiki anlamda geçerli bir fark olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık bekâr ( $X=2,88$ ) ile evli ( $X=3,48$ ) ve boşanmış( $X=3,63$ ) arasında olup, evli ve boşanmış bireyler lehinedir.

### 5. Psikologların İş Doyumlarının Sigara Kullanımı Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin sigara kullanımı değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Psikologların iş doyumlarının sigara kullanımı değişkenine göre t-testi sonuçları

	Sigara Kullanımı	N	X	Ss	T	df	P
Genel Toplam	Evet	119	3,13	1,128			

Tablo 5 incelendiğinde, psikologlara uygulanan iş doyumunu genel toplamda ( $t(249)= ,780,p>.05$ ), sigara kullanımı değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

### 6. Psikologların İş Doyumlarının Çalışılan Kurum Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin çalışılan kurum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Psikologların iş doyumlarının çalışılan kurum değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Çalışılan Kurum	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Genel Toplam	Psikoteknik	47	3,09	1,036	Gruplararası	4,740	4	1,185	1,005	,405
	Rehabilitasyon	46	3,25	1,044	Gruplariçi	290,000	246	1,179		
	Danışmanlık merkezi	25	3,47	1,053	Toplam	294,739	250			
	Devlet hastanesi	65	3,02	1,179						
	Özel hastane	68	3,26	1,066						
	Total	251	3,18	1,086						

Yukarıda Tablo 6’da verilen de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında, psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin genel toplamda ( $F(4,246)= 1,005, p>.05$ ) çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

### 7. Psikologların İş Doyumlarının Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin çalışma şekli değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Psikologların iş doyumlarının çalışma şekli değişkenine göre t-testi sonuçları

	Çalışma Şekli	N	X	Ss	T	Df	P
Genel Toplam	Fulltime	189	3,39	,975	5,633	249	,000
	Parttime	62	2,55	1,163			

Tablo 7 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu genel toplamda ( $t(249)= 5,633, p<.05$ ), çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bulunan bu fark parttime( $X=3,39$ ) lehinedir.

### 8. Psikologların İş Doyumlarının İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iş deneyimi değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.** Psikologların iş doyumlarının iş deneyimi değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Genel Toplam	1-5	28	2,63	1,030	Gruplararası	25,598	3	8,533	7,831	,000
	6-10	67	2,85	1,057	Gruplariçi	269,142	247	1,090		
	11-15	80	3,37	1,040	Toplam	294,739	250			
	16-20	76	3,48	1,041						
	Total	251	3,18	1,086						

Tablo 8’deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) verilerine bakıldığında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin genel toplamda ( $F(3,247)=7,831, p<.05$ ) iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık 1-5(2,63) yılı ile 6-10 ( $X=2,85$ ), 11-15 ( $X=3,37$ ), 16-20 ( $X=3,48$ ) yıl grupları arasında olup, 6-10 ( $X=2,85$ ), 11-15 ( $X=3,37$ ), 16-20 ( $X=3,48$ ) yıl grupları lehinedir.

### 9. Psikologların İş Doyumlarının Aylık Kazanç Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin aylık kazanç değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri tablomuzda gösterilmiştir.

**Tablo 9.** Psikologların iş doyumlarının aylık kazanç değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Aylık Kazanç	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Genel Toplam	0-2500	20	2,34	,756	Gruplararası	23,372	3	7,791	7,091	,000
	2051-5000	41	3,04	1,177	Gruplariçi	271,367	247	1,099		
	5001-7500	78	3,10	1,057	Toplam	294,739	250			
	7500 ve üzeri	112	3,45	1,036						
	Total	251	3,18	1,086						

Tablo 9’de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin genel toplamda ( $F(3,247)=7,091, p<.05$ ) aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Veriler sonucunda ortaya çıkan bu fark 0-2500( $X=2,34$ ) maaş aralığı ile 2051-5000( $X=3,04$ ), 5001-7500( $X=3,10$ ), 7500 ve üzeri( $X=3,45$ ) maaş aralığı grupları arasında olup, 2051-5000( $X=3,04$ ), 5001-7500( $X=3,10$ ), 7500 ve üzeri( $X=3,45$ ) maaş aralığı grupları lehinedir.

## 10. Psikologların Tükenmişliklerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin cinsiyet değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo10'da verilmiştir.

**Tablo 10.** Psikologların tükenmişliklerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	df	P
Duygusal	Kadın	150	2,9970	,54173	-,044	249	,965
	Erkek	101	3,0000	,48914			
Duyarsızlaşma	Kadın	150	3,0453	,83164	-1,115	249	,266
	Erkek	101	3,1703	,92580			
Başarı	Kadın	150	3,0400	,77114	-,803	249	,422
	Erkek	101	3,1200	,77840			
Toplam	Kadın	150	3,0236	,52961	-,845	249	,399
	Erkek	101	3,0824	,55502			

Tablo 10 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal ( $t(249)=-,044$ ,  $p>.05$ ), duyarsızlaşma ( $t(249)= -1,115$ ,  $p>.05$ ), başarı ( $t(249)= -,803$ ,  $p>.05$ ), genelinde toplamda ( $t(249)= -,845$ ,  $p>.05$ ), cinsiyet değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

## 11. Psikologların Tükenmişliklerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin yaş değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri aşağıdaki tablomuzda gösterilmiştir.



**Tablo 11.** Psikologların tükenmişliklerinin yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın					
					Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal	25-29	119	2,8655	,51912	Gruplararası	6,410	3	2,137	8,617	,000
	30-34	52	3,1047	,47520	Gruplariçi	61,244	247	,248		
	35-39	33	2,9192	,48692	Toplam	67,654	250			
	40-45	47	3,2719	,47413						
	Total	251	2,9982	,52021						
Duyarsızlaşma	25-29	119	3,3311	,74125	Gruplararası	18,589	3	6,196	8,944	,000
	30-34	52	3,0769	,88664	Gruplariçi	171,116	247	,693		
	35-39	33	2,9818	,96613	Toplam	189,705	250			
	40-45	47	2,6000	,88857						
	Total	251	3,0956	,87110						
Başarı	25-29	119	3,2616	,72138	Gruplararası	12,186	3	4,062	7,302	,000
	30-34	52	3,0649	,74487	Gruplariçi	137,396	247	,556		
	35-39	33	2,9735	,93894	Toplam	149,582	250			
	40-45	47	2,6702	,65079						
	Total	251	3,0722	,77352						
Toplam	25-29	119	3,1154	,53821	Gruplararası	1,928	3	,643	2,239	,084
	30-34	52	3,0839	,53619	Gruplariçi	70,877	247	,287		
	35-39	33	2,9532	,63367	Toplam	72,805	250			
	40-45	47	2,9004	,44684						
	Total	251	3,0473	,53965						

Yukarıdaki Tablo 11 içerisinde bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal( $F(3,247)= 8,617, p<.05$ ) alt boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık 25-29( $X=2,8655$ ), 35-39( $X=2,9192$ ) yaş grupları ile 30-34( $X=3,1047$ ), 40-45( $X=2,6702$ ) yaş grupları arasında olup, 25-29( $X=2,8655$ ), 35-39( $X=2,9192$ ) yaş grupları lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma( $F(3,247)= 8,944, p<.05$ ) alt boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık 25-29( $X=3,3311$ ), 30-34( $X=3,0769$ ) yaş grupları ile 35-39( $X=2,9818$ ), 40-45( $X=2,6000$ ) yaş grupları arasında olup, 25-29( $X=3,3311$ ), 30-34( $X=3,0769$ ) yaş grupları lehinedir.

Yukarıda hazırlamış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği başarı ( $F(3,247)= 7,302, p<.05$ ) alt

boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık 25-29( $X=3,2616$ ), 30-34( $X=3,0649$ ) yaş grupları ile 35-39( $X=2,9735$ ), 40-45( $X=2,6000$ ) yaş grupları arasında olup, 35-39( $X=2,9818$ ), 40-45( $X=2,6000$ ) yaş grupları lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan tablodaki bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel toplamda ( $F(3,247)= 2,239$ ,  $p>.05$ ) yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

## 12. Psikologların Tükenmişliklerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri aşağıdaki tablomuzda verilmiştir.

**Tablo 12.** Psikologların tükenmişliklerinin öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Öğrenim durumu	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı				
					KT	Sd	KO	F	P
Duygusal	Lisans	91	2,8400	,53318	Gruplararası	8,347	2	4,174	17,453,000
	Yüksek Lisans	110	2,9717	,49518	Gruplarıçi	59,306	248	,239	
	Doktora	50	3,3444	,37780	Toplam	67,654	250		
	Total	251	2,9982	,52021					
Duyarsızlaşma	Lisans	91	3,2527	,84792	Gruplararası	14,829	2	7,414	10,515,000
	Yüksek Lisans	110	3,1855	,82827	Gruplarıçi	174,876	248	,705	
	Doktora	50	2,6120	,84988	Toplam	189,705	250		
	Total	251	3,0956	,87110					
Başarı	Lisans	91	3,2679	,71457	Gruplararası	11,942	2	5,971	10,758,000
	Yüksek Lisans	110	3,0966	,81180	Gruplarıçi	137,640	248	,555	
	Doktora	50	2,6625	,63650	Toplam	149,582	250		
	Total	251	3,0722	,77352					
Toplam	Lisans	91	3,0894	,51682	Gruplararası	,887	2	,443	1,529 ,219
	Yüksek Lisans	110	3,0657	,60395	Gruplarıçi	71,918	248	,290	
	Doktora	50	2,9300	,40710	Toplam	72,805	250		
	Total	251	3,0473	,53965					

Analizler sonucu ortaya çıkan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal ( $F(2,248)= 17,453, p <.05$ ) alt boyutunda öğrenim durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı fark doktora ( $X=3,3444$ ) ve lisans ( $X=2,8400$ ), yüksek lisans ( $X=2,9717$ ) arasında olup, doktora( $X=3,3444$ ) lehinedir.

Yukarıda hazırlamış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma( $F(2,248)= 10,515, p<.05$ ) alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Anlamlı farklılık doktora ( $X=2,6120$ ) ile lisans ( $X=3,2527$ ), yüksek lisans ( $X=3,1855$ ) arasında olup, lisans ( $X=3,2527$ ), yüksek lisans ( $X=3,1855$ ) lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği başarı ( $F(2,248)= 10,758, p<.05$ ) alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Anlamlı farklılık doktora ( $X=2,6625$ ) ile lisans ( $X=3,2679$ ), yüksek lisans ( $X=3,0966$ ) arasında olup, lisans ( $X=3,2679$ ), yüksek lisans ( $X=3,0966$ ) lehinedir.

Yukarıda hazırlamış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel toplamda ( $F(2,248)= 1,529, p>.05$ ) öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

### **13. Psikologların Tükenmişliklerinin Medeni Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları**

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin medeni durumu değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri aşağıdaki tablomuzda gösterilmiştir.

**Tablo 13.** Psikologların tükenmişliklerinin medeni durum değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum			Varyansın Kaynağı						
	N	X	Ss	KT	Sd	KO	F	P		
Duygusal	Bekar	134	2,8532	,49383	Gruplararası	6,240	2	3,120	12,599,000	
	Evli	79	3,1927	,48975	Gruplariçi	61,414	248	,248		
	Boşanmış	38	3,1053	,52685	Toplam	67,654	250			
	Total	251	2,9982	,52021						
Duyarsızlaşma	Bekar	134	3,3433	,78849	Gruplararası	18,046	2	9,023	13,036,000	
	Evli	79	2,8532	,87455	Gruplariçi	171,659	248	,692		
	Boşanmış	38	2,7263	,89009	Toplam	189,705	250			
	Total	251	3,0956	,87110						
Başarı	Bekar	134	3,2780	,75104	Gruplararası	12,769	2	6,385	11,573,000	
	Evli	79	2,8861	,72755	Gruplariçi	136,813	248	,552		
	Boşanmış	38	2,7336	,74445	Toplam	149,582	250			
	Total	251	3,0722	,77352						
Toplam	Bekar	134	3,1191	,54559	Gruplararası	1,852	2	,926	3,236 ,041	
	Evli	79	3,0040	,52250	Gruplariçi	70,953	248	,286		
	Boşanmış	38	2,8840	,52167	Toplam	72,805	250			
	Total	251	3,0473	,53965						

Yukarıdaki Tablo 13 içerisinde bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal( $F(2,248)= 12,599$ ,  $p<.05$ ) alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Anlamlı farklılık bekar ( $X=2,8532$ ) ile evli( $X=3,1927$ ) ve boşanmış( $X=3,1053$ ) bireyler arasında olup, evli( $X=3,1927$ ) ve boşanmış( $X=3,1053$ ) bireyler lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma( $F(2,248)= 13,036$ ,  $p<.05$ ) alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık bekar( $X=3,3433$ ) ile evli( $X=2,8532$ ) ve boşanmış( $X=2,7263$ ) bireyler arasında olup, bekar( $X=3,3433$ ) bireyler lehinedir.

Yukarıda hazırlamış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği başarı (F(2,248)= 11,573, p<.05) alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Anlamlı farklılık bekâr(X=3,2780) ile evli(X=2,8861) ve boşanmış(X=2,7336) bireyler arasında olup, bekâr(X=3,2780) bireyler lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıktığı görülen bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel toplamda (F(2,248)= 3,236, p >.05) medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bu anlamlı farklılık bekâr(X=3,1191) ve evli(X=3,0040) ile boşanmış(X=2,8840) bireyler arasında olup, bekâr (X=3,1191) ve evli(X=3,0040) bireyler lehinedir.

#### 14. Psikologların Tükenmişliklerinin Sigara Kullanımı Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin sigara kullanımı değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo14’de verilmiştir.

**Tablo 14.** Psikologların tükenmişliklerinin sigara kullanımı değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Sigara Kullanımı	N	X	Ss	t	df	P
Duygusal	Hayır	132	3,0564	,53815	1,875	249	,062
	Evet	119	2,9337	,49380			
Duyarsızlaşma	Hayır	132	3,0242	,88310	-1,370	249	,172
	Evet	119	3,1748	,85432			
Başarı	Hayır	132	3,0057	,79266	-1,438	249	,152
	Evet	119	3,1460	,74811			
Toplam	Hayır	132	3,0306	,53499	-,513	249	,608
	Evet	119	3,0657	,54644			

Tablo 14 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal (t(249)=1,875, p >.05 ), duyarsızlaşma (t(249)= -1,370, p >.05 ), başarı (t(249)= -1,438, p >.05 ), genel toplamda (t(249)= -,845,p>.05), sigara kullanımı değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

#### 15. Psikologların Tükenmişliklerinin Çalışılan Kurum Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin çalışılan kurum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 15.** Psikologların tükenmişliklerinin çalışılan kurum değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışılan Kurum	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Duygusal	Psikoteknik	47	2,9929	,55430	Gruplararası	3,283	4	,821	3,136	,015
	Rehabilitasyon	46	2,7850	,55452	Gruplarıçi	64,371	246	,262		
	Danışmanlık merkezi	25	3,1822	,55729	Toplam	67,654	250			
	Devlet hastanesi	65	3,0085	,41681						
	Özel hastane	68	3,0686	,51584						
	Total	251	2,9982	,52021						
Duyarsızlaşma	Psikoteknik	47	3,1702	,92781	Gruplararası	4,629	4	1,157	1,538	,192
	Rehabilitasyon	46	3,2609	,72892	Gruplarıçi	185,076	246	,752		
	Danışmanlık merkezi	25	3,2720	,80804	Toplam	189,705	250			
	Devlet hastanesi	65	3,0431	,91957						
	Özel hastane	68	2,9176	,87910						
	Total	251	3,0956	,87110						
Başarı	Psikoteknik	47	3,2021	,82156	Gruplararası	6,823	4	1,706	2,940	,021
	Rehabilitasyon	46	3,1766	,66592	Gruplarıçi	142,758	246	,580		
	Danışmanlık merkezi	25	3,2050	,68739	Toplam	149,582	250			
	Devlet hastanesi	65	3,1327	,87997						
	Özel hastane	68	2,8051	,67863						
	Total	251	3,0722	,77352						
Toplam	Psikoteknik	47	3,1093	,64934	Gruplararası	1,674	4	,419	1,448	,219
	Rehabilitasyon	46	3,0356	,50642	Gruplarıçi	71,131	246	,289		
	Danışmanlık merkezi	25	3,2109	,48619	Toplam	72,805	250			
	Devlet hastanesi	65	3,0615	,55295						
	Özel hastane	68	2,9385	,47243						
	Total	251	3,0473	,53965						

Tablo 15’ de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal( $F(4,246)= 3,136, p<.05$ ) alt boyutunda çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark psikoteknik ( $X=2,9929$ ), rehabilitasyon ( $X=2,7850$ ) ile danışmanlık merkezi( $X=3,1822$ ), devlet hastanesi( $X=3,0085$ ) ve özel hastane( $X=3,0686$ ) arasında olup danışmanlık merkezi( $X=3,1822$ ), devlet hastanesi( $X=3,0085$ ) ve özel hastane( $X=3,0686$ ) lehinedir.

Tablo 15’ de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duyarsızlaşma( $F(4,246)= 1,538, p>.05$ ) çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir

Yukarıda hazırlanmış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin başarı  $F(4,246)= 2,940, p<.05$ ) çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark özel hastane( $X=2,8051$ ) ile psikoteknik( $X=3,2021$ ), rehabilitasyon ( $X=3,1766$ ), danışmanlık merkezi( $X=3,2050$ ) ve devlet hastanesi( $X=3,1327$ ) arasında olup psikoteknik( $X=3,2021$ ), rehabilitasyon( $X=3,1766$ ), danışmanlık merkezi( $X=3,2050$ ) ve devlet hastanesi( $X=3,1327$ ) lehinedir.

Tablo 15’ de bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin genel toplamda ( $F(4,246)= 1,448, p>.05$ ) çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

## 16. Psikologların Tükenmişliklerinin Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin çalışma şekli değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 16’ da verilmiştir.

**Tablo 16.** Psikologların tükenmişliklerinin çalışma şekli değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Sigara Kullanımı	N	X	Ss	t	df	P																																
Duygusal	Partime	189	3,0212	,53134	1,221	249	,223																																
	Fulltime	62	2,9283	,48206				Duyarsızlaşma	Partime	189	2,9460	,82658	-4,970	249	,000	Fulltime	62	3,5516	,85060	Başarı	Partime	189	2,9497	,72781	-4,549	249	,000	Fulltime	62	3,4456	,79465	Toplam	Partime	189	2,9781	,51706	-3,630	249	,000
Duyarsızlaşma	Partime	189	2,9460	,82658	-4,970	249	,000																																
	Fulltime	62	3,5516	,85060				Başarı	Partime	189	2,9497	,72781	-4,549	249	,000	Fulltime	62	3,4456	,79465	Toplam	Partime	189	2,9781	,51706	-3,630	249	,000	Fulltime	62	3,2581	,55638								
Başarı	Partime	189	2,9497	,72781	-4,549	249	,000																																
	Fulltime	62	3,4456	,79465				Toplam	Partime	189	2,9781	,51706	-3,630	249	,000	Fulltime	62	3,2581	,55638																				
Toplam	Partime	189	2,9781	,51706	-3,630	249	,000																																
	Fulltime	62	3,2581	,55638																																			

Tablo 16 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal ( $t(249)=1,221, p >.05$ ) alt boyutunda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir.

Tablo 16 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma ( $t(249) = -4,970, p < .05$ ) alt boyutunda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark fulltime ( $X=3,5516$ ) lehinedir.

Tablo 16 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği başarı ( $t(249) = -4,549, p > .05$ ) alt boyutunda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark fulltime ( $X=3,4456$ ) lehinedir.

Tablo 16 incelendiğinde, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel toplamda ( $t(249) = -3,630, p < .05$ ), çalışma şekli şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark fulltime ( $X=3,2581$ ) lehinedir.

### **17. Psikologların Tükenmişliklerinin İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Bulguları**

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin iş deneyimi değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri aşağıdaki tablomuzda gösterilmiştir.



**Tablo 17.** Psikologların tükenmişliklerinin iş deneyimi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın					
					Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal	1-5	28	2,7579	,45668	Gruplararası	5,775	3	1,925	7,684	,000
	6-10	67	2,8823	,56520	Gruplariçi	61,879	247	,251		
	11-15	80	2,9833	,50069	Toplam	67,654	250			
	16-20	76	3,2047	,45254						
	Total	251	2,9982	,52021						
Duyarsızlaşma	1-5	28	3,4000	,67550	Gruplararası	16,771	3	5,590	7,984	,000
	6-10	67	3,4269	,82675	Gruplariçi	172,935	247	,700		
	11-15	80	2,9675	,83375	Toplam	189,705	250			
	16-20	76	2,8263	,89879						
	Total	251	3,0956	,87110						
Başarı	1-5	28	3,4688	,64516	Gruplararası	17,989	3	5,996	11,25	,000
	6-10	67	3,3899	,70695	Gruplariçi	131,592	247	,533		
	11-15	80	2,8891	,78252	Toplam	149,582	250			
	16-20	76	2,8388	,72106						
	Total	251	3,0722	,77352						
Toplam	1-5	28	3,1623	,51847	Gruplararası	2,866	3	,955	3,374	,019
	6-10	67	3,1906	,53480	Gruplariçi	69,939	247	,283		
	11-15	80	2,9455	,59685	Toplam	72,805	250			
	16-20	76	2,9856	,45698						
	Total	251	3,0473	,53965						

Yukarıdaki Tablo 17 içerisinde bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal( $F(3,247)= 7,684, p<.05$ ) iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 1-5 ( $X=2,7579$ ), 6-10 ( $X=2,8823$ ), 11-15 ( $X=2,9833$ ) ile 16-20( $X=3,2047$ ) sene grupları arasında olup 16-20( $X=3,2047$ ) sene grupları lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan tablodaki bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duyarsızlaşma( $F(3,247)= 7,984, p<.05$ ) iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 1-5( $X=3,4000$ ), 6-10( $X=3,4269$ ) ile 11-15( $X=2,9675$ ), 16-20( $X=2,8388$ ) sene grupları arasında olup 1-5( $X=3,4000$ ), 6-10( $X=3,4269$ ) sene grupları lehinedir.

Yukarıda hazırlamış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin başarı ( $F(3,247)= 11,255, p<.05$ ) iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir.

Ortaya çıkan bu fark 1-5(X=3,4688), 6-10(X=3,3899) ile 11-15(X=2,8891), 16-20(X=2,8388) sene grupları arasında olup 1-5(X=3,4688), 6-10(X=3,3899) sene grupları lehinedir.

Yukarıda hazırlanmış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin genel toplamda (F(3,247)= 3,374, p<.05) iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 1-5(X=3,1623), 6-10(X=3,1906) ile 11-15(X=2,9455), 16-20(X=2,9856) sene grupları arasında olup 1-5(X=3,1623), 6-10(X=3,1906) sene grupları lehinedir.

### 18. Psikologların Tükenmişliklerinin Aylık Kazanç Değişkenine İlişkin Bulguları

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin aylık kazanç değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18.** Psikologların tükenmişliklerinin aylık kazanç değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Aylık Kazanç	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Duygusal	0-2500	20	2,8111	,39834	Gruplararası	2,334	3	,778	2,943	,034
	2501-5000	41	2,9810	,51932	Gruplariçi	65,319	247	,264		
	5001-7500	78	2,9145	,54195	Toplam	67,654	250			
	7500 ve üzeri	112	3,0962	,51027						
	Total	251	2,9982	,52021						
Duyarsızlaşma	0-2500	20	3,9300	,52022	Gruplararası	26,732	3	8,911	13,50	,000
	2501-5000	41	3,3854	,78152	Gruplariçi	162,973	247	,660	5	
	5001-7500	78	3,1410	,81103	Toplam	189,705	250			
	7500 ve üzeri	112	2,8089	,86343						
	Total	251	3,0956	,87110						
Başarı	0-2500	20	3,7500	,34887	Gruplararası	22,308	3	7,436	14,43	,000
	2501-5000	41	3,2835	,67025	Gruplariçi	127,274	247	,515	1	
	5001-7500	78	3,2115	,75896	Toplam	149,582	250			
	7500 ve üzeri	112	2,7768	,75121						
	Total	251	3,0722	,77352						
Toplam	0-2500	20	3,4068	,34380	Gruplararası	5,362	3	1,787	6,546	,019
	2501-5000	41	3,1829	,46682	Gruplariçi	67,443	247	,273		
	5001-7500	78	3,0740	,56986	Toplam	72,805	250			

7500 ve üzeri	112	2,9148	,53251
Total	251	3,0473	,53965

Yukarıda hazırlanmış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal( $F(3,247)= 2,943, p<.05$ ) alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 0-2500( $X=2,8111$ ), 2501-5000( $X=2,9810$ ), 5001-7500( $X=2,9145$ ) ile 7500 ve üzeri( $X=3,0962$ ) kazanç aralıklarında arasında olup 7500 ve üzeri( $X=3,0962$ ) kazanç aralığı lehinedir.

Analizler sonucu ortaya çıkan tablodaki bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duyarsızlaşma( $F(3,247)= 13,505 p<.05$ ) alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 0-2500( $X=3,9300$ ), 2501-5000( $X=3,3854$ ), 5001-7500( $X=3,2115$ ) ile 7500 ve üzeri( $X=2,8089$ ) kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500( $X=3,9300$ ), 2501-5000( $X=3,3854$ ), 5001-7500( $X=3,2115$ ) kazanç aralığı lehinedir.

Hazırlanmış olduğumuz tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Tükenmişlik Ölçeğinin başarı ( $F(3,247)= 14,431, p<.05$ ) alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 0-2500( $X=3,7500$ ), 2501-5000( $X=3,2835$ ), 5001-7500( $X=3,2115$ ) ile 7500 ve üzeri( $X=2,7768$ ) kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500( $X=3,7500$ ), 2501-5000( $X=3,2835$ ), 5001-7500( $X=3,2115$ )kazanç aralığı lehinedir.

Yukarıda hazırlanmış olan tabloda bulunan bir yönlü varyans verilerine bakıldığında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin genel toplamda ( $F(3,247)= 6,546, p<.05$ ) aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Ortaya çıkan bu fark 0-2500( $X=3,4068$ ), 2501-5000( $X=3,1829$ ), 5001-7500( $X=3,0740$ ) ile 7500 ve üzeri( $X=2,9148$ ) kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500( $X=3,4068$ ), 2501-5000( $X=3,1829$ ), 5001-7500( $X=3,0740$ )kazanç aralığı lehinedir.

## 19. Psikologların İş Doyumları İle Tükenmişlikleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi

**Tablo 19.** Psikologların iş doyumları ile tükenmişlikleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere pearson çarpım moment korelasyon testi sonuçları

		İşdoyum				Tükenmişlik
		Toplam	Duygusal	Duyarsızlaşma	Başarı	Toplam
İşdoyum	r	1	,110	-,607**	-,682**	-,535**
Toplam	p		,000	,000	,000	,000
	N		251	251	251	251
Duygusal	R		1	,130*	,155*	,523**
	P			,000	,000	,000
	N			251	251	251
Duyarsızlaşma	R			1	,880**	,877**
	P				,000	,000
	N				251	251
Başarı	R				1	,905**
	P					,000
	N					251
Tükenmişlik	R					1
Toplam	P					
	N					

Tablo 19 incelendiğinde psikologların iş doyumları ile tükenmişlikleri ve alt boyutları aralarında istatistiki sonuçlar içerisinde anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Psikologların iş doyumları ile tükenmişlikleri genel toplamda ( $r = -,535, p < .01$ ) negatif yönde ve orta düzeyde, duygusal ( $r = ,110, p < .01$ ) alt boyutunda pozitif yönde, düşük düzeyde, duyarsızlaşma ( $r = -,607, p < .01$ ) alt boyutu ele alındığında ise negatif yönlü, orta seviyede, başarı ( $r = -,682, p < .01$ ) alt boyutu incelendiğinde ise negatif yönlü, orta seviyede ilişki bulunmaktadır.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma kapsamında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin cinsiyet değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Bir diğer ifadeyle psikologların iş doyumu cinsiyete göre değişiklik göstermemektedir. Literatür taraması yapıldığında bu sonucun tam aksine araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalardan bir tanesi, Eğinli (2009)'nin yapmış olduğu çalışmada kadın ile erkeklerin çalışma hayatında iş doyumlarının farklılık olduğunu görülmektedir.

Psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yaş değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın 25-29 yaş ile 30-34, 35-39, 40-45 yaş grupları arasında olup, 30-34, 35-39, 40-45 yaş grupları lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle psikologların yaşı ilerledikçe veya yaşı orta yaş ve sonrası olan psikologların iş doyumu daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu sonucu destekler nitelikte bazı sonuçlara rastlanmıştır. Literatür üzerindeki araştırmada yaş grupları yüksek olan öğretmen bireylerin, onlara göre daha az seviyede olan yaş gruplarındaki çalışanlardan daha yüksek seviyede iş doyumuna sahip oldukları (Günbayı ve Toprak, 2010); bir diğer çalışmada ilerleyen yaşlarda daha fazla iş doyumuna sahip olunduğu görülmüştür (Dinham ve Scott, 1996).

Yapılan araştırma sonucunda; psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) veri sonuçları incelendiğinde istatistiki anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamlı fark lisans, yüksek lisans ile doktora arasında olup, yüksek lisans ve doktora lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle lisans sonrası eğitim alan ve kariyer yapan psikologların iş doyumu daha fazladır. Kushnir ve arkadaşları 2000' de gerçekleştirdikleri çalışmada; hekimlerde mesleğe dayalı bilgi ve birikimleri güncelleme olanağı bulmanın ( eğitim

seviyesinin arttırmanın ) iş doyumunu düzeyi ile arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Bu sonuçlar araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmamızda; psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin medeni durum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde: istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın bekâr ile evli ve boşanmış arasında olup, evli ve boşanmış bireyler lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle evlenmiş ve evlenmiş boşanmış psikologların iş doyumunu daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu sonucunun aksi nitelikte bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bir tanesi, Durmuş ve Günay (2006)'ın yapmış oldukları araştırma medeni durumun iş doyumunu ile ilgili herhangi bir istatistiksel farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Bu araştırma kapsamında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin sigara kullanımı değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle psikologların iş doyumunu sigara kullanımına göre değişiklik göstermemektedir. Literatür taraması yapıldığın bu konuyla alakalı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmamızda bulunan, psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin çalışılan kurum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle psikologların iş doyumunu çalışılan kuruma göre değişiklik göstermemektedir. Literatür taraması sonucunda çalıştığı yerden güzel olanakları bulunan öğretim elemanı bireylerin iş doyum düzeylerinin kötü olanakları olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Murray ve Cunningham,2004). Genel anlamda ele aldığımızda atmosfer, yönetici kadrosu yani çalışılan kurumun özellikleri iş doyumunu yordayan özelliklerden olduğu görülmektedir (Dost ve Cenkseven,2008).

Yapılan araştırmada psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alışma Şekli değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturduğu görülmektedir. Ortaya çıkan fark, parttime lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle parttime yani kısa süre çalışan psikologların iş doyumları daha fazladır. Literatür taraması yapıldığın bu konuyla alakalı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Elde edilen verilere bakıldığında; psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iş deneyimi değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın 1-5 yılı ile 6-10, 11-15, 16-20 yıl grupları arasında olup, 6-10, 11-15, 16-20 yıl grupları lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle 5 sene üzerinde iş deneyimi olan psikologların iş doyumları fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu sonucuna benzer nitelikte bazı araştırmalara rastlanmıştır. nal ve arkadaşları (1998) yaptıkları araştırmada; içerisinde psikiyatristlerinde bulunduğu hekim grubunu incelediklerinde, bilgi, deneyim arttıa ve kariyer hedefleri doğrultusunda ilerledikçe hekimin yeterlilik duygusu gelişmekte ve yetkinleştiği sürece de, iş doyumunu artmaktadır. Bu çalışmanın verileri araştırmamızı destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında psikologlara uygulanan Minnesota İş Doyumu leğinin aylık değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın 0-2500 maaş aralığı ile 2051-5000, 5001-7500, 7500 ve üzeri maaş aralığı grupları arasında olup, 2051-5000, 5001-7500, 7500 ve üzeri maaş aralığı grupları lehine olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle 2500 TL zeri maaş alan psikologların iş doyumunu daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu sonucun tam aksine araştırmalar mevcuttur. Aksayan 1990 yılında hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcı olan hemşirelerin aylık kazanç ve iş doyum puanını analiz edildiğinde, istatistiki anlamda bir fark görülmemiştir (Aksayan,1990). Literatür bilgisi ile çalışma bulgularımız çelişmektedir. Buna sebep

olarak araştırmamıza katılan bireylerin uzunlama takip aşamasından geçmemesi olarak gösterilebilir.

Yaptığımız çalışmada, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik lğinin cinsiyet değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde istatistiki bağlamda anlam içeren bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle psikologların tükenmişlikleri cinsiyete göre değişiklik göstermemektedir. Literatür taraması yapıldığında bu sonucu destekler nitelikte bazı sonuçlara rastlanmıştır. Dadısmen (2016) ‘ da gerçekleştirdiği araştırmada, engelli bireyler ile birlikte çalışan eğitmenlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik seviyelerinde herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Nedenlerine bakıldığında; kadın ve erkek ayırımının olmadığının evrensel olarak kabul edilmeye başlaması ve beklentilerin tüm cinsiyetlerde benzer olması olarak öngörülebilir.

Çalışmanın sonucunda, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik lğinin yaş değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Bir diğer ifadeyle psikologların tükenmişlikleri yaşa göre değişiklik göstermemektedir. Duygusal alt boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 25-29, 35-39 yaş grupları ile 30-34, 40-45 yaş grupları arasında olup, 25-29, 35-39 yaş grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle duygusal alt boyutta psikologların tükenmişlikleri 25-29, 35-39 yaş gruplarında daha fazladır. Duyarsızlaşma alt boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 25-29, 30-34 yaş grupları ile 35-39, 40-45 yaş grupları arasında olup, 25-29, 30-34 yaş grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaşma alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri 25-29, 30-34 yaş gruplarında daha fazladır. Başarı alt boyutunda yaş değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 25-29, 30-34 yaş grupları ile 35-39, 40-45 yaş grupları arasında olup, 35-39, 40-45 yaş grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle başarı alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri 35-39, 40-45 yaş gruplarında daha fazladır. Örneğin, Otacıoğlu ’nun 2008 yılında öğretmenlerle yaptığı araştırmada 26-35 yaş aralığında olanların 36-45 yaşına sahip ve bu aralığı sağlayan bireylere göre



fazla seviyede tükenmişlik taşıdıkları açıklanmaktadır (Otacıoğlu,2008). Buna sebep olarak genç bireylerin, işte yaşadığı problemlerin üstesinden gelmek için bazı deneyimlere henüz sahip olmadıkları veya henüz meslek bağımlılığının tam anlamıyla gerçekleşmemesi olarak gösterilebilir (Dolunay,2002).

Araştırma kapsamında psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Başka bir deyişle ifadeyle psikologların tükenmişlikleri öğrenim durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Duygusal alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark doktora ile lisans, yüksek lisans arasında olup, doktora lehinedir. Bir başka ifadeyle duygusal alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri öğrenim durumu en üste seviyede en fazladır. Duyarsızlaşma alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark doktora ile lisans, yüksek lisans arasında olup, lisans, yüksek lisans lehinedir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaşma alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri öğrenim durumu doktora nazaran bir önceki seviyelerde daha fazladır. Başarı alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark doktora ile lisans, yüksek lisans arasında olup, lisans, yüksek lisans lehinedir. Bir başka ifadeyle başarı alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri öğrenim durumu doktora nazaran bir önceki seviyelerde daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu konuyla alakalı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin medeni durumu değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark bekâr ve evli ile boşanmış bireyler arasında olup, bekâr ve evli bireyler lehinedir. Bir diğer ifadeyle bekâr ve evli psikologların tükenmişlikleri boşanmış psikologlara göre daha fazladır. Duygusal alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan

fark bekar ile evli ve boşanmış bireyler arasında olup, evli ve boşanmış bireyler lehinedir. Bir diğer ifadeyle duygusal alt boyutunda evli ve boşanmış psikologların tükenmişlikleri bekâr psikologlara göre daha fazladır. Duyarsızlaşma alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark bekâr ile evli ve boşanmış bireyler arasında olup, bekâr bireyler lehinedir. Bir diğer ifadeyle duyarsızlaşma alt boyutunda bekâr psikologların tükenmişlikleri evli ve boşanmış psikologlara göre daha fazladır. Başarı alt boyutunda medeni durum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark bekâr ile evli ve boşanmış bireyler arasında olup, bekâr bireyler lehinedir. Bir diğer ifadeyle başarı alt boyutunda bekâr psikologların tükenmişlikleri evli ve boşanmış psikologlara göre daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında aynı sonucu destekler nitelikte bazı sonuçlar elde edilmiştir. Oğuzberk ve Aydın'ın 2008 yılında yaptığı çalışmada ruh sağlığıyla ilişkili alanlarda çalışan bireylerin, medeni durumları ve tükenmişlik seviyeleri incelendiğinde; istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre evli bireyler bekârlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Oğuzberk ve Aydın,2008). Maslach ve Jackson'ın 1985 yılında yapmış olduğu çalışmada ise bekâr bireylerin evlilere göre daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Yaptığımız çalışmayla bu literatür bilgisini çelişmesinin nedeni katılımcıların uzunlamasına takip döneminden geçmemiş olmaları olarak gösterilebilir (Maslach ve Jackson,1985).

Yaptığımız araştırmanın verilerine bakıldığında, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin sigara kullanımı değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde sigara kullanımı değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Bir başka ifadeyle psikologların tükenmişlikleri sigara kullanımına göre değişiklik göstermemektedir. Literatür taraması yapıldığında bu konuyla alakalı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırma kapsamında psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin çalışılan kurum değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Bir

başka ifadeyle psikologların tükenmişlikleri çalışılan kurumun türüne göre değişiklik göstermemektedir. Duygusal alt boyutunda çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark psikoteknik, rehabilitasyon ile danışmanlık merkezleri, devlet hastaneleri ile özel hastaneler arasında olup danışmanlık merkezleri, devlet hastaneleri ile özel hastaneler lehinedir. Bir başka ifadeyle duygusal alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri danışmanlık merkezi, devlet hastanesi ve özel hastanede; psikoteknik ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanlara göre daha fazladır. Duyarsızlaşma; çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaşma alt boyutuna göre psikologların tükenmişlikleri çalışılan kurumun türüne göre değişiklik göstermemektedir. Başarı alt boyutunda; çalışılan kurum değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark özel hastane ile psikoteknik, rehabilitasyon, danışmanlık merkezi ve devlet hastanesi arasında olup psikoteknik, rehabilitasyon, danışmanlık merkezi ve devlet hastanesi lehinedir. Bir başka ifadeyle başarı alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri özel hastane çalışanların; psikoteknik, rehabilitasyon, danışmanlık merkezi ve devlet hastanesinde çalışanlara göre daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu konuyla alakalı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yapmış olduğumuz bu araştırma verileri sonucunda, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin çalışma şekli değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde genel toplamda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark fulltime lehinedir. Bir başka ifadeyle fulltime çalışan psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Duygusal alt boyutunda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmemektedir. Başka ifadeyle duygusal boyutunda psikologların tükenmişlikleri çalışma şekline göre değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark fulltime lehinedir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaştırma alt boyutunda fulltime çalışan psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Başarı alt boyutu incelendiğinde ise çalışma şekli değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark fulltime lehinedir. Bir başka ifadeyle başarı alt boyutunda fulltime çalışan

psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Yapılan literatür çalışmasında hemşirelerin çalışma şekilleri ve tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Hemşirelerin örneklem olarak ele alındığı araştırma sonucunda, çalışma şekli ve tükenmişlik seviyesi arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır (Dizer, İyigün ve Kılıç,2008). Yaptığımız çalışmanın literatür bulgusu ile çelişmesinin sebebi hemşirelerin psikologlara göre daha fazla acil yardım gereksinimi olan kişilerle çalışması, psikologların nöbet usulüne uygun çalışma hayatlarının olmadığı, bu nedenle çalıştıkları saatlerin değişkenlik göstermediği ve hemşirelere göre daha az hasta gördükleri için olduğu varsayılmaktadır (Oğuzberk ve Aydın, 2008).

Yapılan bu araştırma kapsamında, psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin iş deneyimi değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 1-5, 6-10 ile 11-15, 16-20 sene grupları arasında olup 1-5, 6-10 sene grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle psikologların tükenmişlikleri iş deneyimleri 10 senenin altında ise daha fazladır. Duygusal iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 1-5, 6-10, 11-15 ile 16-20 sene grupları arasında olup 16-20 sene grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle duygusal alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri iş deneyimleri 15 seneden fazla olduğunda daha fazladır. Duyarsızlaşma iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 1-5, 6-10 ile 11-15, 16-20 sene grupları arasında olup 1-5, 6-10 sene grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle psikologların tükenmişlikleri duyarsızlaştırma alt boyutunda iş deneyimleri 10 senenin altında ise daha fazladır. Başarı iş deneyimi değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 1-5, 6-10 ile 11-15, 16-20 sene grupları arasında olup 1-5, 6-10 sene grupları lehinedir. Bir başka ifadeyle psikologların tükenmişlikleri başarı alt boyutunda iş deneyimleri 10 senenin altında ise daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında aynı sonucu destekler nitelik de bazı sonuçlar elde edilmiştir. Aslan ve ark 1996' da yaptıkları araştırmada mesleki deneyimine daha yeni başlamış olan hemşirelerin tükenmişlik seviyelerinin daha önce başlayanlara göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Buna sebep olarak çalışma hayatının başında, kişisel başarı ve duyarsızlaşma algılarında olumsuzluk yatarken,

daha sonraki yıllarda işin bir gerekliliği olarak bireylerin, daha sağ duyulu olduğu gösterilebilir ( Ay ve Avşaroğlu,2010).

Psikologlara uygulanan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin aylık kazanç değişkeniyle arasındaki bağlantı karşılaştırıldığında birbirleriyle anlam içeren bir fark olup olmadığını açıklayabilmek sebebiyle hazırlanmış olan tek yönlü varyans (ANOVA) verileri incelendiğinde genel toplamda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 ile 7500 ve üzeri kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 kazanç aralığı lehinedir. Bir başka ifadeyle 7500 TL altı maaş alan psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Duygusal alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 ile 7500 ve üzeri kazanç aralıklarında arasında olup 7500 ve üzeri kazanç aralığı lehinedir. Duygusal alt boyutunda psikologların tükenmişlikleri 7500 TL üzeri maaş alanlarda daha fazladır. Duyarsızlaşma alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 ile 7500 ve üzeri kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 kazanç aralığı lehinedir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaşma alt boyutunda 7500 TL altı maaş alan psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Başarı alt boyutunda aylık kazanç değişkeni ele alındığında istatistiki olarak anlamlı olan fark görülmektedir. Oluşan fark 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 ile 7500 ve üzeri kazanç aralıklarında arasında olup 0-2500, 2501-5000, 5001-7500 kazanç aralığı lehinedir. Bir başka başarı alt boyutunda ifadeyle 7500 TL altı maaş alan psikologların tükenmişlikleri daha fazladır. Literatür taraması yapıldığında bu konuyla alakalı birebir sonuçlar elde eden çalışmalara rastlanmamıştır ancak çalışanların elde ettikleri kazançların tükenmişlikleri ile negatif bir ilişkinin olduğuna rastlanmıştır.

Yapılan bu araştırmada, psikologların iş doyumları ile tükenmişlikleri genel toplamda negatif yönde ve orta düzeyde, duygusal alt boyutunda pozitif yönde ve düşük düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda negatif yönlü, orta seviyede, başarı alt boyutunda negatif yönlü, orta seviyede bağlantıya rastlanılmıştır. Bir diğer ifadeyle genel olarak psikologların iş doyumları arttığında tükenmişlikleri azalmaktadır.

## ÖNERİLER

- 1 . Yapılan bu araştırma Türkiye geneli psikologları kapsamaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalar iller arası karşılaştırmalı olarak yapılabilir. Yapılan bu karşılaştırma sonucunda bölgeler arası ve şehirlerarası değişkenlerin etkileri gözlemlenebilir.
- 2 . Yapılan bu çalışma pandemi sebebiyle Google form yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda yüz yüze toplanması kontrol mekanizmasının çok daha yüksek seviyede olmasını sağlayabilir.
- 3 . Sadece belirlenen sosyodemografik değişkenler ışığında yaptığımız çalışmada değişkenler fazlalaştırılarak daha fazla değişkenin kontrolü sağlanabilir.
- 4 . Yapılan çalışma yalnızca psikologlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı meslek gruplarında dâhil edilip, mesleki gruplar arası farklar karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, E. (2006). Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi.
- Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu, n. (2001). Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkilerinin irdelenmesi. *Doktora Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Aktaş, H., ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Alp, H. Ü. (2007). İşletmelerde tükenmişlik sendromu ile iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Altay, B., Gönener, D., ve Demirkiran, C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10-16.
- Altay, H., ve Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: hatay örneği/burnout level of travel agencies' employees: hatay sample. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 87-112.
- Altıncık, S. (1997). Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10(10), 135-154.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, A. (2008). Öğretmen adaylarının bilgisayar destekli eğitim yapmaya yönelik tutumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 7(24), 101-109.
- Aslan, S. H., Gürkan, B. S., Girginer, H. U., ve Ünal, M. (1996). İşe bağlı gerginlik ölçeğinin bir hemşire örnekleminde geçerlik ve güvenilirliği. *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi*, 4(4), 276-283.
- Aslan, Ş. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.

- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). "İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2):205-206
- Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Batıgün A.D, Şahin N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: atipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 17(1), 32-45.
- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V., ve Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması) (*Master's thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Çetinkaya, H. (2017). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (*Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).
- Çırakoğlu, H. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (59), 355-373.
- Çorapçı, A. (2015). Sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerinin tespiti. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman*
- Dadısmen, H. (2016). İstanbul büyükşehir belediyesi engelliler müdürlüğünde engelliler ile çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi (*Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Dikmen, A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Dinler, A. (2010). Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler (*Doctoral dissertation, SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü*).
- Dizer, B., İyigün, E., ve Kılıç, S. (2008). Yoğun bakım hemşirelerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 12(1), 1-11.
- Dolunay, A.(2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üni. Tıp Fakültesi Mecmuası*, 1, 51-62.



- Dolunay, A. B., ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik
- Dost, M. T., ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Durmuş, S., ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- 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.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve organizasyon. *İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*
- Eren, E. (1998). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. *İstanbul, Beta Yayınları.*
- (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. *İstanbul, Beta Yayınları*
- Ergeneli, A., ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: ankarada devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uygulanması, *VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ed R Bayraktar, I Dağ, Ankara, 143-151
- Erselcan, R. C., ve Özer, P. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Eryılmaz, A., ve Telman, N. (2008). Taksi şoförlüğü yapan kişilerin yaşam tarzları ve iş yaşamı hakkındaki düşüncelerinin iş doyumuyla ilişkisi (*Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Güneş, N. (2007). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.*
- Gürbüz, H., ve Karapınar, M. (2014). Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin maslach kriterlerine göre ölçülmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 267-278.

- Gürses, İ. (2006). Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Sakarya örneği) (*Master's thesis, Sakarya Üniversitesi*).
- Gürsoy, N. (2013). Hastane çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlik durumlarının aile yaşamına etkisi: kurum ev idaresi personeli üzerine bir uygulama.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinde tükenmişlik. *Nobel Yayın Dağıtım*.
- İştar, E., ve Arslan, T. (2018). Sağlık alanında tükenmişliği konu alan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi: 2000-2017 yılları. *Diyalektolog*, (17).
- Karacaoğlu, K., ve Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-476.
- Karakoç M., ve Ensari M.(2016). Hemşirelerde iş doyum ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması: kadıköy ilçesindeki sağlık kurumlarında bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*
- Köksal, H. (2009). Hemşirelerin empatik eğilim ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (*Doctoral dissertation, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü*).
- Koroğlu, Ö. (2011). İş doyum ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi
- Köse, E. (2019). Çalışanların duygusal zekâ düzeyleriyle tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin araştırılması.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi.
- Kushnir, T., Cohen, A. H., ve Kitai, E. (2000). Continuing medical education and primary physicians' job stress, burnout and dissatisfaction. *Medical education*, 34(6), 430-436.
- Locke, Edwin A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. in dunnette M.D. (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (pp.1297-1349). Rand-McNally: Chicago
- Luthans, F. (1995): *Organizational behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- Maslach C., and Jackson SE (1985). The role and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12 (7-8):837-850
- Maslach, C., Wilmar, S., and Michael, P. Leiter; (2001). "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.
- Metin, O. ve Güler, M. Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134.

- Murray, J. P.ve Cunningham, S. (2004). New rural community college faculty members and job satisfaction. *Community College Review*, 32 (2), 19-38.
- Musal, B, Elçi, Ö., ve Ergin, S. (1995) Uzman hekimlerde mesleki doyum. toplum ve hekim, 10(68): 2-7
- Olçay, Ç. (1999). Tükenmişlik üzerine bir değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-93.
- Otacıoğlu, S. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özcoşan, V. (2018). Farklı spor dallarındaki sporcuların tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre araştırılması (*Master's thesis, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü*).
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri (balıkesir ili merkez ilçeler örneği) (*Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Özkan, S. (2017). Gerçeklik şoku ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin resmi liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (muş ili örneği).
- Özmete, E. (2016). Yaşlı bakımı işinin psiko-sosyal riski: kurumsal yaşlı bakımında çalışanların stres nedenlerinin, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 243-264.
- Palice, M. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Biruni Üniversitesi Örneği (*Master's thesis, Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).
- Proctor, B., and Steadman, T. (2003). Job Satisfaction, Burnout and perceived effectiveness of in- house versus traditional scholl psychologists! *Psychology In The Scholl, Willey Periodicals. Inc.* (40), 8-2.
- Sandıkçı, E. (2010). Stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi: diyarbakır'da öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., and Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes. Illinois:RandMcNally ve Com
- Şahin, M., ve Ates, A. (2017). İş hayatında tükenmişlik ve seyahat acentası çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Peer-Reviewed Journal Of Communication And Humanities Researches*, 16, 21-39.

- Şencan, N. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları.
- Şengül, A. (2008). İş doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tarlan, D., ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumu analizi.
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşkaya, S. (2009). Sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatminini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Telman, P., ve Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. *Epsilon Yayıncılık*, İstanbul
- Tezer, E. (2001). İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Toğa, N. (2016). Örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi ve bir uygulama (*Master's thesis, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: izmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama.
- Toker, E., Turan, Z., ve Seçkin, Z. (2020). Bir hastanede çalışan ebelerin mesleki örgütlenme durumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 20(1), 88-97.
- Tunacan, S., ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma.
- Tunc, T. (2008). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: bir üniversite hastanesi örneği (*Master's thesis, Sakarya Üniversitesi*).
- Umuzdaş, S., ve Kal, F. K. (2018). Konservatuvarlarda görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri. *Rast Müzikoloji Dergisi*, 6(1), 1832-1842.
- Uysal, M. (2007). Müşteri ilişkileri departmanında çalışanların tükenmişlik düzeyleri bir banka çalışanları üzerinde bir araştırma (*Master's thesis, Sakarya Üniversitesi*).
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.

- Ünsal, P., ve Özalp Türetgen, İ. (2005). Bir iş doyumu ölçeği geliştirme çalışması. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 16(51), 43-55.
- Yapraklı, Ş., ve Yılmaz, M. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurumda ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yaşar, A. (2018). Psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu üzerinde etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma (*Master's thesis, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.

## EKLER

Ek-A

### MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

#### Açıklama:

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

1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4 Memnunum, 5-Çok Memnunum

	1	2	3	4	5
1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmaya şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17. Çalışma şartları açısından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

**SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU**

Aşağıda verilen bilgilerden size uygun olanı işaretleyiniz

**CİNSİYET**

KADIN

ERKEK

**YAŞINIZ**

25-29

30-34

35-39

40-45

**ÖĞRENİM DURUM**

LİSANS

YÜKSEK LİSANS

DOKTORA

**MEDENİ DURUM**

EVLİ

BEKAR

BOŞANMIŞ

**SİĞARA KULLANIMI**

EVET

HAYIR

**ÇALIŞTIĞINIZ KURUM**

DEVLET HASTAHANESİ

ÖZEL HASTAHANE

PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK MER.

REHABİLİTASYON MERKEZİ

PSİKOTEKNİK DEĞERLENDİRME

**ÇALIŞMA ŞEKLİ**

FULL-TİME

PART-TİME

**MESLEKİ DENEYİM (YIL)**

1-5

6-10

11-15

16-20

**AYLIK KAZANÇ**

0-2500

2501-5000

5001-7500

7500 ve üzeri

## MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

YÖNERGE	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Her bir ifadeyi ne sıklıkla yaşadığınızı uygun yanıt aralığının karşısına "X" işareti koyarak belirtiniz					
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların neler hissettiğini hemen anlarım					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					