

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

İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞKOLİKLİĞİN
TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE MESLEKİ
TATMİNİN ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet Kerim CAMCI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Ahmet Kerim CAMCI

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Mesleki Tatminin Aracılık Rolü

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 07.07.2023

Sayfa Sayısı : 145

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

Danışmanları

Dizin Terimleri : İşkoliklik, Tükenmişlik, Mesleki tatmin, Sağlık çalışanları, SPSS.

Türkçe Özet : İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarının işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin düzeylerini ölçmek ve işkolik davranışların, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisinde mesleki tatminin aracılık rolünü belirlemek için yapılan bir çalışmadır.

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

İmzası

Ahmet Kerim CAMCI

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

**İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞKOLİKLİĞİN
TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE MESLEKİ
TATMİNİN ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet Kerim CAMCI

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR**

İstanbul – 2023

BEYAN

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

Ahmet Kerim CAMCI

.../.../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ahmet Kerim CAMCI'nin "Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Mesleki Tatminin Aracılık Rolü" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, Sağlık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan *Dr. Öğr. Üyesi Atila HAZAR*

İmza

Üye *Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR*
(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırma, İstanbul ilinde görev yapan sağlık çalışanlarında işkolikliğın tükenmişlik üzerindeki etkisinin derecesini kavramak ve bu etkide mesleki tatminin rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaca yönelik işkoliklik düzeyini ölçmek adına veri toplama aracı olarak Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 2 boyuttan ve 14 maddeden oluşan DUWAS-TR kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Mesleki tatmin düzeyini ölçmek amacıyla ise Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Anketler gönüllü olarak katılan toplam 407 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 20.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında olan 3 ölçeğin Açıklayıcı Faktör analizi ile geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Veri setinin analizi amaçlı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ile Barlett Küresellik testi yapılmıştır. Demografik değişkenler ile işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişkiler t testi, ANOVA ve Post. Hoc. Tukey testi ile analizleri yapılmıştır. Araştırma neticesinde işkoliklik ile tükenmişlik ve işkoliklik ile mesleki tatmin arasında pozitif yönde ve mesleki tatmin ile tükenmişlik arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Regresyon analizleri sonucunda işkolikliğın tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin kısmi aracılık etkisi saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Tükenmişlik, Mesleki tatmin, Sağlık çalışanları, SPSS.

SUMMARY

This research was carried out to understand the degree of the effect of workaholism on burnout in health workers working in Istanbul and to determine the role of professional satisfaction in this effect. For this purpose, DUWAS-TR, which was developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011), which consists of 2 dimensions and 14 items, was used as a data collection tool to measure the level of workaholism. Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted into Turkish by Ergin (1992) was used to determine the burnout level. The Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. (1967) and adapted into Turkish by Oran (1989), was used in order to measure the level of occupational satisfaction. The questionnaires were conducted with a total of 407 health workers who participated voluntarily. The collected data were evaluated with SPSS 20.0 package programme. The validity and reliability analyses of the 3 scales within the scope of the research were performed by explanatory factor analysis. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy test and Barlett Sphericity test were performed to analyse the data set. The relationships between demographic variables and workaholism, burnout and occupational satisfaction were analysed by t test, ANOVA and Post. Hoc. Tukey test. As a result of the research, it was seen that there were positive and significant relationships between workaholism and burnout and between workaholism and professional satisfaction and negative and significant relationships between professional satisfaction and burnout. As a result of regression analyses, a partial mediating effect of professional satisfaction on the effect of workaholism on burnout was found.

Keywords: Workaholism, Burnout, Occupational satisfaction, Healthcare workers, SPSS.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞKOLİKLİK

1.1. İşkolikliğin Tanımı	2
1.2. İşkolikliğin Tarihsel Gelişimi	2
1.3. İşkoliklik Yaklaşımları ve Boyutları	3
1.4. İşkoliklerin Belirtileri ve Özellikleri	4
1.5. İşkolikliğin Nedenleri	8
1.5.1. Sosyal ve Psikolojik Nedenler	9
1.5.2. Örgütsel Nedenler	10
1.5.3. Ekonomik Nedenler	10
1.6. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları	11
1.6.1. Fizyolojik Etkiler	11
1.6.2. Psikolojik Etkiler	12
1.6.3. Sosyal Etkiler	12
1.6.4. Örgütsel Etkiler	13
1.7. İşkoliklik Ölçekleri	13
1.7.1. İşkoliklik Bataryası Ölçeği (Work Battery - WorkBAT)	13
1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (Snap Work - SNAP)	14
1.7.3. İş Bağımlılık Risk Testi (Work Addiction Risk Test).....	15
1.7.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği ve DUWAS-TR Ölçeği	15
1.8. İşkoliklik Tipolojileri.....	15
1.8.1. Oates Tipolojisi	15
1.8.2. Naughton Tipolojisi	16
1.8.3. Fassel Tipolojisi.....	17
1.8.4. Robinson Tipolojisi	18
1.8.5. Scott ve Arkadaşarı'nın Tipolojisi.....	19
1.8.6. Spence ve Robbins Tipolojisi	20
1.8.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	21
1.8.8. Vesnina Tipolojisi	22

İKİNCİ BÖLÜM MESLEKİ TATMIN

2.1. Mesleki Tatminin Tanımı ve Önemi.....	23
2.2. Mesleki Tatminin Boyutları.....	24
2.3. Mesleki Tatmin ile ilgili Yaklaşımlar.....	25
2.3.1. Klasik Yaklaşım	25
2.3.2. Neo-Klasik Yaklaşım	26
2.3.3. Modern Yaklaşım	27
2.4. Mesleki Tatmini Etkileyen Faktörler.....	27
2.4.1. Bireysel Faktörler	27
2.4.1.1. Cinsiyet.....	27
2.4.1.2. Yaş.....	28
2.4.1.3. Medeni Durum.....	29
2.4.1.4. Eğitim Düzeyi.....	30
2.4.1.5. Statü.....	31
2.4.1.6. Kıdem	31
2.4.1.7. Kişilik, Karakter	32
2.4.1.8. Zekâ ve Yetenek	33
2.4.1.9. Sosyo - Kültürel Yapı.....	34
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	35
2.4.2.1. İşin Türü ve Niteliği	36
2.4.2.2. Çalışma Koşulları	36
2.4.2.3. Ücret Düzeyi.....	36
2.4.2.4. Çalışma Arkadaşları ve İletişim	37
2.4.2.5. Yönetim Tarzı.....	37
2.4.2.6. Çalışanın Kararlardaki Etkisi	37
2.4.2.7. Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	39
3.2. Tükenmişliğin Modelleri	40
3.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	40
3.2.1.1. Duygusal Tükenme.....	41
3.2.1.2. Duyarsızlaşma	41
3.2.1.3. Düşük Kişisel Başarı	41
3.2.2. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik modeli	42

3.2.2.1. İdealistik coşku evresi	42
3.2.2.2. Durgunluk evresi	42
3.2.2.3. Engellenme evresi	43
3.2.2.4. Duygusuzlaşma evresi	43
3.2.3. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	43
3.2.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli	44
3.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli.....	45
3.3. Tükenmişliğin Nedenleri	45
3.3.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri	46
3.3.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri	48
3.4. Tükenmişliğin Belirtileri	50
3.4.1. Fiziksel Belirtiler	51
3.4.2. Psikolojik Belirtiler	52
3.4.3. Davranışsal Belirtiler	53
3.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	53
3.5.1. Bireysel Sonuçları	54
3.5.2. Örgütsel Sonuçları	54
3.5.3. Aile ile İlgili Sonuçları	55
3.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri	55
3.6.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri	55
3.6.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....	56
3.7. Kavramlar Arası İlişki	57
3.7.1. İşkoliklik ile Mesleki Tatmin İlişkisi	57
3.7.2. Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik İlişkisi.....	59
3.7.3. İşkoliklik ile Tükenmişlik İlişkisi.....	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	62
4.2. Araştırmanın Modeli.....	62
4.3. Araştırmanın Hipotezleri	63
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	65
4.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	65
4.6. Veri Toplama Araçları	65
4.7. Verilerin Analizi	67
4.8. Araştırmanın Bulguları	67
4.8.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bilgiler	67
4.8.2. Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	69
4.8.3. Normal Dağılım Grafiği	70
4.8.4. Güvenilirlik Analizi	71
4.8.5. Değişkenlere Ait Fark Testleri	75

4.8.6. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi.....	86
4.8.7. Değişkenlere Ait Regresyon Analizi	88
4.8.8. Değişkenlere Ait Aracılık Etkisi.....	91
TARTIŞMA	95
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
KAYNAKÇA	103
EKLER LİSTESİ	117
ÖZGEÇMİŞ.....	128



KISALTMALAR

DUWAS	:	Ducth Work Addiction Scale
KMO	:	Kaiser Meyer Olkin
MBI	:	Maslach Tükenmişlik Envanteri
SNAP	:	Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
WART	:	İş Bağımlılık Risk Testi
WorkBAT	:	İşkoliklik Bataryası



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	67
Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 3. Katılımcıların Statülerine Göre Dağılımı	68
Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	68
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	68
Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	69
Tablo 7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı	69
Tablo 8. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	72
Tablo 9. Ölçeklerin KMO Barlett Testi Sonuçları	72
Tablo 10. İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizi	72
Tablo 11. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi	73
Tablo 12. Mesleki Tatmin Ölçeği Faktör Analizi.....	74
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre T Testi Sonuçları.....	75
Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına T Testi Sonuçları.....	75
Tablo 15. Katılımcıların Statülerine Göre T Testi Sonuçları.....	76
Tablo 16. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre T Testi Sonuçları.....	76
Tablo 17. Katılımcıların Yaş Grupları ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi.....	77
Tablo 18. Katılımcıların Eğitim Düzeyi ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi.....	79
Tablo 19. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi	81
Tablo 20. Değişkenlerin Aritmetik Ortalaması.....	83
Tablo 21. Değişkenler Arasında Korelasyon Analizi.....	86
Tablo 22. İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi	88
Tablo 23. İşkoliklik ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi	89
Tablo 24. İşkolikliğin Alt Boyutu Aşırı Çalışma ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi	89
Tablo 25. İşkolikliğin Alt Boyutu Kompulsif Çalışma ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi	89
Tablo 26. İşkolikliğin Alt Boyutu Aşırı Çalışma ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi	90

Tablo 27. İşkolikliğin Alt Boyutu Kompulsif Çalışma ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi.....	90
Tablo 28. Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi.....	90
Tablo 29. İşkoliklik ve Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik Arasında Çoklu Regresyon Analizi	91
Tablo 30. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	93



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	63
Şekil 2. İşkoliklik Ölçeği Normal Dağılım Grafiği.....	70
Şekil 3. Tükenmişlik Ölçeği Normal Dağılım Grafiği	71
Şekil 4. Mesleki Tatmin Ölçeği Normal Dağılım Grafiği.....	71
Şekil 5. Aracılık Modeli Değerleri	92



ÖNSÖZ

Tezimin tüm aşamalarında bana sabırla yol gösteren danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Sibel AYBAR'a minnetimi sunarım.

Ayrıca tüm bu süreçte bana güvenen ve her zaman yanımda olan değerli Eşim Ece CAMCI'ya, kızlarım Vera ve Nora'ya, oda arkadaşlarım Öğr. Gör. Çağdaş ADIÖREN'e ve Öğr. Gör. Şabo KESLER'e teşekkürlerimi sunuyorum.



GİRİŞ

Günümüz şartlarında hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının sayısı artarken, bir rekabet ortamı oluşmaktadır. Bu ortamda sağlık çalışanı, mesleğini yerine getirmek amaçlı hem kendinden ödün vermekte hem de saatlerce çalışmaktadır. Aynı zamanda Türkiye nüfusu gün geçtikçe artmakta buna bağlı olarak hastanelere başvuran kişi sayısı da bir hayli yükselmektedir. Bu yoğunluk ve rekabet ortamında, işverenlerin çalışanlarından beklentilerinin artması ve çalışanların da bu beklentileri karşılayabilme istekleri, işverenlerin daha rekabetçi ve kendini daima geliştirebilen çalışanlara sahip olma fikirleri, iş hayatıyla beraber özel hayatını da yürütmeye çalışan kişilerde stres ve baskı oluşturabilmektedir. Bu durum çalışan kişilerin bazı davranış biçimleri geliştirmesine neden olabilmektedir. Bunlardan bazıları da işkolik davranış tarzı ve tükenmişlik sendromudur.

İşkoliklik kavramını inceleyen kuramcılarının bir kısmı işkoliklik davranışının olumlu bir davranış biçimi olduğunu, diğer bir kısmı ise bu davranış biçiminin olumsuz sonuçlara yol açtığını savunur. Çoğu araştırmada iki kavramın da birbirini desteklediği ortaya konmuştur. Mesleki tatmin kavramı ise literatüre bakıldığında işkoliklik ile aynı yönlü etkileşimi olsa da tükenmişlik ile ilişkisi incelendiğinde ters yönlü bir ilişki ortaya konulmuştur.

Bu araştırmanın amacı, sağlık personelinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak, işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme ve işten zevk alma ile tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında bir ilişki olup olmadığını gözlemlemek, diğer bir taraftan mesleki tatminin bu ikili ilişkide aracı bir rolü olup olmadığını incelemektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK

Çalışmanın bu kısmında işkoliklik kavramının tanımları, tarihsel gelişimi, boyutları, nedenleri, etkileri ve sonuçları, kullanılan ölçekleri ve tipolojileri yer almaktadır.

1.1. İşkolikliğin Tanımı

İşkoliklik, günümüz çalışma hayatında fazla çalışma ya da devamlı iş ile ilgilenme durumu olarak bilinmektedir. Türkçe’de alkol bağımlılarını ifade eden alkolik kelimesinin sonunda bulunan “olik” bağlacının iş kelimesine eklenmesi ile türetilen ifade işkoliklik ifadesi, TDK Sözlüğü’nde “İşsever, işine düşkün” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2020). İngilizce kaynaklara göre “presenteeism” (işte olma) ya da “absenteeism” (işe devamsızlık) kavramları yerine genellikle işkoliklik olma durumu için “workaholism” terimi kullanılmaktadır. Presenteeism ve workaholic kavramları arasında farklılık olsa da ifade edilen şey aynı olmuştur; iş ve iş ile alakalı faaliyetler, kişinin hayatındaki diğer önemli faaliyet ve olgulardan daha önemli görülmesi ve çalışma ortamının hiçbir nedenle başıboş bırakılamamasıdır (Porter, 1996:70-84). İşkoliklik, ilk kez Wayne Oates tarafından alkol bağımlılığı durumuna benzetilerek “kontrol edilemeyen, sürekli bir şekilde çalışma ihtiyacı” şeklinde tanımlanmıştır (Oates, 1971:11).

1.2. İşkolikliğin Tarihsel Gelişimi

İşkoliklik 1960’lı yıllarda sürekli çalışma ihtiyacını tanımlamak amacıyla ortaya atılmış kavramlardan biridir. Aynı zamanda iş performansını yükselten pozitif ruhsal durum olarak incelendiği de görülmektedir. Ancak sonraki yıllarda işkolikliğin kişisel sağlık ve sosyal ilişkiler üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle olumsuz bir durum olarak tanımlandığı gözlemlenmektedir (Schaufeli v.d., 2008; Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006:104-127). Moiser (1983) işkolikleri haftada 50 saat ve üzeri çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Fakat bireylerin çalışma süresinin çok olması işkolikliğe yönelik bir değer olarak kabul edilirken, geçerli bir ölçüt olmadığına dair varsayımlar da bulunmaktadır (Pieperly ve Jones, 2001:369-393). 1990’lı yıllarda Spence ve Robbins işkoliklik kavramı ile alakalı detaylı çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu

çalışmaya göre işkoliklik; işine büyük ölçüde bağlı, içsel zorluklar nedeniyle çalışma motivasyonu yüksek ve yaptığı işten zevk almayan, daha çok mükemmeliyetçi olan, yoğun stres içerisinde olan ve bu durum sebebiyle daha fazla sağlık problemleriyle karşılaşma olasılığı olan kişi olarak tanımlanmıştır (Spence ve Robbins, 1992:160-178).

1.3. İşkoliklik Yaklaşımları ve Boyutları

İşkoliklik kavramının literatürde farklı şekillerde ele alındığı ve sınıflandırıldığı görülmekte olup bu bölümde yaklaşımlara ve sınıflandırmalara kısaca değinilmektedir.

İşkoliklik kavramının üç farklı yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Bu yaklaşımlardan birincisi Oates'in benimsediği yaklaşımın devamı olarak görülmektedir. Bu kavramsallaştırmalar ağırlıklı olarak "takıntılı ve zorlayıcı" odaklı olmuştur. Robinson'a göre bir işkolik; kendi kendine empoze edilen istekler, kompulsif aşırı çalışma, çalışma alışkanlıklarına uyum sağlayamama, önemli yaşam aktivitelerini ihmal edecek kadar işe aşırı düşkünlük, aile ve arkadaşlarla ilişkileri ihmal eden birey olarak tanımlanmıştır.

İkinci yaklaşım, zararlı etkileri olan diğer bağımlılıklardan farklı olarak işkolikliğin olumlu bir davranış olduğu görüşünü vurgulamaktadır. İşkolikliğin bu tanımı, onu "çalışmaya bağlılık" olarak anlayan Cantarow (1979), benzer görüşe sahip olan Machlowitz (1980) "içsel gereksinimlerin dışı vurumu" olarak tanımlamış ve Friedman ve Lobel (2003) de örgütün yararına davranışlar olarak belirtmektedir.

Üçüncü yaklaşımda, işkoliklik, işkolinin türüne bağlı olarak 'olumlu' veya 'olumsuz' bir davranış olarak görülür. Bu görüş, üç göstergenin birleşmesinden oluşmakta olup kompulsif bağımlı işkolik, mükemmeliyetçi işkolik ve başarı odaklı işkolik olduğunu belirtmişlerdir (Malinowska ve Tokarz, 2014:212).

İşkoliklik kavramı, çalışmaya bağlılık (work involvement), işe güdülenme hissi (work driven) ve işten zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç temel boyutta incelenebilir.

Çalışmaya bağlılık, işkolik kişinin işini yaşamın en önemli parçası olarak algılamasıdır. Özellikle mesai saatleri içinde ve sonrasında zamanın verimli

kullanılmasını ifade eder. İşe güdülenme hissi, bireyin işi hakkında hevesli olduğunu ve her zaman işi hakkında düşündüğünü gösterir. İşten zevk alma ise bireyin çalıştığı işten yani çalışmaktan zevk alması olarak tanımlanır. Birey, işini hayatın tüm yönlerinden daha eğlenceli bulmaktadır (Spence ve Robbins, 1992:160-178).

1.4. İşkoliklerin Belirtileri ve Özellikleri

İşkolik kavramı ile alakalı ayrı kaynaklara bakıldığında üzerinde hemfikir olunan işkoliklik belirtilerini ve özelliklerini bilmek işkolikliği daha iyi algılamamıza yardımcı olacaktır.

Robinson, işkolikliğin sorunlarını saptayabilmek ve bu durumu ortaya çıkmadan çözebilmek için belirtilerinin açık bir şekilde tanımlanması gerekli olduğunu düşünmektedir. Belirtileri on kategori altında toplamıştır (Robinson, 2000a:53-73):

- **Genellikle aceleci bir yapıları vardır:** İşkolik kişiler için işlerin yapılma hızı yeterli değildir. Devamlı acelecilik hissi içerisinde olurlar ve zamanın sınırını zorlarlar. Çalıştıkları zaman tatmin duygusu için birden fazla işi yürütmeye çalışırlar. Çoğu zaman yapılacak çok fazla işleri bulunur ve bu işleri bitirmek için günlerce çalışırlar. Daima işiyle meşgul olmak ve pek çok iş ile uğraşmak işkoliklerin öncelikli hedeflerinden olmaktadır. Ne yaparlarsa yapsınlar zamandan tasarruf etmek isterler, böylece her zaman aynı anda birden fazla iş yapabilirler. Bundan dolayı işin kalitesinin kötü olması dahi söz konusu olsa da bu işkolik bireylerin doğal halidir.
- **Her şeyi kontrol etme gereksinimi duyarlar:** İşkolik bireyler kendilerini ve etrafındaki her olgunun kendi kontrolünde olmasını aşırı şekilde bir ihtiyaç olarak benimserler. Bu bireyler yardım talep edemezler, iş yüklerini paylaşmaktansa her işi kendileri yapmayı tercih ederler çünkü bu işleri onlardan daha güzel ve çabuk yapabilecek kimsenin olduğuna inanmazlar. İşlerin onların istediği şekilde yürümediği ya da iş başında olmadıkları zamanlarda işkolikler genelde mutsuz olurlar. Grup çalışması ve bilgi paylaşımı, iş bağımlılarının kontrolü ele alma ihtiyacını tehdit eder. Özetle işkolik bireyler aşırı çalışır, fazla yorulur ve aşırı stres içinde olurlar. Beraber çalıştıkları

kişileri ikilemede bırakırlar. Çünkü hem bütün işleri kendi yüklenmek isterler, hem de iş yükünü çalışma arkadaşlarıyla paylaşmak istemediklerinden iş arkadaşlarına kızar ve şikâyet ederler.

- **Mükemmeliyetçi yapıları vardır:** İşleri yardım almak yerine kendi uğraşısıyla yapmayı seçerler. İş bağımlıları fazlasıyla tertipli olduklarından, onlara göre mükemmel bir iş yapılması sağlanamaz. Kendileri de dâhil olmak üzere kimseye hata yapma şansı vermezler. Yaptıkları hata küçük olsa da kendilerini suçlu hissetmelerine sebep olacaktır. Ne kadar çok çaba gösterirseniz de onları memnun etmek pek mümkün değildir. İşkolikler de mükemmeliyetçiler gibi daima şikâyet ederler. İşkolikler kendilerine belirledikleri yüksek standartları başkalarında da ararlar.
- **Aile ve sosyal ilişkilerde zorluk yaşarlar:** Çalıştıkları alanlarda başarı elde eden işkolik kişiler, işlerinde tüm enerjilerini harcadıkları için sosyal yaşamları ve aile fertleri için yeterli enerjileri kalmayabilir. Bazı durumlarda işkolikler çalıştıkları yerlerin dışında çoğu zaman eşi, yakın akrabası veya sevgilisi gibi başka birine bağımlıdırlar. Bu durumun sonucu olarak işkolikler, sıradan şeylerle baş etme konusunda yetersiz kalırlar. İş dışında sosyal becerileri ve ilgileri çok az olan bu işkolikler, dengesiz ruh hali sergilerler.
- **Kendilerini işlerine adarlar:** İşkoliklerde, günlük sekiz saat ve haftalık 5 günle sınırlanmış olan iş zamanına uyum sağlamaları nadiren görülür. Çoğu zaman işlerini belli bir zamana yaymakta zorlanırlar ve bir işi belli bir zaman diliminde bitirmek yerine, işi bitirene kadar gece gündüz çalışırlar. Çünkü bir işi kısa sürede bitirmek ona başka işlere odaklanması için ekstra zaman sağlayacaktır.
- **Eğlenmek ve rahatlamakta başarısızlardır:** İşkoliklerin, bağımlılıklarından uzaklaştıklarında gösterdikleri en belirgin özellikleri hareketsiz kalamamalarıdır. İşkolikler tatillerde, işten uzakta olduklarında arkalarına yaslanamazlar, çünkü işkolikler eğlence için

harcanan zamanı israf zaman olarak düşünür ve işe yeterli ilgi göstermediğini düşündükleri için kendilerini suçlu hissederler.

- **Hayatlarını sorunlu hale getirirler:** İşkoliklerin zihinleri, sürekli planlama ve çalışma ile meşgul olduğundan, uzun konuşmalar veya seyahatler sırasında unutkanlık ve dikkat eksikliği yaşarlar.
- **Beklemeyi sevmezler, sinirli ve sabırsızlardır:** Bir işkoliğin en değerli varlığı “zaman” olmuştur. Bekletilmekten hoşlanmazlar ve zorunlu olarak bekletildikleri zaman sınırlarına hâkim olamazlar. Ayrıca çoğu işkolik işe kasıtlı olarak geç gider, böylece iş arkadaşlarını beklemek zorunda kalmazlar. İşkolik bireyler en küçük bir anlaşmazlıkta sinirlenirler. Bununla birlikte sabırsızlıkları düşüncesizce davranmalarına yol açarak başarısızlıklara sebep olabilir.
- **Kendilerini yetersiz görürler:** İşkolikler, yetersizlik duyguları en düşük benlik saygısı nedeniyle üretkenliğe çok fazla önem verirler. Bunun için çoğu zaman sürecin kendisinden çok sonuçla ilgilenirler. Sürekli başarı bu bireyler için asla yeterli olmaz, ancak geçici olarak özgüven ve gurur duygusu elde ederler.
- **Kendilerini ihmal ederler:** İşkoliklerin, yoğun çalışma tarzı kişisel ve sağlık ihtiyaçlarını savsaklamalarına neden olur. Bu durum ise psikolojik şikâyetlere sebep olur. İşkoliklerin aşırı karalar almak, yaratıcılık yetersizliği, az ve yoğun çalışmak gibi sebeplerle edindikleri daimî stres sonucunda sağlık problemleri oluşur. Böyle sorunu olan bir işkolik, işinin öncelikli olduğunu düşündüğü için problemi olduğunu fark edemez, farkına varsa bile önemsemez. Göz ardı edilen bu risk faktörlerinin er ya da geç bu kişilerin hayatlarına mal olacağından söz edilmektedir.

Tanımlanan özelliklerinden de görülebileceği üzere işkolik olmak kişinin sağlığı üzerinde çok olumsuz etkileri olabilecek bir problemdir. Aslında günümüzün en çok karşılaşılan ve hayatı tehdit edebilen sağlık ve sosyal problemlerinden biridir. Özellikle işkolik bireyler, ciddi bir sosyal sorun olarak görülmezler ve bu durum işkollikliğin üstesinden gelinmesini oldukça zorlaştırır.

İşkoliklik sendromunun mühim niteliklerinden biri daima başarı elde etme ve başkalarının onayını alma arzusudur. Birey başarısızlıktan, başkalarının ilgisini kaybetmekten, tembellik ile itham edilmekten ve yöneticilerin diğer çalışanları kendisinden daha iyi görmesinden endişe duymaktadır. Bu endişe ve korku, bireyin içinde olduğu ruh haline hâkim olan acelecilik hissinden ortaya çıkmaktadır. İşkolik birey işine odaklanmak için aile ve arkadaşlarından uzak durmaktadır. Bu durum yaşadığı endişe ve korkuyla baş başa kalmasına neden olmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010:220-229).

Porter (1996)'e göre iş bağımlıları değişime açık değillerdir. Porter, işkoliklerin özelliklerini şu şekilde tanımlamaktadır (Porter, 2006:440-462):

- Yüksek düzeyde iş bağlılığına sahiptir.
- Mükemmeliyetçi tavırlar gösterirler.
- Çevrelerini aşırı seviyede denetleme gereksinimi hissederler.
- Daima kriz halindeymiş gibi hareket ederler.
- Tüm dikkatlerini tek bir tatmin edici kaynak üzerine odaklarlar.
- İşkolikliğin bir sorun olduğunu ısrarla inkâr eden bir tavırları vardır.

İşkoliklik kavramını pozitif bir durum olarak nitelendiren M. Machlowitz, işkoliklerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010:220-229):

- İsrarlı, enerjik, rekabetçi ve yönetilebilir kişilerdir.
- Kendileri ile ilgili şüpheleri vardır.
- Her zaman ve her yerde çalışırlar.
- Zamanlarının çoğunu bir şeyle meşgul ederler.
- İşleriyle zevkleri arasında ayırım yapmazlar.

Kumar ve internet bağımlıları için önerilen tanımlama ölçütlerinin işkoliklik tanımlarında da önerilebileceği öne sürülmektedir. Bunlar (Doğan ve Tel, 2011:61-69):

- Çalışmadığı zamanlarda dahi iş düşünmek,

- Maddi gereksinimi olmadığında bile iş ve çalışma için fazla zaman ayırmak,
- Çalışmadığı zamanlarda iş dışı şeylere odaklanamama, gerginlik, huzursuzluk, umutsuzluk, suçluluk gibi yoksunluk belirtileri göstermek,
- Çalışmak için içinde baskı hissetmek,
- Gerektiğinden fazla çalışma sebebiyle sosyal ilişkilerde ve kişisel hayatlarda problemler yaşamak,
- Daha az çalışmak için çaba göstermek ancak başarısız olmak,
- Çalıştığını diğer insanlardan gizlemek,
- Aşırı çalışma sonucu sosyal hayata ve etkinliklere vakit ayıramamak,
- Toplumsal faaliyetler, uyku ve eğlenmeye vakit ayırmanın lüzumsuz olduğunu düşünmek, bundan huzursuz olmak şeklinde sıralanmaktadır.

1.5. İşkolikliğin Nedenleri

Evrensel beşerî bir norm olarak kabul edilen haftalık 40-45 saatlik çalışma düzeninin bozulduğu ve günümüz şartlarında 60 saat ve üstünde olan mesai süresinin normalleştiğini görmekteyiz.

Çalışkanlık ve üretkenliğin ayrıca fazlasıyla maddi kazanç edinmenin yolu mesai saatini uzun tutmaktan geçtiği düşünülmektedir. Hewlett ve Luce (2006), yaptıkları bir çalışmaya göre haftalık 50 ve üzeri saat çalışanın %62, 60 saat ve üzeri çalışanın %35, 80 saat ve üzeri çalışanın ise %10 daha fazla maddi kazanç elde ettikleri belirtilmiştir.

Çalışanlar sahip oldukları son teknoloji cihazları ve genel ağ aracılığıyla işlerine ait bütün belgeleri her zaman yanlarında bulundurabilmektedirler. Bu durum işgörenlerin iş yerinde bulunmasalar bile işle kendilerini meşgul edebilmeleri anlamına gelmektedir. İşkolik bireylerin önemli niteliklerinden olan işte olmasa da işi düşünmek, devamlı iş ile ilgilenme durumu bu araç ve gereçlerle istek dışı olsa da gerçekleştirilmektedir.

Literatüre bakıldığında kimin ve neden işkoliklik yaşayacağı hususunda şu ana kadar bir uzlaşmaya varılamamıştır. Bu nedenle, araştırmacılar tarafından tartışma

konusu olan işkoliklik genellikle; sosyal ve psikolojik, örgütsel ve ekonomik nedenler olarak incelenmektedir (Temel, 2006:104-127).

1.5.1. Sosyal ve Psikolojik Nedenler

Kişinin meslek hayatıyla alakalı alışkanlıkları, anlayışları, iş ilişkileri, kültürel yapısı içinde bulunduğu sosyal ortama göre biçimlenebilmektedir. Ayrıca kişinin bireysel deneyimleri, ruhsal alt yapısı da meslek hayatında rolü olan farklı bir etken olarak söylenebilir. İşgörenlerin işkolikliği edinmesi de bu etkenler sonucunda kendini gösterebilir.

Kişinin meslek hayatı ile alakalı hedeflerine erişme arzusu, mesleğini ve dolayısıyla makamını yitirme korkusu, sosyal yaşındaki kişiler arası ilişkilerinde çeşitli sorunları bulunması, işiyle müfrit seviyede ilgilenmesine yol açabilmektedir (Burke, 1999:352-364).

Bireyin yaşadığı ailevi sorunlar nedeniyle sağlıklı ve işlevsel bir aile yapısı yoksa işi bir kaçış olarak görmesi ve işe sığınma duygusu işkolik davranışı ortaya çıkarabilir. Aynı zamanda bu kişiler, aile hayatlarından tatmin olmadıkları için ihtiyaç duydukları tatmini meslek hayatında elde ettikleri başarı ile doldurmak isterler ve dolayısıyla iş ile alakalı konuları diğer her şeyden daha fazla önemsemektedirler. İşkoliklik erişkinlik dönemine kadar yaşadığı ekonomik, kültürel ve duygusal eksiklikler sebebiyle de gerçekleşebilmektedir. Ebeveynlerin biri ya da her ikisi işkolikse, aile fertleri sorumluluklarını yeteri kadar yerine getiremiyorsa, kişiler arası sorunlar oldukça fazlaysa, aile fertleri üstlerinde baskı algılıyorsa, aile içi mükemmeliyetçilik standartları gerçekçi olmayan seviyelerdeyse, çocukların elde ettikleri başarı ödüllendirilir ve başarısızlıkları cezalandırılıyorsa, aile ortamında işkoliklik davranışlarının oluşması için yeterli temel hazır hale gelmektedir. Ebeveynlerin etkisiyle bu bireylerin 20-30 yaş civarı iş hayatında fazlasıyla takdir görme ve onay alma arzusu ile aşırı çalışmaya yönelimleri izlenmektedir (Garson, 2005:15-21).

Bireyde işkolikliğe yönelik davranışların başlama sebebi ne olursa olsun benzer değişim süreci işkoliklerin tamamında görülebilmektedir. İşkolik kişiler, iş ile uğraştıkları zaman mutlu ve tatmin olmaktadır. Bu tür işgörenler, dikkatlerinin tümünü çalışarak kazanacakları başarıya vermektedirler ve bu sebeple diğer aktivitelere yeterli

zamanları kalmamaktadır. Emeklerinin karşılığını aldıklarında çalışmaya yönelik motivasyon kazanmaktadırlar. Daha yararlı ve etkili olma hedefi, işkolikleri işe daha fazla zaman ayırmaya, aile hayatlarından ve sosyal etkinliklerinden fedakârlık yapmaya yönlendirmektedir. İşinde daha fazla iyi olma arzusu mükemmeliyetçi olmaya; mükemmeliyetçilik de zihninin her zaman iş ile meşguliyetine sebep olmaktadır. Tüm bu davranışlar, bahsi geçen işkoliklerin arzularına ulaşabilmelerini sağlıyorsa bu davranış sürecinin devam ettiği görülmektedir ve işkolikler, işlerine o kadar bağımlılar ki bu sürece dâhil olduklarını fark edememektedirler (Burke, 1999:352-364).

1.5.2. Örgütsel Nedenler

Çalışanları işkolikliğe yönelten faktörlerden bir diğeri örgüte bağlı olan nedenler olarak söylenebilir. Çalışanlar, örgüt içi rekabet, terfi alma isteği, takdir edilme ve ödül beklentisi, ceza alma endişesi, başarılı olma isteği gibi nedenlerle işkolik davranışlar gösterebilirler.

Kurumda çok sayıda işkolik çalışan bulunuyorsa işkoliklik kurum içi normal bir davranış olarak görülebilir. Bu durum sonucunda kurumda işkolikliğin genel bir davranış olarak benimsenebileceği varsayılmaktadır. Kurumların bazılarında işkolik olma seviyesi çok yüksek görülürken, bazı kurumlarda bu seviye orta düzeydedir. Dolayısıyla kurum kültürünün, çalışanları ne ölçüde işkoliklik davranışına yönelttiği ve çalışanların iş hayatının dışında zamanlarını ne ölçüde etkilediği işkolikliğin ortaya çıkışı açısından önemlidir. İşyerinde iş yükünün fazla olması, kariyer fırsatlarının sınırlı olması, çalışanın işi üzerindeki kontrolünün düşük olması gibi örgütsel nitelikler, çalışanın işi hakkında kaygı duymasına ve bunun sonucunda işini elinde tutmak için daha çok çalışmasına yol açmaktadır (Burke, 2001:637-645).

1.5.3. Ekonomik Nedenler

Çalışanların fazla çalışma arzusu genellikle maddi kaynaklarını arttırma isteğinden ortaya çıkabilmektedir. Diğer bir taraftan ekonomik rekabet ve işsiz olma şartlarına bakıldığında işkolikliğin ortaya çıkmasında ekonomik nedenlerin yer aldığından söz edilebilir.

Burke ve Mcmillan, Spence ve Robbins işkolik davranışların temelinde çalışma ortamının, finansal şartların ve kişinin sosyal hayatının önemli etkileri olduğu hususunda hemfikirdirler. Mudrack ve Naughton işkoliklik sendromunun kişisel bir durum olduğunu fakat kişinin davranışları ve ilişkileri kaynaklı ortaya çıkardığı etkilerden dolayı topluma ilişkin yaşantısında önemi olan bileşenlerden biri olduğunu vurgulamaktadırlar (Kart, 2005:609-618).

1.6. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları

İşkolikliğin etki ve sonuçlarının belirlenmesi amaçlı yapılan kısıtlı deneysel çalışma tespit edilip, örgüte katkıları hususunda araştırma bulgularında farklılık görülmektedir. Bununla birlikte kimi yöneticiler tarafından yapıcı bir olgu olarak düşünülen işkoliklik sendromu, kişilerin hayatlarında fiziksel ve ruhsal sağlık düzeyini kötü yönde etkileyen sonuçlar da ortaya çıkarabilmektedir.

İşkoliklik bireyin duygusal anlamda boşlukta hissetmesine, kendisini başkasının yerine koymayı zorlaştırmasına ve başkalarıyla olan iletişimde zorluk çekmesine, aktif olması gereken faaliyetlerden ve mühim aile problemlerini tartışmaktan bilinçsizce kaçınmasına yol açmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010:220-229). İşkoliklik çalışanların sağlık sorunlarını arttırmakta, verimliliğini azaltmaktadır. Sonuç olarak örgütler bu durum sonucunda negatif yönde etkilenmektedir. Bu açıdan bakıldığında işkoliklik, işletmeler için maliyetli bir sorun olarak tanımlanabilmektedir.

İşkolikliğin etkileri, literatürde yer alan çalışmalarda varılan sonuçlara bakıldığında fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak gruplandırılabilir (Kart, 2005; Spence ve Robbins, 1992:160-178).

1.6.1. Fizyolojik Etkiler

Literatür incelendiğinde işkolikliğin, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını kötü yönlü etkilediğinden söz edilmektedir. İşkolik kişilerin davranışlarının neticeleri ülkeden ülkeye farklılık gösterirken, işkolikliğin çeşidine göre yaşanan sağlık problemlerinin şiddet ve tipleri de farklılık gösterebilmektedir. İşkolik davranışlar Kuzey Amerika'da yaşayan insanlar açısından daha fazla sağlık sorununa neden olurken, Japonya'da daha az sağlık sorunu ile karşılaşmaktadır. Bu durumla birlikte, Japonya'da işkoliklik nedeni oluşan aşırı stres kişilerde bağışıklık sistemi zayıflığına,

kalp ile ilgili hastalıklara ve ölümlere bile sebep olabilmektedir (Zincirkıran, 2013:68-69). Bağışıklık sisteminin zayıflaması ve akabinde enfeksiyonlara yatkınlık, kardiyovasküler sistem hastalıkları, emosyonel stres, libidoda azalma, ilaç bağımlılıkları vb. işkolikliğin fizyolojik etkileri olarak sayılmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012:46-55).

1.6.2. Psikolojik Etkiler

İşkoliklik olgusu kişileri psikolojik yönden de bitkin düşürmekte ve kötü yönlü etkilere sebep olmaktadır. Kişi işkolik olduğunun bilincinde olmasa da psikolojik sağlığı zaman geçtikçe bozulmaktadır. Bunun sonucunda işkoliklik; kişilerin psikolojisini, iş hayatlarını, aile hayatlarını, sosyal ortamlarını ve gün içi rutin aktivitelerini de etkilemektedir.

İşkolik olan kişilerde işlerine karşı takıntılı derecede bağlılık duyguları sonucunda; depresyon, panikatak, anksiyete, sabırsızlık, karamsarlık, savunma mekanizmalarında artış, çevresindeki kişilere sürekli eleştirel yaklaşım gibi psikolojik etkiler görülmektedir (Temel, 2006:104-127).

Çalışmaların bazılarında işkoliklik ve bireyin yaşadığı stres arasında göze çarpan bir ilişki olduğundan söz edilmektedir. Ayrıca kişinin sosyal çevresinden ve ailevi hayatından ya da bazı şahsi sorunlarından uzaklaşmak için işkolikliğe yöneldiği belirtilmektedir. Bu durumda olan kişi hayatta kendisi için olan önceliklerinin neler olduğunu belirleme safhasında zorlanmakta ve karmaşa yaşamaktadır. Bunun sonucunda çalışma ortamında ciddi bir stres ortaya çıkmaktadır (Mcmillan v.d., 2004:171-186).

1.6.3. Sosyal Etkiler

İşkolikliğin çalışanların sosyal yaşamlarını negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Bireyin büyük ölçüde tüm zamanını, heyecanını, sevgisini, isteğini ve enerjisini işe sunması sebebiyle sosyal hayatında da negatif etkiler görülmektedir.

İşkolik kişilerde, sosyal ortamında zaman geçirme arzusunda azalma görülmesi, kendisini yalnızlığa yöneltmesi ve bu durumun bilincinde olmasına rağmen kendisine yardım edememesi sebebiyle kaygıları artmaktadır. Aynı zamanda ailesinin ve çalışma arkadaşlarının taleplerine karşı sabırsızlık, iş dışındaki olgulara ilgisiz davranma,

sürekli eleştirme durumu, sosyal çevre ve aile bireyleri ile bağlarının azalması, aile ve iş arkadaşlarına yönelik güven kaybı gibi sosyal etkilere de neden olmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012:46-55).

İşkolik kişiler çalışırken kendilerini daha güvende ve huzurlu hissetmektedirler. Bunun sonucunda gereğinden çok yoğun çalışmanın yol açtığı sağlık problemlerinin ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerinin kötü şekilde etkilendiğini algılayamazlar. Bu sorunun, madde bağımlısı olan bireylerin maddeyi kullanırken dünyayla ilişkilerini kesecek kadar zevk almalarına benzetildiği söylenmektedir. İşkoliklik olgusu da bir bağımlılık problemi olarak incelenmektedir (Temel, 2006:104-127).

1.6.4. Örgütsel Etkiler

İşkoliklerin karşılıklarına çıkan sağlık problemleri örgütteki verimliliklerini azaltmakta, kişisel verimin düşmesi iş gücünü azaltmakta, tüm bu durum sonucunda örgüt verimliliği olumsuz etkilenmektedir.

Araştırmaların bazılarında işkolik kişiler iş yerinden haz alamayan, çalışma arkadaşlarıyla kötü geçindiklerinden ekip ruhunu bozan, iş performansları yetersiz çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014:27-56). İşkolikliğin örgütsel etkileri; çalışanlar arası çekişmeler, düşük motivasyon, hata yapma oranının artması, stres, yaratıcılık ve üretkenliğin azalması, performans ve verim düşüklüğü gibi durumlar olarak sayılmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010:220-229).

1.7. İşkoliklik Ölçekleri

Oates 1971 yılında işkoliklik kavramını tanımlamış ancak işkoliklik ile ilgili bir ölçek geliştirilmesi yaklaşık 20 yıl sonra gerçekleşmiştir. İşkolikliğin incelenmesi amacıyla geliştirilen literatürde altı ölçek yer aldığı bilinmektedir. Bu kısımda işkolikliğin tespiti amaçlı geliştirilen ve çalışmalarda en fazla kullanılan ölçeklere ait bilgiler yer almaktadır.

1.7.1. İşkoliklik Bataryası Ölçeği (Work Battery - WorkBAT)

Bu ölçek Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe adı İşkoliklik Bataryası Ölçeği ve ölçeğin asıl adı Work Battery olarak bilinmektedir. Ölçek toplam 25 maddeden oluşmakta, 8 maddesi işe bağlılık, 7 maddesi içsel güdülenme ve 10 maddesi zevk alma üzere üç alt boyut içermektedir.

Work Battery'nin en güçlü özelliklerinden biri, psikometrik yapılarının güvenilir olması ve ölçeklerin faktör yapısının sağlam bir temele dayanmasıdır. Ayrıca, ölçeğin farklı sektörler ve ülkelerde birçok ampirik araştırmada defalarca kullanılmış olması, güvenilirliği ve etkinliği açısından önemli bir göstergedir. Bu özellikleri sayesinde, ölçek, değişik kültürel ve dil farklılıklarına rağmen güvenilir sonuçlar elde edebilen başarılı bir araç olarak kabul edilmektedir (McMillan v.d., 2002:357-398).

Ölçek geçtiğimiz 20 yıl içinde birçok araştırmada kullanılmıştır ve ölçeğin temelini oluşturan üç alt boyutun bazı çalışmalarda geçerliliği kabul görünürken bazılarında sadece iki boyutun geçerliliği kabul edilmiştir. Örnek olarak; Kart 2005 yılında Work Battery'nin Türkçe versiyonunu geliştirmek amaçlı yaptığı araştırmada üç alt boyuttan içsel güdülenme ve zevk alma boyutlarının geçerliliğini desteklemiştir (Kart, 2005:609-618). Diğer yandan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde ölçeğin temeli olan alt boyutların başka ülkelerde başka kültürlere bakıldığında farklılık gösterdiği söylenebilir (Zincirkıran, 2013:60-61).

1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (Snap Work - SNAP)

Clark tarafından 1993 yılında geliştirilen ölçek, uyumlu ve uyumsuz kişilik özellikleri ile işkoliklik kavramını adanmışlık ve mükemmellik bağlamında incelemek amacıyla “doğru-yanlış” formatında 18 maddeden oluşan bir bölümü SNAP testinin 12 boyutunu oluşturmaktadır. Diğer boyutlar “güvensizlik, kendine zarar verme, saldırganlık, bağımlılık, dürüstlük” gibi konuları içermektedir. Snap Work ölçeğinde toplam 375 adet “doğru-yanlış” ifadesi bulunmaktadır (Zincirkıran, 2013:62). Clark, bu ölçeğin işkoliklik boyutunun yüksek iç tutarlılığa, yarı yarıya güvenilirliğe ve diğer işkoliklik ölçütleriyle yakınsamaya sahip olduğu sonucuna varmasına rağmen (Clark v.d., 1996; Clark v.d., 1993:81-91), Snap Work diğer araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılmamaktadır (McMillan v.d., 2001:69-91).

Clark tarafından geliştirilen bu ölçek, diğer ölçekler gibi işkolik bir kişilerin sosyo-psikolojik yönlerini test etmek amacıyla tasarlanmış bir değerlendirme aracı olarak kabul edilebilir. İşkoliklik ölçekleri uygulanan bireyin ruhsal yaşamına ait bazı his ve düşünceleri ortaya çıkarabildiğinden ölçeği cevaplayanlar tarafından objektif yanıtlar alınamayabilmektedir (Zincirkıran, 2013:62).

1.7.3. İş Bağımlılık Risk Testi (Work Addiction Risk Test)

Robinson (1999) tarafından geliştirilmiş iş bağımlılık risk testi(WART), işkoliklik ile ilgili en eski ölçeklerden biri olma özelliğine sahiptir. Ölçek 25 maddeden oluşup ana konusu bağımlılık ve aile yapısına dayanmaktadır. Temeli A tipi kişilik davranışları olan ölçek, konuşma, hareket etme, yemek yeme gibi yaşamsal ihtiyaçlar ve meslek hayatı ile alakalı hususları ölçmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, ölçekte bireyin önceliklerini tanımlayamama, iletişim eksikleri ve kendine değer verme gibi doğal konulara da yer verildiği göz önüne alındığında, ölçeğin içinde psikometrik açıdan değerlendirmelere de yer verilmesi gerekmektedir (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2010:229-242).

1.7.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği ve DUWAS-TR Ölçeği

Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006’da geliştirilen bu ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Duwas İşkoliklik Ölçeği “kompulsif çalışma” ve “aşırı çalışma” olmak üzere iki alt ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçek İş Bağımlılık Risk Testi (Work Addiction Risk Test) ve İşkoliklik Bataryası (Work Battery) ölçeklerinin birleşiminden oluşmaktadır (Doğan ve Tel, 2011:61-69). DUWAS, yurt dışında işkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalarda verilerin analizi için sıklıkla tercih edilmektedir.

Doğan ve Tel (2011:61-69), DUWAS ölçeğinin Türkçe versiyonunu uyarlamak amacıyla iki alt ölçekli yapısının Türk örnekleminde doğrulanıp doğrulanmayacağını test etmiştir. Yapılan çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçları DUWAS-TR’nin “kompulsif çalışma” ve “aşırı çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekli yapısının yeterli seviyede uyum gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır.

1.8. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik kavramına ilişkin literatürde farklı sınıflandırmalar olduğu görülmektedir. Aşağıdaki bölümde çeşitli araştırmacıların ortaya koyduğu sınıflandırmalara yer verilmektedir.

1.8.1. Oates Tipolojisi

Oates’in (1971) işkolikliğe yaklaşımı beş başlıkta özetlenebilir (Douglas ve Morris, 2006:394-417).

- Gerçek İşkoliklik (Dyed-in-the-Wool Workaholic): Projelerinin mükemmel boyutta olmasını arzular. Aynı zamanda profesyonellik bu kişiler için önemlidir. Çalışma arkadaşlarının yetersiz olmalarına karşı tahammülsüz davranışlar sergileyen, iş yerine adanmışlıkları ile bağımlılıkları yüksek kişilerdir.
- Dönüştürülmüş işkolik (Converted Workaholic): Çalışma sürelerini sınırlarlar, iş dışı sürelerini korurlar, fazla mesai ve ek görevlerden kaçınırlar.
- Durumsal İşkolik (Situational Workaholic): Fiziksel ihtiyaç veya itibar elde etmek için değil, iş güvenliğini sağlama amaçlı çalışırlar. Bu özellikteki çalışanlar yapısal olarak işkolik birey özelliklerine sahip değiller, ancak işkoliklik eğilimi gösterirler.
- Sözde İşkoliklik (Psuedo Workaholic): Bu tip çalışanlar dışardan bakıldığında gerçek işkolik kişilik özelliklerini taşırlar. Örgüt içinde güç yapısına uyum sağlamak amaçlı, verimlilikten ziyade güç kaygıları ile gerçek işkolik kişilik özelliklerini göstermeye çalışırlar.
- Hayalperest İşkolik (Escapist Workaholic): İşi, aile hayatındaki mutsuz ortamdan kaçış olarak gören bu işkolik bireyler, evde bulunmak yerine işte daha çok zaman geçirirler.

1.8.2. Naughton Tipolojisi

Naughton (1987) yaklaşımında işe bağımlı işkolikler, saplantılı işkolikler, işkolik olmayan ve zorunlu işkolik olmayan şekilde dört işkolik tipi olduğunu belirtmiştir. Bunlar şu şekildedir:

- İşe Bağımlı İşkolikler (Job-Involved Workaholic): İşe ve kariyere bağlılıkları ve uzun çalışma saatleri nedeniyle özel hayat ve sosyal yaşam aktiviteleri yerine iş aktivitelerini seçerler. Düşük seviyedeki obsesyon-kompulsiyon ve yüksek seviyedeki işe bağlılıkları, bu işkoliklerin zorlu ve zahmetli işlerde iyi performans göstermelerini sağlayabilir. Mesleki tatmini yüksek, iş dışı seçeneklere ilgileri düşük seviyededir.

- Saplantılı İşkolikler (Compulsive Workaholic): Bu tür işkoliklerin obsesyon-kompulsiyon boyutlarının ve iş sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Tahammülsüz ve değişmeyen iş alışkanlıkları olduğundan işlerde düşük performans gösterecekleri düşünülür. Obsesif kompulsif kişiler, akranları ve özellikle astları ile ilişki kurmakta güçlük çekebilirler.
- İşkolik Olmayan (Non-Workaholic): Bu tür işgörenler için iş bir zorunluluktur. İşe bağlılıkları düşük seviyededir. Bu durum iş veya kariyer haricindeki diğer yaşam alternatiflerini seçmenin bir yansıması olabilir. Çalışmak, iş dışı amaçlarına ulaşmak için gereklilik olarak görülebilir.
- Zorunlu İşkolik Olmayan (Compulsive Non-Workaholic): Bu tür işkolikler, yüksek seviyede obsesyon-kompulsiyon ve düşük seviyede işe bağlılık gösterirler. Zorunlu şekilde iş harici faaliyetlerle meşgul olurlar.

1.8.3. Fassel Tipolojisi

Fassel'in işkoliklik yaklaşımı, çalışanların işi nasıl değerlendirdiğine göre farklılık göstermektedir ve işkoliklik yaklaşımlarını, zorunlu işgören, eğlence arayan işgören, gizli işgören, iştahsız işgören şeklinde belirtmiştir (Robinson, 2000b:31-47):

- Zorunlu İşgören: Tüm zamanını çalışmaya odaklamış işkolik kişilerdir. Bu tür çalışanlar işkolikler için tanımlanmış niteliklerin çoğuna sahiptir.
- Eğlence Arayan İşgören: Sürekli olarak çalışmak yerine projenin bitimine kadar çalışmaya eğilim gösteren işkolik kişilerdir. Bu tip işgören zorunlu işkoliklerin özelliklerini paylaşmaktadır.
- Gizli İşgören: Yalnız olmadığı zamanlar çalıştığını saklayan ve işi gizleyen işkolik kişiler olduğundan işkolik olduğu anlaşılmaz.
- İştahsız İşgören: Bu bireyler, gerçek işkoliklerin tam tersine çalışmaktan ve yeni sorumluluklar üstlenmekten kaçınan kişidir.

Fassel'in düşüncesine göre işkolikliğe yaklaşımın kişisel nedenlere ve iş ile ilgili nedenlere göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Ancak yukarıda belirtilen iştahsız işgören yaklaşımının işkolik kavramına uymadığından bahsedilebilir.

1.8.4. Robnson Tipolojisi

Robnson çalışanların işine ne yönden yaklaştıklarına göre değerlendirme yapmıştır ve işkolik kişilerin yaptıkları işe başlama ve bitirme anlayışlarına dayanarak dört ayrı yaklaşım belirtmiştir (Robnson, 2000b:31-47).

- **Özgüven Eksikliği Yaşayan İşkolikler:** İş ile ilgili prensip olarak "ya mükemmel yaparım ya da hiç yapmam" fikrini benimseyen işkoliklerdir. Çoğu kez bir işe başlayamaz ve teslim tarihi yaklaştığında aşırı efor harcayarak projeyi bitirmeye çalışırlar. Hata yapmaya karşı tahammülsüz olmaları ve işi mükemmel yapamama korkusu sürekli ertelemelerinin nedenleri olarak yer almaktadır. İş ile alakalı tereddütlerinin olması onların işi yapmamasına yol açmaktadır (Robnson, 1998:176-182).
- **Sürekli İşkolikler:** İşin bitmesi için tanınan sürenin darlığından heyecan duyarlar ve işe çok erken başlamayı seçmektedirler. Ayrıca düşünmeden hareket etme özelliği ile tanımlanmaktadır. Bu tip işgörenler "her şey dün bitmeliydi" prensibiyle karakterize edilebilir. Sürekli işkolikler, sürekli olarak üzerlerine fazla iş alma eğilimindedirler. Onlar için "hayır" demek zordur ve bilinçli olarak işleri geride bırakmazlar. Bu durum, dikkatsiz bir çalışma biçimine neden olabilir ve detaylara gereken önemi vermezler, daha çok hızlıca işleri tamamlamaya odaklanırlar. Bu tip işkolikler çoğu zaman kimlik karmaşasından sıkıntı çekmekte, bunun altında kendi elzem yeteneklerini ispat etme ve başkaları tarafından onaylanma arzusu yaşamaktadırlar (Robnson, 1998:176-182).
- **Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler:** Bu tür işkolik bireyler kaosu eşliğinde yaşarlar. Yeni düşünceleri gerçekleştirmek için sabırsızlanır ve heyecan verici projelere başlarlar, ancak hiçbir zaman bitirmezler. Aşırı iş yükü bu tür işkolikler için heyecan uyandırmaktadır. Telaşlı ve sabırsız olmalarıyla beraber her şeyden hemen ilgilerini kaybederler. İş ile

eğlence arasındadırlar ve riski fazla olan faaliyetlere yönelirler (Robinson, 1998:176-182).

- Zevk Alan İşkolikler: Bu tür işkolikler sistemli, yavaş ve titizdirler. Ayrıca tam mükemmeliyetçidirler; işgörene işin bitiş zamanını söyleyemezler ve projenin yeteri kadar iyi olamayacağından fazlasıyla korkarlar. İş lüzumsuz yere uzatırlar ve bitimine yakın olduğunda kendilerine ilave iş alırlar, çünkü işkolikler diğer çalışanların ya da yöneticilerin bittiğini sandıkları işin eksik olduğu hissiyatında olurlar. Zevk alan işkolikler önceki işlerin bitirilmesinde zorluk yaşarlar ve yeni bir işe koyulurlar (Robinson, 1998:176-182).

1.8.5. Scott ve Arkadaşarı'nın Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997) üç tür işkolikten söz ederler. Bu işkoliklik tipleri “zorunlu bağımlı”, “mükemmeliyetçi” ve “başarı odaklı” işkoliklerdir (Burke v.d., 2003 akt. Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008:41-51).

- Zorunlu Bağımlı İşkolikler: Obsesif-kompulsif kişilik niteliklerini barındırmaktadırlar. Planladıkları süreden fazla çalışan bu işkolikler, çok çalıştıklarını bilir fakat kendi kontrollerini sağlayamazlar, sosyal ve sağlıkla alakalı problemlerine karşın çalışmayı bırakmazlar. Bu bireyler çalışmadıklarında kendilerini rahatsız hissederler (Robinson, 2000b:31-47).
- Mükemmeliyetçi İşkolikler: Sosyal aktivitelerini ve boş zamanlarını önemsemeyerek sıkı çalışmaktadırlar. Bu işkolik grubu inatçı, otoriter ve sert davranışlar sergilemekte; her zaman ayrıntılar, listeler ve kurallarla uğraşmaktadırlar (Robinson, 2000a:67). Mükemmeliyetçi işkolikliğin; stres seviyeleri, psikolojik ve fiziksel problemler, olumsuz ilişkiler, gönüllü işten ayrılma ve devamsızlıkla olumlu yönde ilişkili olduğu varsayılmaktadır. (Snir ve Harpaz, 2004:520-536).
- Başarı Odaklı İşkolikler: Bu kişiler zor görevleri başarmak için uğraşırlar, bu nedenle pozitif olarak görülürler. Uzun vadeli hedeflere odaklanırlar ve rekabet duygusu onları motive eder (Robinson, 2000b:31-47). Bu tür işkolik davranışlar kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını

olumlu yönde etkilemekle birlikte, yaşam ve iş tatmin düzeylerini, prososyal davranışları ve performanslarını artırmakta, işten ayrılma ihtimallerini azaltmaktadır (Burke v.d., 2004 akt. Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008:41-51).

1.8.6. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992)'e göre işkolik kişiler; hevesli bağımlılar, çalışma heveslileri, sıkı çalışmaya gönülsüzler, inancını yitirmiş çalışanlar, rahatlamış çalışanlar, meşgul olmayan çalışanlar olmak üzere altı grupta incelenir (Burke v.d., 2003; Temel, 2006:104-127)

- **Hevesli Bağımlılar:** Bu bireyler çalışma istekleri ile iş bağımlılıklarının yanında mesleki tatmin düzeyleri üst seviyede olan başarı odaklı işkoliklerdir. Genellikle yönetici pozisyonunda görev alırlar ve çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Ödüllendirme yoluyla, motivasyonları ve verimlilikleri artmaktadır (Scott v.d., 1997:287-314).
- **Çalışma Heveslileri:** Bu bireyler örgüt içinde alt pozisyonlarda çalışan ve emeklerinin karşılıklarını alamadıklarını düşünen kişilerdir, çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. İş ile özel hayatları arasında çelişki yaşarlar (Buelens ve Poelmans, 2004:440-458).
- **Gönülsüz sıkı çalışanlar:** Verilen görevleri yalnızca iş olarak görmekte ve elde ettikleri kazançtan ziyade çalışma ortamının güvenliği ve huzuru sayesinde motive olmaktadır. Çalışma ortamında bekledikleri şartlar sağlanmadığı durumlarda işten ayrılma ihtimalleri yükselmektedir. İş sahiplenme duyguları yüksek, iş motivasyonları ve işlerinden aldıkları zevk düşük düzeydedir (Temel, 2006:104-127).
- **İnancını Yitirmiş Çalışanlar:** Bu bireyler genellikle iş yerlerinde alt kademelerde, düşük nitelikte ve düşük ücretlerle çalışan aynı zamanda iş yerindeki çalışma ortamı ve çalışma arkadaşlarından memnun olmayan bireylerdir. İnancını kaybetmiş işgörenlerin ruhsal rahatsızlıklar yaşadıkları yaygın olarak görülmektedir.

İnancını yitirmiş çalışanlar hiyerarşik piramidin en altında, düşük nitelikli ve oldukça düşük ücretle çalışırlar. Sabit mesai saatlerinde çalışmayı tercih ederler ve mesainin hemen bitmesini beklerler. Çalışma pozisyonu ve şartlarının adaletsiz olduğunu düşünürler (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006).

- **Rahatlamış Çalışanlar:** Bu bireyler dengeli işgörenler, iş ve aile yaşantılarından memnun kişilerdir. Bu çalışanlar çalışma sırasında baskı altında hissetmezler, işyerinde bulunmak ve görevlerini yerine getirmek hoşlarına gitmektedir. Bu kişiler işlerine bağımlılık hissi duymayan kişilerdir. Sosyal ve aile hayatları için ihtiyacı olan zamanı oluşturabilmekte, işkolik bir kişinin aksine işte değilken iş ile fazla ilgili olmamaktadırlar (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006). Mesai bittiğinde farklı bir hayata geçiş yapmış olurlar. Bu tiplerin genellikle kalifiye, profesyonel ve genç kadın işgörenler oldukları görülmektedir. Bu tür çalışanlara bir örnek, üst yöneticilerin sekreterleri gösterilebilir (Buelens ve Poelmans, 2004:440-458).
- **Meşgul Olmayan Çalışanlar:** Bu tür bireyler parayla motive olmazlar, işlerine bağlılığı ve örgütteki görev ve sorumluluklara ilgisi düşük seviyede olan çalışanlardır. Mesai saatleri dolduğunda, sosyal hayatlarına veya ailelerine vakit ayırırlar. Bu kişiler sağlık şikâyeti veya iş-aile çatışması yaşamadığını ve aileden yüksek seviyede memnuniyet duyduğunu bildirmektedirler (Buelens ve Poelmans, 2004:440-458).

1.8.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Kanai, Wakabayashi ve Fling (1996), Spence ve Robbins tarafından geliştirilen sınıflandırma zevk alma ve işe güdülenme boyutlarını temel alarak işkolikliği dört başlık altında sınıflandırmıştır. Bu işkolik tipleri ise şunlardır (Kanai ve Wakabayashi, 2001:129-145):

- **Hevesli Çalışan İşkolikler:** İşe güdülenme ve zevk alma düzeyi yüksek çalışanlardır.
- **İşinden Zevk Alan İşkolikler:** İşe güdülenme düzeyi düşük, zevk alma düzeyleri yüksek çalışanlardır.

- İşkolikler: İşe güdülenme düzeyleri yüksek, zevk alma düzeyleri düşük çalışanlardır.
- İşle İlgili Olmayan İşkolikler: İşe güdülenme düzeyi düşük, zevk alma düzeyi yüksek çalışanlardır.

1.8.8. Vesnina Tipolojisi

Vesnina (2004), işkoliklik yaklaşımını telafi edilebilir olmasına bağlı beş başlık altında incelemiştir. Bu işkolik tipleri şunlardır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010:220-229):

- Başkaları İçin İşkolikler: Bu tür işkolikler yoğun tempoda çalışmaktan haz duyarlar. Aileleri ise bu durumdan memnun değildir ama çözüm yolu bulunamamaktadır. Bu tür işkoliklere yardım edilemez.
- Kendisi İçin İşkolikler: Aşırı çalışan ve yaptıklarıyla ilgili tutarsız duygu sahibi olan kişilerdir. Bu tür işkoliklerin sergiledikleri tutum ve davranıştan vazgeçme ihtimalleri fazladır.
- Başarılı İşkolikler: Gayretli bir performans ile daha yüksek mesleki başarıya ulaşan kişilerdir.
- Başarısız İşkolikler: Daima boş işlerle meşgul olurlar. Yaşamlarında oluşan boşluğu işle doldurmaya çalışırlar.
- Gizli İşkolikler: Çevrelerindeki herkese fazla çalışmaktan hoşlanmadıklarını anlatmaya çalışan, fakat tüm enerjilerini işte sarf eden kişilerdir. Çevrelerinden alacakları tepkilerden çekindikleri için bu durumu saklamayı tercih etmektedirler.

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ TATMİN

Çalışmanın bu kısmında mesleki tatmin kavramının tanımı ve önemi, boyutları, yaklaşımları ve mesleki tatmini etkileyen faktörler yer almaktadır.

2.1. Mesleki Tatminin Tanımı ve Önemi

Tatmin sözcüğü insanların gerçekleştirdiği bir eylem sonucunda mutluluk hissetmesi ve bununla birlikte de kişisel yaşamından, işinden ve iş hayatından, çevresiyle olan ilişkilerinden hoşnutluk duymasını tanımlamaktadır (Sertçe, 2003:26).

Mesleki tatmin teriminin çok boyutlu bir tanım olması ve birçok yazıda değinilmesi sebebiyle bu anlamda ortaya atılan birden çok tanım vardır. Çalışanların mesleğinden sağladığı tatmin düzeyi ile mesleğine ve çalışma yerine olan bağlılığı, işin ve dolayısıyla işyerinin verim ve kalitesinin de artmasını sağlayacaktır.

Literatürde mesleki tatmin konusuna değinen birçok araştırma bulunmaktadır. Çalışanın iş üzerindeyken mutlu olması yöneticilerin verimlilik ve kaliteyi artırma beklentileri, yanında da başarının sağlanması için mesleki tatminin önemliliği her geçen gün artmaktadır (Börü ve Güneşer, 2005:135-156).

Mesleki tatmin hususunda birçok tanım bulunmaktadır.

- Hakman ve Oldham mesleki tatmin hususunu tanımlarken, çalışanların çalışırken yaşadığı mutluluk olarak ifade etmiş.
- Vroom mesleki tatmini insanların mesleğini değerlendirmesi ile ortaya çıkan hoş giden veya pozitif duygusal durum olarak tanımlamış.
- Davis ise, insanların yaptıkları işten memnun olma ya da olmama ölçüsü olarak ifade edilmiştir (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009:345-366).

Gül, Oktay ve Gökçe'nin birlikte yapmış olduğu bir çalışmada ise;

- Mrayyan: Mesleki tatmini, en basit bir ifade ile çalışanın işiyle ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesi olarak tanımlamıştır.
- Weiss: Mesleki tatmini, çalışanların işine karşı gösterdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlamıştır.

- Odom v.d.: Mesleki tatmini, çalışanın işine karşı olan içsel, dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularını içerdiğini ifade etmiştir.
- Samad: Mesleki tatmini bir çalışanın işinden beklediği ve elde ettiğini karşılaştırması neticesinde göstermiş olduğu duygusal tepki olarak tanımlamıştır (Gül, 2008:1-2).

Locke mesleki tatmini; bireyin işini değerlendirmesi neticesi hissettiği olumlu duygular olarak tanımlamıştır.

Benzer bir ifade ile George ve Jones; bireylerin yapmış oldukları iş ile ilgili duygularının ve inançlarının toplamıdır. Bireylerin mesleki tatmin seviyeleri aşırı tatmin ile aşırı tatminsizlik arasında değişebilir.

Muchinsky mesleki tatmini; bir çalışanın işinden hoşlanma seviyesiyle ilgili olan ve onun işiyle alakalı hislerini yansıtan tutumsal bir değişken olarak tanımlamıştır (Dinç Özcan, 2011:145).

Mesleki tatmin ile ilgili yapılan çalışmalardan yola çıkarak bir tanım yapacak olursak, örgütsel faaliyetler sonucunda olumlu yönde yapılan destekleme faaliyetleriyle erişilen memnuniyet ya da olumsuz yönde yapılan geri bildirimler ile ortaya çıkan memnuniyetsizlik hali olarak tanımlayabiliriz. Çalışanın yaşadığı olumlu ya da olumsuz tüm düşünceleri, gördüğü iş ile alakalı düşünce ve davranışlarıyla doğru orantılı ilerleyecektir. Çalışan bireyin mesleki tatmin düzeyi yüksek olduğunda ortaya çıkan işin kalitesi de yüksek olacaktır.

2.2. Mesleki Tatminin Boyutları

Bireyler yaşadıkları ortamın sosyal, demografik ve kültürel yapısı ve coğrafi konumuna göre farklı davranışlara ve farklı kişiliklere sahip olabilmektedirler. Bu farklılığın sonucunda çalışma hayatındaki beklentiler ve bu beklentilerin boyutları da değişiklik göstermektedir. Bununla beraber işyerlerinin yönetim modellerinde farklılıklar, işleyişte yaşanan değişkenler de bireylerin mesleki tatmin seviyesine farklı boyutlar kazandıracaktır. Mesleki tatmini aşağıdaki gibi boyutlandırmak doğru olacaktır (Şimşek, 1995:91):

- Mesleki tatmin, çalışanın bir iş durumuna duygusal olarak verdiği olumlu ya da olumsuz cevaptır.
- Mesleki tatmin, çalışanın beklentilerinin ne kadarı anlaşıldığı ya da kazanımların ne kadarının sağlandığının ölçülmesidir.
- Mesleki tatmin, iş ve işle alakalı tutumların ortak noktasıdır. Yani; alınan ücret, statü anlamında ilerleme, yönetim anlayışı, çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler işin kendisiyle bağlantılıdır.

Mesleki tatmin, bir araya gelen birkaç faktörün bireyler tarafından değerlendirilmesinin sonucunda karşımıza çıkar ve üç temel boyutta incelenebilir. Bunlardan ilki çalışanın işine karşı beslediği duygusal tutumdur. Bu boyutta bireylerin duygusal yapısındaki farklılıklar tatmin düzeylerindeki farklılıkları da oluşturmaktadır. Bir çalışanın mutlu olduğu ve sevdiği durum, başka bir çalışan için aynı anlama gelmeyebilecektir. İkinci boyut yapılan işle ilgili ödül-ceza sistemini içermektedir. Üçüncü boyut olarak da bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri ele alınabilir. Burada da takım çalışması ve iletişim ile mutlu çalışan, mutlu müşteri ve mutlu işgören döngüsü sağlanmış olacaktır (Özkalp ve Kirel, 2001:71-73).

2.3. Mesleki Tatmin ile ilgili Yaklaşımlar

Mesleki tatmin literatürde önemi gereği birçok araştırmaya konu olmasıyla birlikte daha öncesinde mesleki tatmin üzerine üç farklı yaklaşım geliştirilmiştir. Bunlar; klasik yaklaşım, neo-klasik yaklaşım ve modern yaklaşım olarak sıralanabilir.

2.3.1. Klasik Yaklaşım

Bu yaklaşımın kökeni sanayi devrimine yani 1800'lü yılların sonlarına denk gelmektedir. Sanayi devriminin tüm dünyada etkisini keskin ve hızlı bir şekilde göstermesiyle birlikte küçük işletmeler yerine daha büyük ve organize olmayı hedefleyen işletmelere, bu işletmelerde kullanılan el yapımı tezgâhlar ise büyük makinelere yerlerini bırakmıştır. İş alanının ve üretimin çoğalması da yanında rekabet piyasası sorununu ortaya çıkarmıştır (Baransel, 1993:192). Bu anlamda incelendiğinde piyasanın değişken şartları, üretimin vazgeçilmez bir basamağı olan insan faktörünün de bazı sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Taylor ve arkadaşlarının bu problemlere karşı geliştirdikleri üç temel ilke vardır (Eren, 2000:342-348).

- Yapılan işin daha etkin ve verimli olabilmesi için işin sabit kalıbından çıkıp daha yeni yöntemlere geçilmelidir. İşin tamamlanması için yapılan işlemlerde gereksiz olanlardan kaçınılmalıdır. Alışılmışı değiştirmek ve bunu gerçekleştirmek için 3-5 yıl uğraş gerekebilir.
- İşin verimliliği için çalışan güdülendirilmeli ve desteklenmelidir. Bunun gerçekleştirilmesi için amaca ulaşan çalışana prim gibi destekleyici ücretler sunulabilir.
- Çalışanların, çalışma şartlarını belirleyen bir yönetim modeli uygulayarak sürecin hızlı yürütülmesini sağlayacak yetkin elemanlar kullanılmalıdır. Belirlenen yöntemlere karşıt davranış sergileyen çalışan olursa cezalandırma sistemi çalıştırılmalıdır.

Ödül yönetiminin diğer bir aşaması ise çalışanın, işinden ve bu işten gördüğü takdirden dolayı hissettiği zevk ile gerçekleştirilebilir. Bireyin tek başına yapamayacağı işlerin tamamlanması için çalıştırılan ödül mekanizması, söz konusu işin takım çalışması ile tamamlanmasını ve bu şekilde de kurum içi iletişimin güçlenmesini sağlayacaktır (Karabey, 2020:57-59).

2.3.2. Neo-Klasik Yaklaşım

Zamanın değişmesi ve beraberinde yeni gelişmelerin meydana gelmesi, klasik yaklaşımın yetersiz kalmasına sebep olmuş ve yeni bir yaklaşım olan, insan ilişkilerini esas alan neo-klasik yaklaşımın ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu manada ilk çalışma Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Teknik ve fiziki şartlarda değişiklik olmadığında bile verimlilik artışının sağlamak; kurum içinde oluşturulan aile ve arkadaşlık bağının artırılmasıyla, işverenlerin çalışanlara karşı daha babacan ve ılımlı tavırda yaklaşmasıyla, çalışanın çalıştığı kurumu benimsemesiyle sağlanabilecektir. Bu düzenin kurulmasıyla kurumda verimlilik ve başarı sağlanmış olur (Eren, 2000:342-348).

Yapılan araştırmalardan yola çıkılarak genel bir ifade ile ücret ve benzeri faaliyetlerin yanı sıra, iş yerindeki sosyal ortamın ve arkadaşlıkların geliştirilmesi de verimliliğin artışında daha sağlıklı bir uygulama olarak değerlendirilebilmektedir (Eren, 2000:342-348).

2.3.3. Modern Yaklaşım

Modern yaklaşımda insanın doğasıyla alakalı bir takım varsayımlarda bulunulmuştur. Bir varsayıma göre, bireyler örgüt içinde işlerine anlamlı bir katkıda bulunmak istemektedirler. İkincisi, iş zevksiz değildir; iş zenginleştirme ve işin tekrar tasarımı, iş çeşitliliğini, özerkliğini, sorumluluğunu vb. artırmaktadır. Üçüncü ise çalışanların işleriyle alakalı anlamlı ve rasyonel kararlar alabileceği savunulmakta ve son olarak kişinin kendini kontrol ve yönetme derecesinin artmasıyla mesleki tatminin de büyük ölçüde artacağı varsayılmıştır (Güner, 2007; Hoş ve Okşay, 2015:9-10).

2.4. Mesleki Tatmini Etkileyen Faktörler

Çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri tutum ve tavırlar mesleki tatmin olarak ifade edilmektedir. Böylece çalışanların işe olumlu yaklaşım ve davranışlar sergilemelerini sağlayan etkenler kişide bulunuyorsa mesleki tatmin seviyelerinin yüksek görüleceğinden söz edilebilmektedir. Bu açıdan mesleki tatmin kavramını tanımlamak için yalnızca bir etkeni ile değerlendirmek yetersiz olacaktır. Tüm bu nedenlerden dolayı mesleki tatmin kavramına çok yönlü bakılması gerektiği söz edilmektedir (Erdoğan, 1999:230).

Literatür içinde mesleki tatmin üstünde etki gösteren etmenler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Çalışanlar için mesleki tatmin, farklı özellikleri olan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte çalışanların iş hayatlarında önemli gördükleri şeyler ve etkilendikleri faktörler değişiklik görülebilmektedir. Bu durum çalışanların mesleki tatminini etkileyen faktörleri şekillendirmektedir (Kırel, 2004:77). Çalışanların iş yerlerinde üst düzey performans gösterebilmeleri hem çalışanın demografik özellikleri itibarıyla gösterdikleri emeğe hem de işyerinin sağladığı şartlara bağlı olmaktadır (Erdoğan, 1999:231).

2.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyetle mesleki tatmin arasındaki ilişki konusunda, literatürde birbirinden değişik sonuçlar elde edilmiştir. Psikologlar hakkında yapılan bir çalışmada, erkek psikologların kadınlara göre; terfi, saygı ve ücretler gibi faktörlere bağlı olarak daha

fazla tatmin oldukları belirlenmiştir. Bir diğer benzer çalışmada ise erkek psikoterapistler kadınlara göre daha az ödül ve takdir aldıklarını belirtmişlerdir (Sweeney, 2002:50-60).

Bir başka araştırmada erkek çalışanların kadınlara nispeten daha fazla mesleki tatmine eriştikleri saptanmıştır. Bu durum, kadın çalışanların daha fazla niteliksiz işler yapmak durumunda kalmalarına ve daha az ücret almalarına bağlanmıştır. Ayrıca araştırmada toplumsal rollerin çıkan sonucu etkilediği belirtilmiştir. Araştırmada daha çok anne ile eş görevinin kadınlar üzerine verilmesinin kadınların mesleki tatmin seviyelerini düşürdüğü belirtilmiştir (Kantar, 2008:60-75).

Baş ve Ardıç'ın 2002 yılında yaptığı çalışmada aynı mesleğe sahip erkek ile kadın karşılaştırıldığında mesleki tatmin seviyelerinin farksız olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlar İngiltere'de yürütülen çalışmayla karşılaştırılmış ve aynı işe sahip erkeklerin mesleki tatmin seviyelerinin kadınlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleki tatmin ile cinsiyet arasındaki ilişki kişiden kişiye, kurumdan kuruma, kültürden kültüre veya ülkeden ülkeye farklılık ortaya çıkarabilecek bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Kantar, 2008: 60-75).

2.4.1.2. Yaş

İnsanların fikir ve düşünceleri yaşlarına göre farklılık gösterdiğinden yaşın mesleki tatmini etkilemesi mümkün olabilmektedir. Aynı zamanda bu durum mesleki tatmin ile yaş arasındaki ilişkinin üzerinde durulmasına neden olmuştur. Araştırmacılar mesleki tatmin ile yaş arasındaki ilişkide genellikle "U" biçiminde bir etkileşim olduğunu belirtmişlerdir (Okpara, 2006:49-58). İşgörenler mesleklerine başladıklarında mesleki tatmin seviyesi yüksek iken deneyim kazandıkça ve işlerinde geçirdikleri zaman arttıkça mesleki tatmin seviyeleri düşmekte ve emeklilik dönemi yaklaştıkça ise yeniden mesleki tatmin seviyeleri yükselmektedir (Kantar, 2008: 60-75).

Bazı araştırmalarda yaşı fazla ve tecrübesi çok olan işgörenlerin daha çok mesleki tatmini olduğu söylenmektedir. Çalışmalarda yaşı diğer çalışanlara nispeten daha büyük olan işgörenlerin genç olanlara göre daha fazla mesleki tatmin düzeyine sahip oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca yaş artışıyla beraber yükselabilen eğitim seviyesi ve eğitim seviyesi yükseldikçe de genç çalışanların beklentilerinin

yükseldiğinden söz edilebilir. Bir de çalışanlar yaş arttıkça hayatlarıyla alakalı ihtiyaçlarını kazançları oranında karşılayabildikleri için mesleki tatmin seviyesi de artış göstermektedir. Bahsedilen bu düşünceden yola çıkarak emekliliğe doğru mesleki tatmin seviyesinin düşmesi gerçekleşebilmektedir denilebilir (Kantar, 2008: 60-75).

İşyerlerinde yönetici pozisyonundaki işgörenlerin ileri yaşlarda bile mesleki tatminleri arttığı tespit edilmiştir. Ancak yöneticiler için emeklilik yaklaştıkça mesleki tatminin düştüğü tespit edilmiştir. Bu durum ise emekliliğe yaklaşan yöneticilerin şirketleri tarafından genellikle maddi olarak ödüllendirilmemeleri ile ilişkilendirilmiştir. Ek olarak yaşları fazla olan yönetici pozisyonunda çalışanlara yeni görev veya sorumluluk verilmemesi kendilerini işe yaramaz olarak görmelerine ve sonuç olarak mesleki tatminlerinin azalmasına neden olduğu ifade edilebilir (Kantar, 2008: 60-75).

Çalışmaların bazılarında mesleki tatmin değerlendirmesi yapılırken hayat koşullarına değinilmiştir. Bunun nedeni olarak kişinin mesleki tatmin seviyesinin azalması, hayat koşullarındaki olumsuzluklar ve sağlık koşullarındaki bozulmalar sayılmıştır. Buna bağlı olarak işgörenlerin yaşları arttıkça sağlık seviyesinde olumsuzluklar meydana gelmekte ve bu durum çalışanın mesleki tatminini azaltabilmektedir. Bu durum haricinde çalışma yaşamına ilk defa başlayan bir işgörenin deneyimsizliği nedeniyle bilgi birikiminin yetersiz olması onun mesleki tatmini azaltabilirken, tecrübesi fazla olan bir çalışanın bilgi düzeyinin yeterli olması da çalışanın mesleki tatmini düzeyini arttırabilmektedir (Green, 2000:65-71).

2.4.1.3. Medeni Durum

Literatürde medeni durumu evli olan çalışanların bekârlara nispeten işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğu gösterilmiştir. İşgörenin eşi de çalışıyorsa o işgörenin işten ayrılma olasılığı farklılık gösterebilmektedir. Bilhassa işgörenin eşinin iş olanakları kendi işinden ayrılma olasılığı üzerinde etkili olmaktadır. Evli işgörenlerin işini bırakma ile devamsızlık yapma gibi hallerde olma olasılıklarının bekâr işgörelere nispeten daha az olduğu belirtilmektedir. Sebebi ise evli işgörenlerin daha çok tatminkâr olmaları şeklinde belirtilmiştir (Özkalp ve Kirel, 2004:77-80).

Evli çalışanlar bekâr çalışanlarla karşılaştırıldığında evli olanların bekârlara nispeten huzurlu olduğu, dolayısıyla mesleki tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu

söylenilebilir. Ancak mesleki tatmin ile medeni durumun birbirini etkilemediğini ifade eden araştırmalardan da bahsedilmektedir (Brough ve Frame, 2004:7-11).

Aile kavramı ile kadın işgörenlerin mesleki tatmin düzeylerini inceleyen bir araştırmada, kadın işgörenin işi ile ilgili öğelere aile üyelerinin karışmasının, kadın çalışanların stres seviyesini artırdığına ve stresin de mesleki tatmin seviyesini azalttığına değinilmiştir. Bu durum dışında erkek çalışanlarda da yakın bir durumun yaşandığından söz edilmektedir (Kantar, 2008: 60-75).

Tüm açıklamalardan yola çıkarak, evli çalışanların aile fertlerine yönelik sorumluluklarının olması nedeniyle işlerinden ayrılmayı kolaylıkla düşünmediklerini söylemek mümkündür. Bu durum haricinde evli işgörenlerin ailelerinin mesleki tatmin üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Mesleki tatmin seviyesi yüksek işgörenlerin davranış ve tavırlarının olumlu etkilere sahip olmasının aile hayatlarına da katkı sağlayacağından söz edilebilmektedir (Soyer, 2017:52-62).

2.4.1.4. *Eğitim Düzeyi*

Eğitim düzeyi bireyin mesleki tatmin seviyesini etkileyen önemli etkenlerden biri olarak bahsedilmektedir. Eğitim düzeyi ile ilgili önemli bir olgu işgörenlerin ellerinde bulundurdukları bilgi ve eğitim düzeyiyle işverenin istedikleri bilgi ve eğitim düzeyinin aynı olması gerektiğidir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001:333-347). Bir araştırmada, işin gerektirdiği bilgi düzeyinin, çalışanın eğitim seviyesinin üstünde olması durumunda mesleki tatmin seviyesinin düştüğü belirtilmiştir. Bir diğer araştırmada eğitim seviyesi düşük işgörenlerin düşük mesleki tatmin seviyesine, eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin yüksek mesleki tatmin seviyesine sahip olduklarından söz edilmektedir (Tansel ve Gazioğlu, 2006:1163-1171).

Mesleki hayatta işin kalitesinde artış sağlayan önemli öğelerden biri mesleki tatmin seviyesi olarak bahsedilmektedir. Bu açıdan iş yerlerinde mesleki tatminin yüksek olması işyerinin saygınlık elde edebilmesi açısından da önemli görülmektedir. Bu durum, kurumların işgörenlerin gelişimini hızlandıracak eğitim sistemlerini oluşturmalarını gerektirmektedir. Bu durum dışında işgörenlerin de kendilerini geliştirmeleri önem kazanmaktadır (Şahin, 2011:28-33).

İşgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça işleri ile ilgili beklentilerinin de artacağı söylenmektedir. Bu açıdan işgörenlerin eğitim seviyelerine uygun işlerde çalışmaları

durumunda mesleki tatmin seviyeleri artarken, eğitim seviyelerinden aşağıda işlerde çalışmaları durumunda mesleki tatmin düzeyinde azalmalar görülmektedir. İşgörenlerin eğitim seviyelerinin altında işlerde görev alırken mesleki tatmin seviyelerinin düşmesinin sebebi, işgörenlerin yaptıkları işin karşılığını alamayacaklarını düşünmeleridir (Türk, 2007:77-84).

2.4.1.5. Statü

Bireylerin işe başladıkları ilk dönemde yüksek beklentilere sahip olmaları, mesleki tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak kişiler, mesleki yaşantılarında zaman geçirdikçe ve üstlendikleri işlerde zorlandıkça, beklentilerine ulaşmakta güçlük çekebilir ve bu da mesleki tatmin seviyelerinin yavaş yavaş düşmesine neden olabilir. İşgörenler statü kazanmaları halinde ek kazanç da elde edebilirler. Bu nedenle çalışanlar statüyü manevi yararlar elde etmek yerine maddi yarar elde etmek için de isteyebilirler. Dolayısıyla statü aracılığıyla kazanılanlarla beraber mesleki tatminin yükselmesi söz konusu olabilmektedir (Eren, 2001:238-241). İş yerinde statü kazanan işgörenin elde ettiği fayda ile beraber mesleki tatmininin yükseleceği ifade edilebilir.

İşgörenlerin statüleri arttıkça daha çok sorumluluk yüklenmektedirler. İşyerlerinde daha çok sorumluluk daha çok itibar anlamı taşımaktadır. Bu durum haricinde fazla sorumluluk yüklenen işgörelere verilen yüksek ödeneklerle beraber yüksek kar payları birer itibar etmeni olarak görülmektedir. Tüm bu durumlar çalışanın mesleki tatmin seviyesini artırmaktadır (Kantar, 2008: 60-75).

2.4.1.6. Kıdem

Kıdem kurumda işgörenin çalışmış olduğu zamanla ilgili bir kavramdır. İşgörenler çalıştıkları sürece meslek ile alakalı belirli bir tecrübe edinmektedirler. Bu tecrübe zamanla işgörenlerin kurum bünyesinde saygınlığını arttırmaktadır. Diğer bir yönden bahsedilen tecrübeler işgörelere yeni bilgiler sağlamakta ve sonuç olarak bu durum işgörenlerin kıdeminin yükselmesine olanak sağlamaktadır. Yapı itibariyle kıdem ile statü kavramları benzer bir durumda olsa da kıdemde asıl önem arz eden kavram tecrübedir denilebilir.

Kıdemli işgörenler tecrübelerinden dolayı görevlerini daha kolay ve başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedirler. Ancak kıdem sahibi işgörenlerin zaman ilerledikçe beklentileri de arttığından kurum tarafından karşılanmalıdır. Mesleki tatminin sağlanması açısından kıdem sahibi çalışanların beklentilerinin karşılanması önemlidir (Kantar, 2008: 60-75).

Kıdemli çalışanların beklentileri kurum tarafından karşılanmadığında, o kurumda çalışmakla zaman kaybettiklerini düşünmeye başlayacaklardır. Bu durumda kıdemli çalışanların mesleki tatmininin sağlanması mümkün olmayacaktır denilebilir (Türk, 2007:78-84).

2.4.1.7. *Kişilik, Karakter*

Kişilik kavramı kişilerin iç ve dış niteliklerini ortaya koyan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Buna göre kişilik, bireylerin diğerlerinden farklı kılan yapılarla ilişkilendirilebilir. Bireylerin benlikleriyle ilgili ögelere önem vermeleri ve kendi düşünce süreçleri, kişiliklerine farklı bir boyut kazandırır. Dolayısıyla kişilik, bireylerin benliklerine yönelik yararlı bir durum içinde olma arzularını da içerir (Eren, 2000:338-341). Bireylerin yüksek olan özgüveni, onların kişiliklerine daha fazla önem vermelerini sağlayacaktır. Bu sayede yüksek özgüveni olan bireyler kendilerine yapılan eleştirilerden de kaçınmayacaklardır (Başaran, 2000:223).

Bir çalışmada kişilik yapısı ile mesleki tatmin arasındaki etkileşimi aydınlatılmak için beş farklı kişilik teorisi kullanılmıştır. Bu beş farklı kişilik yapısı aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Bitlisli v.d., 2013:459-480):

- Sorumluluk: Bireylerin içgüdülerini nasıl kontrol ettiğini açıklar. Yüksek derecede sorumluluk bilinci olan bireyler programlı, azimli ve düzenli bireyler olmaktadır.
- Dışadönüklük: Genellikle olabildiğince sosyal, sıcakkanlı, aktif ve istekli bireyleri ifade eder.
- Uyumluluk: Genellikle düşünceli, dost canlısı, barış yanlısı bireyleri ifade eder. Bu kişilik modeli bireyin kişiler arası yönlerini ifade eder.
- Duygusalılık: Duygusal istikrar olarak da tanımlanabilir. Bu bireyler eleştiriye açık, özgüveni yüksek, rahat kişiler olmaktadır. Fakat

bireylerin duygusal dengesi yerine oturmamışsa bireyler bu özelliklerin tam tersi davranışlar göstermektedirler.

- Açıklık: Kişilik yapısı açısından gelişime açık insanlardır ve genellikle diğer bireylerin düşüncelerine ilgi duyan, farklı fikirleri benimseyen bireyler olmaktadır.

Yapılan çalışmalara göre her çalışanın işe karşı davranışlarının farklı olmasının altında yatan nedeni her işgörenin kişiliğinin farklı olmasıdır. Bununla birlikte zorlayıcı şartlarda uğraşarak iyi şartlara erişen istikrarlı bireylerin mesleki tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu, mesleki tatmin seviyesi düşük olan bireylerin ise zorluklarla baş edemeyen, uyumsuz bireyler olduğu saptanmıştır (Kantar, 2008: 60-75).

2.4.1.8. Zekâ ve Yetenek

İşgörenlerin mesleki tatmini ile zekâları arasında aynı yönlü pozitif bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada zekâ seviyesi ile yeteneği yüksek işgörenler yaratıcılık özelliklerinden daha çok fayda görmekte ve verimlilik seviyelerini daha üst düzeye ulaştırmaktadırlar. Bu durum neticesinde işgörenin iş yükü düşmekle birlikte, daha hızlı çalışması da mümkün olmaktadır. Zekâ seviyeleri daha düşük olan işgörenler ise yaratıcılık özelliklerinden yararlanamadıkları için iş yüklerinin artmasıyla birlikte, iş için harcadıkları zaman da artacaktır. Bu durum işverenlerin çalışanlarını işe alırken işgörenlerin zekâ seviyelerini ve yeteneklerini değerlendirme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte zekâ seviyesi ile yeteneğin işgörenlerin işe adapte olma yeteneğini etkilemesi nedeniyle, işverenlerin bu kavramlara değer vermesini de etkilemektedir denilebilir. Yüksek seviyede yetenek ve zekâ gerektiren işler ile ilgilenecek işgörenlerin yapacakları işin özelliğini bilmeleri onların mesleki tatmin seviyelerinin yükselmesini sağlayacaktır. Fakat daha çok zekâ gerekmeyen rutin işler ile ilgilenen işgörenlerin bu açıdan bakıldığında mesleki tatmin seviyelerinin daha düşük olduğundan bahsedilmektedir (Silah, 2001:155-165).

İşgörenlerin ellerinde bulundurdukları kişisel yetenekleri, zekâ ve fiziksel faktörlerle ilgili yetenekler olarak iki şekilde değerlendirilmelidir. Zekâ, bilişsel olarak yapılması gereken işleri ifade ederken, fiziksel yetenekler daha az kabiliyet gerektiren işlerde kullanılan öğeler olarak tanımlanır. Kurumda yüksek zekâ kabiliyetine sahip

olan işgörenlerin terfi alabilme olanakları daha yüksek olabilir (Özalp ve Kirel, 2001:71-73).

Kurumlarda işgörenlerin eğitim seviyeleri arasında farklılık görülmediği durumlarda yeteneklerin ve zekâ seviyesinin yüksek olması önem kazanmaktadır. Bu durum haricinde işgörenin zekâ seviyesi ile iş için gerekli zekâ seviyesi denkleşmişse bile mesleki tatminin sağlanacağını ifade etmemiz her zaman mümkün olmayabilecektir. Fakat zekâ seviyesi ile iş gereksinimleri uyuşmuyorsa mesleki tatminsizlik meydana gelecektir denilebilir. Bu durumda yüksek zekâ düzeyi olan bir işgörenin kendisine göre çok kolay olan bir işi yapması durumunun, işgörenin tatminsizlik yaşamasına neden olacağı ifade edilebilir (Budak, 2006:139-144).

2.4.1.9. Sosyo - Kültürel Yapı

Bireylerin sergiledikleri davranış ve tutumlar yaşadıkları topluma ait kültür yapısının niteliklerine göre biçimlenmektedir. Bu durumda bireylerin yaşadıkları çevre ile toplumun nitelikleri bireylerin hareket ve düşüncelerini değiştirebilmektedir. Bireyler genellikle yaşadıkları ortam koşullarına uyan davranışlar göstermeye odaklanmaktadır. Bu durumun sebebi yaşanan ortamın koşullarına uygun davranışlar sergilemezse dışlanma ihtimalinin olmasıdır. Bu açıdan yaşanan ortamın hem toplumsal hem de mesleki yaşantısını etkileyebildiğini ifade etmek mümkün olmaktadır (Budak, 2006:139-144).

Bireylerin çalışma arkadaşları ve toplum ile pozitif etkileşimleri mesleki tatmin üstünde olumlu etki göstermektedir. Bireyler genellikle şahsi gereksinimlerini giderirken, bir yandan diğer çalışanlar ve toplum tarafından kabullenilme gereksinimi hissetmektedirler. Bu durumun kaynağında bireylerin çabalarının karşılıklarını alma arzusu bulunmaktadır. Araştırmalarda, metropollerde hayatını devam ettiren bireylerin genellikle kolay işleri seçtikleri söylenirken, kırsal bölgeler ile kasabalarda hayatını sürdüren bireylerin efor gerektiren zor işleri seçtikleri iddia edilmektedir (İslamoğlu ve Börü, 2005).

Kurumların, işgörenlerinden etkin şekilde fayda görebilmeleri için çalışma ortamlarını geliştirmeleri toplumsal ilişkilerini de olumlu şekilde etkilemektedir. Bu açıdan çalışanların mesleki tatmin seviyelerinin artırılabilmesi için sosyo-kültürel olanakların sağlanması önem kazanmaktadır (Budak, 2006:139-144).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel etkenler işgörenlerin mesleki tatmin seviyelerini yükseltmek amacıyla faydalanılabilecek araçlar arasında en etkin olanlarındandır. Fakat bahsi geçen bu örgütsel etkenlerden yalnızca bir tanesinin kullanılması ile beraber mesleki tatmin seviyesinin yükseltilebilmesi mümkün olamamaktadır. Bu nedenle örgütsel faktörlerin birden fazla boyut altında değerlendirilmesi gerektirmektedir.

Kurumların faydalandıkları örgütsel faktörlerin ilk sırasında ücret yer almaktadır. Bu açıdan kurumların çalışanlarına sundukları ücretlerin, gereksinimlerini karşılayabilecek seviyede olması durumunda mesleki tatmin sağlanması mümkün olmaktadır (Li v.d., 2017:28-40). Ücret faktörünün yanı sıra; kurumların gelişme olanakları, yönetim şekli gibi etkenler de mesleki tatmini etkilemektedir. Bu faktörlerin birbirleriyle kıyaslanabileceği gibi aynı zamanda bu faktörlerin tek başına incelenmesi de mümkündür (Erdoğan, 1999:236).

Bir araştırmada çalışanların işlerine karşı davranışlarına etki eden iki faktör üstünde durulmuştur. Sözü edilen faktörlerden biri “işin kapsamı” diğer faktör ise “çalışma şartları” olarak incelenmiştir. Bu araştırmanın arkasından farklı çalışmalar ile beraber yeni faktörler meydana çıkarılmıştır. Bu öğelerden yola çıkılarak işin kapsamı faktörünün, işin değerlendirilebilmesi açısından yararlanılabilecek bir ölçüt olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma koşullarının da çalışan gereksinimleriyle alakalı olması bu kavramın da önemli bir ölçüt olduğunu söylemeye yeterli olmaktadır. Ancak bu ölçütler haricinde işgörenlerin mesleki tatmin seviyelerine etki eden çok sayıda örgütsel faktörün bulunduğu da söz edilebilmektedir (Bessokirnaia ve Temnitskii, 2001:6-12).

İşgörenlerin mesleki tatmin elde edebilmeleri için örgütsel faktörler ile işgörenlerin beklentilerinin uyumu gereklidir. Kurumların hedefleri ve amaçlarıyla işgörenlerin istek ile beklentileri uyumlu olursa başarılı sonuçlara ulaşmak olanaklı olacaktır. Kurum koşullarının iyi seviyede olması işgörenlerin işe teşviki için önemlidir. Kurum koşulları ancak kurumun uyguladığı girişimler istikametinde gelişim gösterebilecektir (Istvan ve Nikolett, 2004:149-151).

2.4.2.1. İşin Türü ve Niteliği

Hezberg işin türü ve niteliğinin tanımını yaparken; “Yapılacak olan iş, rutin ya da farklı, yaratıcı ya da eğlenceli, tamamen zor ya da tamamen basit olabilir. Bunların her biri işin niteliğini etkiler ve mesleki tatmin seviyesi de etkilenmektedir” şeklinde ifade etmiştir. Gurunberg; “Mesleki tatmin, uzmanlık, işin farklı olması, işin niteliği ve türü ile konu edilmelidir” ifadesinde bulunmuştur (Gülнар, 2007:64). Yapılan araştırmalara dayanarak işlerin bireyler için kolay ya da zor olması şeklinde bir tanım yapılabilir (Karabey, 2020:57-59).

2.4.2.2. Çalışma Koşulları

Örgütlerin çalışma ortamı ve işverenin sağladığı fiziksel koşullar, çalışanın sağlığını koruyacak biçimde ve kendini güven içinde hissetmesini sağlayacak biçimde düzenlenmelidir. Bu, işverenin sorumluluğunda olan bir eylemdir (Karabey, 2020:57-59).

Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar mesleki tatmin seviyesini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyecektir. Fiziksel koşulların sağlanmasıyla çalışanın moral seviyesinin yükselmesi ve mesleki tatminin sağlanmış olması söz konusu olabilecektir. Bu nedenle, kurumların çalışma ortamındaki güvenlik, ısıtma-soğutma, aydınlatma, gürültünün etkilerini en aza indirmeye şeklindeki faaliyetleri çalışanın örgüte aidiyetini ve mesleğinden edindiği tatmini artıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:208-217). Çalışana göre bir düzenin kurulduğu yani çalışanın kendini değerli hissetmesinin sağlandığı ve güvenli olan örgütlerde çalışan birey, mesleki tatmin açısından mutlu ve kurumuna daha çok bağlı çalışabilir. Bu nedenle çalışma ortamında sağlanan fiziksel koşulların mesleki tatmin seviyesi ile doğrudan ilişkisi bulunduğu söylenebilir (Karabey, 2020:57-59).

2.4.2.3. Ücret Düzeyi

Her çalışanın, sorumluluğunda olan ailesinin geçim kaynaklarını ve kendi gereksinimlerini sağlaması için yaptığı işin ve gerçekleştirdiği hizmetin ya da emeğin karşılığında bir ücret beklentisi bulunmaktadır. Ücret; mesleki tatmin seviyesi konusunda etki alanı önemli olan faktörlerdendir. Çünkü süreç içinde bu konunun içeriğine adalet ve eşitlik kavramı da katılmaktadır. Adams eşitlik teorisini konu

alırken, ücretin fazlalığı ya da azlığı konusunun değil de çalışma arkadaşlarına oranla eşit dağılım sağlanıp sağlanmaması durumunun mesleki tatmin seviyesine etki ettiğini ifade etmiştir (Erdoğan, 1996:237).

2.4.2.4. Çalışma Arkadaşları ve İletişim

Çalışma arkadaşları ile kurulan olumlu ilişkiler ve aile sıcaklığı hissi veren bir iş ortamı, çalışanın; işine bağlılığını, kuruma aidiyetlik duygusunu ve beraberinde mutlu çalışan olmasını getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş yerinde çalışma arkadaşlarının aldığı kararlara dâhil edilmeyen ve görüşülen konuların dışında bırakılan bir çalışan açısından ne yapılan iş ne de işin yapıldığı kurum mesleki tatmin sağlamayacaktır. Örgütsel hedef ve amaçlara katılımı sağlanan bir çalışanın örgütsel bağlılığı artacak ve bu sayede mutlu çalışan olması sağlanacaktır (Karabey, 2020:57-59).

2.4.2.5. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, konusu itibariyle mesleki tatmin açısından yüksek derecede öneme sahiptir ve geçmişten günümüze kadar hiçbir zaman değer ve önemini kaybetmemiştir. Günümüz dünyası gelişim süreciyle birlikte yeni yönetim süreçlerini de beraberinde getirmiştir. Bu anlamda; iletişime açık, yeniliği seven, güvenilir ve uyumlu bir bütün oluşturmayı hedef edinen, değişen ve gelişen yönetim yaklaşımlarının uygulandığı bir örgütte; çalışanlar kendini güven içinde hissedecek ve yaptıkları işten mutluluk hissedeceklerdir. Bu nedenle yönetim, örgüte bağlı mesleki tatmin seviyesi yüksek çalışan elde edebilmek için psikolojik olarak gerekli çalışma ortamını sağlamayı hedef edinmelidir (Çakır, 2001:104-141).

2.4.2.6. Çalışanın Kararlardaki Etkisi

Çalışanlar, işe ve iş yerine bağlılıklarını gösterebilmek için bütün emeklerini verebilirler. Bu anlamda çalışanın örgütte alınan kararlarda söz hakkının bulunması, yaptığı işlerin kıdemlileri tarafından fark edilmesi ve bu işlerin sonucunda takdir görmesi çalışanı mutlu eder. Bu yöntemi benimseyen yöneticiler, çalışanlar tarafından daha değerli hissedilir ve kalifiye çalışanların şirkette kalmasını sağlamış olur (Barutçugil, 2002:13-43). Bunun yanı sıra kalifiye elemanların aldıkları kararlar sonucu sağladıkları pozitif katkılar örgütü öne taşır ve başarıyı getirir. Başarının

olduğu örgütlerde çalışanların mutlu olduğu da bilinen bir gerçektir (Karabey, 2020: 57-59).

2.4.2.7. Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi

Örgütlerde insan kaynağının performans ölçümünü sağlamak ve bunu değerlendirmek, örgütsel gerekliliklerden biri olarak ifade edilir. Performans ölçütü olarak ücret sistemiyle ödüllendirilen çalışan, yaptığı işin karşılığını elde etmek için daha çok çaba sarf edebilir (Yılmaz, 2003:32). Bu yolla da yaptığı işin karşılığını alan çalışanın mutlu çalışan olması ve mesleki tatmin seviyesi bakımından motive edilmiş olması ulaşılabilir bir gerçek olmaktadır. Ancak ölçme konusunun kıstasları ve bu kıstasların uygulanması aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşılabilir. Bu zorlukların başında insan faktörü ön sıraları almaktadır denilebilir (Fındıkçı, 1997:297). Ölçme sonucunda yanlış sonuçlara ulaşılması ve çalışanın bu sonuçlardan dolayı olumsuz etkilerle karşılaşması, mesleki tatmin düzeyinde azalmaları beraberinde getirebilecek ve çalışanlar mutsuz bireyler olabileceklerdir (Karabey, 2020:57-59).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

Çalışmanın bu kısmında tükenmişlik kavramının tanımı ve tarihsel gelişimi, modelleri, nedenleri, etkileri, belirtileri, sonuçları ve tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri yer almaktadır.

3.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Tükenmişlik, kökeni olarak İngilizce'deki "burnout" kelimesinden türemiştir, yani mumun yanması ve ateşini tüketmesi anlamına gelir. Bu mecaz, enerji deşarjı ve güç kaybı olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda işgörenlerin kurumda anlamlı bir etki yaratan yoğun katılımları sonucunda devamlılık kapasitelerinin tükendiğini göstermektedir (Schaufeli v.d., 2009:204-220). Tükenmişlik sendromunun sosyal bir problem olarak önemi, sistematik araştırmaların odağı haline gelmeden çok önce hem uzmanlar hem de sosyal yorumcular tarafından sıkça dile getirilmiştir (Maslach v.d., 2001:397-422).

Tükenmişlik sendromu, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından sağlık personeline görülen yorgunluğu, hüsrani ve işten ayrılma eğilimini tanımlamak için kullanılmıştır (Freudenberger, 1974:159-165). Freudenberger, gönüllü çalışanların büyük bir kısmının bir yıla yakın süre boyunca şevkle görevlerini yerine getirdiklerini, fakat sonrasında birden işlerinden ayrıldıklarını tespit etmiştir. Çoğu gönüllüler, yaşadıkları sakatlık, depresyon ve karamsarlık gibi karmaşık hisleri betimlemek için "tükenmişlik" kavramını kullanmışlardır (Yılmaz ve Turan, 2007:445-454). Maslach kısa bir süre sonra tükenmişliğe açıklık kazandırmak ve ölçümünü yapabilmek için ilk defa 1976'da bir dizi araştırmalar yapmış (Ergin, 1992:143-154) ve tükenmişliği "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" ile özgülleşmiş bir sendrom şeklinde tanımlayarak Maslach Tükenmişlik Envanteri(Maslach Burnout Inventory(MBI)) ile bu alandaki akademik çalışmalara temel oluşturmuştur (Maslach ve Jackson, 1981:99-113). Tükenmişlik kavramının gelişmesinde ilk olarak duygusal tükenme ortaya çıkmaktadır. Birey çalışmaktan yorulmaya başlar ve çalışmak için ihtiyacı olan akıl gücünü bulamaz. Duygusal tükenme sonrasında duyarsızlaşma gelişir ve işgörenler hizmet verdikleri bireylere insan yerine obje gibi davranırlar.

Duyarsızlaşma aşamasını takiben tükenmişlik sendromunun son evresi kişisel başarının azalmasıdır (Maslach ve Jackson, 1986:19-27).

Maslach, ağırlıklı olarak sağlık çalışanlarının üstünde çalışmış ve tükenmişlik sendromunun psikolojik olarak yeni bir hal olduğunu ortaya koymuştur (Schaufeli ve Enzmann, 1998:1-12). Tükenmişlik, yalnızca insanlara hizmet veren iş sınıfları için bir problem olarak ortaya çıkmıştır. Ancak 1980’li yılların ortalarında araştırmacılar, tükenmişlik sendromunun yalnızca insanlarla uğraşan iş sınıflarında meydana gelmediğini farketmişlerdir (Maslach ve Leiter, 2014:38-60). Diğer yandan Pines, Aronson ve Kafry (1981), görüşlerini sadece işgörenlerle sınırlamadan daha geniş bir tükenmişlik tanımlaması yapmışlardır. Tükenmişliği “duygusal olarak zorlu durumlarda uzun süreli bir ilişkinin neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumu” şeklinde tanımlamışlardır. Fakat genel olarak bilinen Maslach’ın yapmış olduğu tanımdır ve tükenmişliği “iş nedeniyle yoğun duygusal isteklerle karşılaşan kişilerde fiziksel tükenme, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri” şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca mesleğe, hayata ve başka bireylere yönelik olumsuz tutumlarla görülen bir sendrom olarak tarif etmiştir (Gençelli, 2020:36-69).

3.2. Tükenmişliğin Modelleri

Tükenmişlik ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış, görüşler belirtilmiş ve modeller oluşturulmuştur. Tükenmişlik modellerinde genel itibariyle tükenmişliği etkileyen faktörler ve tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri ortaya konulmaktadır. Bu bölümde Maslach, Edelwich ve Brodsky, Perlman ve Hartman, Cherniss, Pines tükenmişlik modelleri incelenmiştir.

3.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu model günümüzde en yaygın kabul gören tükenmişlik modelidir. Maslach’ın ortaya çıkardığı bu görüş, “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “düşük kişisel başarı” olmak üzere üç boyutlu modeli savunmaktadır. (Maslach, 1978:111-124). Kişiler irtibat kurdukları insanlara yönelik olarak duyarsızlaşmakta, duygusal olarak tükenmekte, kişisel başarı ve yeterlilik duygularında ise azalma görülmektedir. Bu modele göre tükenmişliği ölçmek için 22 maddeden oluşan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986:19-27).

3.2.1.1. *Duygusal Tükenme*

Çalışanların psikolojik olarak kendilerini işlerine verememeleri durumu duygusal tükenme olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981:99-113). Maslach (2003) bireyin duygusal yükü, diğer kişilerin duygusal istekleri ve kişinin olduğu yerde sayması gibi durumların duygusal tükenme ile sonuçlandığını belirtmektedir. Birey, diğerlerinin taleplerini karşılamada yeterli olmadığını düşünür ve duygusal tükenmişliği ile mesleki çabalarını azaltarak diğer insanlarla iletişimini, işleri devam ettirecek kadar minimumda tutarak bu duyguyla baş etmeye çalışır (Hamann ve Gordon, 2000:34). Duygusal tükenme sadece bir belirti olmakla beraber kişilerin ağır iş yükü ile baş edebilmek için geliştirdikleri işten uzaklaşma çabasıdır da denilebilir (Maslach ve Jackson, 1981:99-113). Aynı şekilde iş yükü fazla olan çalışanlarda duygusal tükenmişliğin de yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışanların iş yükü arttıkça tükenmişlik seviyeleri de artmaktadır (Gabbe v.d., 2002; Mcmanus v.d., 2011:100).

3.2.1.2. *Duyarsızlaşma*

Çalışanlar duyarsızlaşmanın ilk evresinde, duygusal gerilimlerini azaltma amaçlı kendilerinden beklenen her şeyi en uygun şekilde yapma eğilimindedirler. Bu eğilim kişiyi zamanla daha da duyarsız hale getirir, insanları bireyden çok nesne olarak algılamaya ve ihtiyaçlarını dikkate almamaya başlar. Duyarsızlığın derinleşmesiyle birlikte bireyler kendilerini soğuk, kayıtsız, başkalarının isteklerine cevap vermekten kaçınan biri olarak değerlendirme eğiliminde olacaktırlar (Hamann ve Gordon, 2000:34). Diğer bir durum da bireyin çalışma arkadaşlarıyla bitmeyen muhabbetleri, artan molaları, profesyonel jargonu gereksizce kullanması gibi davranışlar da duyarsızlaşma belirtileri olarak ifade edilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656).

3.2.1.3. *Düşük Kişisel Başarı*

Bireyin kendisini kötü olarak değerlendirme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656). Kişisel başarı; sorunu başarıyla çözümlenme ve kendini yeterli görme olarak tanımlanmaktadır. Düşük kişisel başarıda ise birey, kendini işinde başarısız ve yetersiz olarak görmektedir. Diğer kişiler hakkında geliştirilen negatif fikirler neticesinde kişi, kendisi hakkında da negatif fikirler

geliştirir. Sevilmeme hissi, suçluluk ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1986:19-27).

3.2.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre aşırı iş yoğunluğu, yüksek çalışma süreleri, yetersiz takdir, düşük ücretler, işten beklentiler ve bürokratik zorluklar tükenmişliğin nedenleri arasında sayılabilir (Pines v.d., 1981:142-156). Edelwich ve Brodsky'ye göre hizmet sektöründe ya da insanların yararına çalışılan meslek gruplarında çalışan bireylerde tükenmişlik sendromu daha çok görülmektedir. Mesai saatlerinin uzun oluşu, ücretlerin düşük olması, düşük eğitim seviyeleri, memnun olmayan müşteri yoğunluğu, yoğun iş yükü ve bilhassa mobbing bunların öncelikli nedenleri arasında sayılabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009:21-46).

Edelwich ve Brodsky, tükenmişliğin birbirini takip eden dört evrenin ardından görülen bir süreç olduğunu öne sürmüşlerdir (Edelwich ve Brodsky, 1980:31-43).

3.2.2.1. İdealistik coşku evresi

Bu evrede, çalışanın işle ilgili zorlu hedefleri ve beklentileri olduğu için umudu en üst düzeydedir. Çalışan yüksek düzeyde performans göstermektedir. Çünkü işini en üst düzeyde yapmak istemektedir. Çalışan bu tutumundan dolayı yöneticilerinin onu takdir etmesini istemektedir. Fakat çalışanın göstermiş olduğu çabalar, önyargılı tutumlar, çeşitli kural ve sorunlar nedeniyle beklenen karşılığı görememekte ve bu duruma bağlı çalışan hayal kırıklığı yaşadığı için yavaş yavaş bir sonraki aşama olan durgunluk evresine girmektedir (Yüksel, 2011:16-17).

3.2.2.2. Durgunluk evresi

Bu evrede talepte ve beklentide azalma olur. Kişi zorluklardan rahatsız olmaya ve işler planladığı gibi ilerlemediğinde ayrıntılar içinde boğulmaya başlar (Edelwich ve Brodsky, 1980:31-43). Ayrıca çalışan işine yönelik hayal kırıklığı yaşamakta, ilgisizlik ve işini sorgulama başlamaktadır. Bu durumun devam etmesiyle birlikte mesleki tatmin düzeyi azalmakta ve sosyal hayatı daha olumsuz bir hal almaktadır (Yüksel, 2011:16-17).

3.2.2.3. Engellenme evresi

Çalışan görevlerini, işin amacını, anlamlarını ve sonuçların değerini sorgulamaya başlar. Bu evrede çalışan iki yönlü engelleme ile karşılaşmaktadır. Birincisi yöneticilerin taleplerini karşılamadığı için, ikincisi ise yöneticilerin isteklerinden fırsat bulup kendi isteklerini karşılayamadığı için engellenmektedir. Bu nedenle, çalışan bu süreçte içine kapanmaktadır ve uyumsuz savunma mekanizmaları geliştirmektedir. Sürecin devam etmesi sonucu bir sonraki evreye girilmektedir (Yüksel, 2011:16-17).

3.2.2.4. Duygusuzlaşma evresi

Bu evrede duygusal kopma, işle ilgili inançların tamamen kaybolması, umutsuzluk ve duyarsızlık görülmektedir. İlgisizlik ve duyarsızlık çalışanın yaptığı işin her yönüne yansımaktadır. Artık çalışan işe gelmek istememekte ve işinden soğuduğu için yaptığı işten hiçbir zevk alamamaktadır (Yüksel, 2011:16-17).

3.2.3. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman değişkenlerin tamamını içeren üç bileşenli tükenmişlik modeli geliştirmişlerdir. Buna göre tükenmişlik “kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır (Perlman ve Hartman, 1982:283-305). Bu model, tükenmişlikle ilgili kişisel ve örgütsel değişkenleri tanımlar. Modele göre tükenmişliğin üç boyutu, üç büyük stres belirtilerini yansıtır: a) duygusal/ bilişsel; duygusal anlamda tükenme gibi duygu ve tutumlara odaklanır b) fizyolojik; yorgunluk gibi fiziksel belirtilere odaklanır c) davranışsal; düşük iş verimliliği ve duyarsızlaşma gibi davranışlara odaklanır (Sılığ, 2003:95-101).

Perlman ve Hartman (1982) tükenmişlik modelinde, bireysel özellikleri ve sosyal/kurumsal çevre etkenlerini stresin algılanması ve ortaya çıkmasında rol oynayan önemli etkenler olarak formüle etmişlerdir. Modele göre kişiler, strese bir reaksiyon olarak farklı durumlar yaşayabilirler ve bunun sonucunda etkin veya etkin olmayan başa çıkma yolları ile süreci belli aşamalarından itibaren yeniden devam ettirebilirler. Yaklaşımın dört aşaması bulunmaktadır:

1. Durumun strese götürme derecesi: Birinci aşamada durumun strese götürme seviyesi iki temel duruma göre belirlenmektedir. İlki, kişinin beceri ve yetenekleri örgütsel istekleri karşılamaya yeterli olmayabilir. Diğeri ise bireyin yaptığı iş, beklenti ve gereksinimlerini karşılayamayabilir.
2. Algılanan stres düzeyi: İkinci aşama kişi tarafından algılanan stres seviyesini içermektedir. Strese yol açan birçok farklı durum kişilerin kendilerini stres altında algılamalarıyla sonuçlanır. Birinci aşamadan ikincisine geçiş, kişinin karakteri ve örgüt değişkenlerine bağlıdır.
3. Strese tepki: nc aşamada ise strese gösterilen üç ana tepki kategorisi yer almaktadır. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin veya hangilerinin ortaya çıkacağını yine kişisel ve örgütsel değişkenler belirlemektedir.
4. Strese verilen tepkinin sonucu: Dördüncü aşama ise strese olan reaksiyon sonucunu temsil etmektedir. Mesleki tatmin ya da iş yapma düzeyinde bir değişme görülebilecektir. Psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunda kötü bir durum meydana gelebilir. Kişi işi bırakabilir veya işten kovulabilir. Diğer bir olasılık da çok yönlü kronik bir duygusal stres durumu olarak "tükenmişliği" yaşayabilir.

3.2.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss'in geliştirdiği bu model tükenmişliği zamana yayılmış bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durum olarak ifade etmektedir. Bu modele göre, tükenmişlik iş ile ilgili stres kaynaklarına bir reaksiyon olarak başlayan ve iş ile psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren bir baş etme davranışıyla son bulan bir süreçtir. Başka bir deyimle bu modelde tükenmişlik iş ortamında ortaya çıkan stres faktörlerine uyum sağlama ve stresle başa çıkma yöntemi olarak görülmektedir (Yıldırım, 1996:3-9).

Stres, isteklerin başa çıkma yöntemlerini aşması sonucunda ortaya çıkar. İstekler çevreden gelebilir ya da bireyin kendisi bir takım istekler oluşturabilir. Benzer Şekilde başa çıkma yöntemleri de çevresel olabileceği gibi kişisel de olabilir.

Modele göre isteklerin yöntemleri aşması sonucunda stres yaşayan bir kişi, başa çıkma yolu olarak ilk adımda stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçer. Bu yöntemle başarılı olamadığında, ikinci adımda egzersiz yapma, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerini uygulayarak rahatlamaya çalışır. Bunda da başarılı olmaz ise birey duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesme yönünde çaba gösterir. Bu çabanın belirtileri sarfedilen gayretin ve güdünün azalması, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar sergileme ve iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçültülmesi olarak kendini göstermektedir. Kısaca, Cherniss modeline göre tükenmişlik, kontrol dışı stres durumlarına karşı kişinin verdiği bir başa çıkma tepkisidir (Yıldırım, 1996:3-9).

3.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli

Diğer modellerde bahsedildiği gibi bu modelde de tükenmişliğin sebepleri araştırılmıştır. Pines tükenmişliği bedensel, duygusal ve zihinsel açıdan incelemektedir. Uzun süren yorgunluk, enerji azalması, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı tükenmişliğin nedenleri arasında değerlendirilmektedir. Bu belirtileri yaşayan kişi duygusal ve bedensel açıdan yetersiz hissettiğinden stres yaşamakta ve tükenmişlik duygusu yaşamaktadır.

Bu modele göre tükenmişliğin temelinde kişiyi sürekli olarak duygusal baskı altında bırakan iş ortamları yer almaktadır. Fakat bu tür iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyleri yüksek olan kişilerde tükenmişliğe sebep olabilmektedir. İş ortamının oluşturduğu duygusal baskı ne kadar yoğun ve uzun süreli olursa olsun, işe güdülenme düzeyleri düşük olan kişilerin tükenmişlik durumu yaşamaları mümkün değildir. Bu kişiler stres, yabancılaşma, depresyon, yorgunluk ve benzeri durumlar yaşayabilirler, ancak tükenmişlik yaşamazlar (Pines, 1993; Yıldırım, 1996:3-9).

3.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri kişisel ve örgütsel olarak iki farklı grupta incelenmiştir. Genel itibarıyla, kişinin yaptığı işin özelliği ve ortamı, iş yükü, çalışma saatleri ve düzeni, rol belirsizliği ve çatışması, örgütsel desteğin yetersiz olması, çalışma şartları, takdir görmeme, yeterince ödüllendirmeme, idari baskı, huzursuzluk, eğitim düzeyi, kararlara katılmama, işlerin bürokratik açıdan yoğun olması, yapılan işin yüksek beceri ve bilgi gerektirmesi, niceliksel ve niteliksel anlamda yetersiz yardımcı eleman,

yetersiz ekipman ve hizmet alanlarının nitelikleri, uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle mücadele sonucunda yaşanan başarısızlığın fark edilmesi bireysel nedenler olarak sıralanabilir (Budakoğlu v.d., 2006:317-325). Sorumluluk ve yetki arasında uyumsuzluk, iş ortamının güvenilir olmaması, geri bildirim olmaması, iş arkadaşları arasında düşmanca rekabete dönük ilişkiler, yönetimin gerçekçi olmayan işaretleri, paylaşımın az olması, çalışanlara eşit davranılmaması gibi faktörler ise örgütsel nedenler olarak değerlendirilmiştir (Solmuş, 2004:78-86).

3.3.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliğin sebepleri arasında bireyin kişilik yapısı ve sosyal yaşamı önemli bir yere sahiptir. Kişisel etmenler bireyin tükenmişlik sendromuna yakalanmasını hem artırmaya hem de azaltmaya yönelik etkilere sahiptir.

Aynı işte çalışan iki çalışandan biri tükenmişlik sendromuna yakalansa da diğeri işini başarıyla sürdürebilir. Dolayısıyla sadece teknik bilgi ve becerilerin gerekli olduğu işlerin aksine, hizmet sektöründe kişisel özellikler de oldukça önemlidir. Bu tip sektörlerde çalışanlar güçlü, objektif, sakin, şefkatli, sabırlı, anlayışlı ve her an yardıma hazır olmalıdırlar. Bu durumda kişilik ve diğer kişisel niteliklerin tükenmişlik sendromunda önemli bir rol oynadığı aşikârdır (Eichinger v.d., 1991:425-440).

Tükenmişlik hususundaki kişisel farklılıkları açıklayan değişkenler; demografik özellikler, kişilik yapısı ve iş ile ilgili beklentilerdir (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656).

- Demografik Özellikler: Demografik değişkenlerin bazılarının tükenmişlik sendromu üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Genç bireylerin yaşça daha büyük olanlara göre, bekârların evlilere göre, çocuksuz olanların çocuklulara göre; üniversite mezunu olanların üniversiteye devam etmemiş ya da bitirmemiş olanlara göre; iş deneyimi birkaç yıllık olanların bir yıldan az ve beş yıldan uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik duygusuna kapıldıkları ifade edilmektedir (Lee ve Ashforth, 1993; Saxton v.d. 1991:583-595). Maslach ve Jackson (1985) ile Kandolin (1993) kadınlarla erkekler arasında, Izraeli (1989) evli kadınlar ile evli erkekler arasında tükenmişlik farkına rastlanmadığını belirtmişlerdir. Ancak Aryee (1993)

Singapur’da yaptığı çalışmada tükenmişliğin evli kadınlarda evli erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırmacı bu farklılığı, doğu toplumlarında batı toplumlarına göre kadınlara daha fazla sorumluluk yükleyen bir sistemin bulunmasına ve erkeklerin olumsuz bir sonuç olan tükenmişlik sendromunu yaşadıklarını ifade etmekten çekinmelerine bağlamıştır.

- Kişilik ve Beklentiler: Kişinin insanlarla olan ilişkisi, problemlerle baş etme tarzı, heyecanını dile getirme ve kontrol etme yolları, kendisini nasıl gördüğü tükenmişlik sendromu açısından büyük önem taşımaktadır ve bu sebeple konu ile ilgili çalışmalarda kişiliğin rolü de göz önünde tutulmalıdır (Maslach ve Zimbardo, 1982:93). Glogow (1986) tarafından yapılan bir çalışmada işyerinde yönetici olarak çalışan bireylerle tükenmişlik ve kontrol odağının ilişkisi incelenmiştir. Sonuç olarak, ruh sağlığının korunmasıyla alakalı mesuliyetin kendilerinde olduğuna inanan iç kontrol odaklılarda tükenmişlik düzeyinin düşük ve etkisiz olduğu görülürken, görevin örgüte ait olduğunu düşünen dış kontrol odaklılarda ise yüksek düzeyde tükenmişlik olduğu saptanmıştır.

İşgörenlerin kişisel yeterlilikleri, işyeri ve meslekleri ile ilgili gerçekçi olmayan beklentileri, karşılanması güç istekleri tükenmişliğin yaşanmasında etkili faktörlerdir denilebilir (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656). Tecrübesiz ve genç çalışanların tecrübeli ve yaşça daha büyük olan çalışanlara göre tükenmişliğe daha yüksek oranda sahip olmaları, beklenti düzeylerinin farklılığıyla açıklanmaktadır. İşe yeni başlayan genç çalışanların örgütten ve kendilerinden beklentileri yüksektir. İşin çekiciliği, amirlerin takdiri, ödüller ve mesleki gelişim konusunda yüksek beklentilerin karşılanmaması bu kişilerin tükenmişlik sendromuna girmelerine neden olmaktadır. Yaşın artması ve deneyim kazanılması, kişileri daha gerçekçi olmaya itmekte ve hizmet verdikleri kişilerin takdir etmesiyle örgütsel kaynaklara dair beklentilerini azaltmakta, dikkatlerini başka taraflara, örneğin kendi yeteneklerini geliştirmeye yöneltmektedirler (Stevens ve O’Neill, 1983:615-627).

Bireylerin kişilikleriyle ve beklentileriyle alakalı farklı bir konu da işlerine bağlılıkları yüksek ve en önemli ilgi alanları “çalışma hayatları” olan bireylerde görülen yüksek tükenmişlik düzeyleridir. Bu bireylerin işlerine fazlasıyla önem

vermeleri kendi üzerlerinde baskı oluşturmakta ve sonuç olarak tükenmişlik sendromuna yakalanmaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656).

3.3.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri

İşgörenlerin hizmet ettikleri bireylerle olan ilişkilerinin yoğunluğu ve süresi, çalışanın karşılması gerekli isteklerin birbiri ile uyumu, sorumlulukların netlik durumu, işin tamamlanması için gerekli olan yeteneklerin ve zamanın uygunluğu ve ortam şartları tükenmişlik düzeyiyle alakalı önde gelen değişkenler olarak belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty,1993:621-656).

- Kişiler Arası İlişkilerin Rolü: İş yerinde karşılaşılan bireylerle geçirilen zamanın artması, etkileşimin sık olması, hizmet edilen kişilerin sayısının artması, birebir ilişki sağlanması ve hizmet edilen bireylerin ağır problemlerinin olması tükenmişlik düzeyini artırmaktadır. Kurumlarda işgörenleri ve ağır psikolojik sorunları olan hastaları iyileştiren terapistlerin, özel kurumlarda hafif sorunlara sahip olan hastalarla ilgilenen terapistlere göre daha fazla enerji harcadıkları ve kendilerini daha başarısız gördükleri belirtilmiştir (Hellman ve Morrison, 1987:427-433). Doktorların alkol bağımlılığının, psikiyatristlerin de intihar eğilimlerinin diğer iş gruplarına nazaran daha fazla olduğundan bahsedilmektedir (Arnold ve Feldman, 1986:78-88). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda sınıflardaki kalabalık arttıkça ve ders aralarındaki dinlenme zamanı kısaldıkça tükenmişlik seviyelerinin arttığı görülmüştür (Pines ve Maslach, 1978:233-237). Diğer taraftan, yönetici pozisyonunda çalışanların zamanlarının çoğunu astatlarıyla geçirmeleri ve onların gerek işleri gerekse özel hayatlarıyla alakalı sorunlarının çözümü ile ilgilenmek zorunda olmaları sebebiyle tükenmişlik sendromu tehlikesi ile karşılaşma olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Jackson ve Schuler, 1983; Jackson, 1984:546-547).

Hizmet edilen bireylerle olan ilişkilerin özelliğine bağlı olarak meslekler arasında duygusal tükenme farklılıklarının ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Duygusal tükenme farkları ikili ilişkilerin yoğunluğu ve sıklığına bağlıdır. Kişiler arası ilişki yoğunluğu ve sıklığı fazla olan

işlerde yüksek, yoğunluk ve sıklığın az olduğu işlerde düşük, sıklık ve yoğunluk etkenlerinden birinin yüksek diğerinin düşük olduğu işlerde ise orta düzeyde duygusal tükenme görülebileceği öne sürülmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993:621-656).

- Rol çatışması ve belirsizliği: İş yerinde işgörenler, farklı beklentiler ile karşı karşıya gelirler ve bu beklentileri karşılamakta zorluk yaşarlar. Bu zorluklar, bireyin değer sistemi ve kişiliği ile çeliştiği durumlarda kişi-rol çatışması olarak ortaya çıkar. Aynı zamanda yöneticilerin işin yapılma şekliyle alakalı tutarsız direktifler verdiği durumlarda rol içi çatışma, birden fazla rolün uyumsuz olduğu durumlarda ise roller arası çatışma görülebilir. Eğitimin yetersiz olduğu, iletişim bozukluğu yaşandığı veya bilginin kasıtlı olarak saklandığı durumlarda yapılması gereken işlerle ilgili belirsizlik oluşur. Ayrıca, sorumluluk ve yetki kısıtlamaları, verimlilik ölçme kriterleri hakkında eksik bilgilendirme yapıldığında da rol belirsizliği ortaya çıkabilir (Luthans, 1992:315-323).
- Aşırı iş yükü: Kişiler bir işi sonuçlandırmak amaçlı ihtiyaçları olan yetenek ve becerilerin eksikliğini anladıklarında nitel yükten; hedeflenen zamanda işi tamamlayamayacaklarını anladıklarında da nicel yükten bahsedilebilir. Zor bir işle karşılaşan bireyler ailelerine yeterli zaman ayıramaz, eğlenme ve dinlenmeye ayırabilecekleri zaman sınırlıdır. Kısıtlı zamanın verdiği stres altında iş yapmak ve istenilen aktivitelere yer verememek ruhsal ve fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Maslach ve Jascson, 1984:133-153). Kaynak yetersizliği, işgörenlerin azalması ve bürokrasi gibi etkenler, çoğu kurumda görevlilerin abone, öğrenci, müşteri ve hastalarla alakalı işlerini önemli ölçüde arttırmaktadır.
- İş ortamının niteliği: Çalışma ortamında kişiler arası çatışma, çalışma saatlerinin esnek olmayışı, vardiyalı çalışma düzeni, terfi imkânlarının sınırlı oluşu, örgüt politikalarının eşitlikçi ve adil olarak algılanmayışı ve monotonluk tükenmişliğe katkıda bulunan faktörler olarak belirtilmektedir (Aryeel, 1993; Cordes ve Dougherty, 1993:621-656). İş saatleri üzerinde kontrol sahibi olamamak ve mesleki geleceğin belirsiz

oluşu bazı çalışmalarda kadınları daha çok etkileyen ögeler olarak ifade edilmektedir (Aryeel, 1993:1441-1468).

3.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik yavaş ve sinsice başlayan, ani şekilde ortaya çıkan ve daima gelişmekte olan bir kavramdır. Kişinin günlük yaşantısında aniden yaşadığı tek bir olay, yaşanan tükenmişlik sendromunun belirtisi haline gelebilir. Tükenme haline gelmeden kısa bir süre önce, genel olarak bir iş veya sınav stresi, bir aile ferдинin hastalığı veya art arda gelen stres kaynakları çevreye ait birtakım faktörler olarak değerlendirilmektedir. Kimi zaman nadir de olsa herhangi bir olay olmadan tükenmişlik sendromu aniden belirebilir. Genellikle tükenmiş bireyler zayıf taraflarını iyi saklayabilen becerikli kişiler olduklarından, çoğu zaman bu olgunun ilk evrelerinde olan bitenin farkında bile değillerdir (Maslach ve Leiter, 2008:498-512).

Tükenmişlik yalnızca negatif duyguların varlığıyla alakalı değil pozitif duyguların eksikliğiyle de alakalıdır. İşine adanmış bir bireyin yaptığı iş; işine yönelik hissettiği heyecanıyla, iyi bir iş yaptığında hissettiği zevkle, iş arkadaşları ile arasında olan neşeli ilişkilerle ve elinde bulunduğu değerlerin kıvanç kaynağı olmasıyla zenginleşecektir. Buna benzer pozitif hisler, işgörenlerin işe bağlılık düzeyini ve motivasyonunu arttıracaktır. Sonuç olarak kişinin yaptığı iş kendini mutlu hissettiriyorsa işini daha iyi bir şekilde sürdürmeye devam edecektir. Buna ek olarak kendisini iyi hisseden kişi, yaratıcı ve yeni çözümlere daha uygun bir duruma gelerek, işinde özel şeyler yapmak için ek bir gayret sarf etmekten de çekinmeyecektir (Sürgevil, 2006:78-96).

Günümüzde gün geçtikçe karmaşık hale gelen iş ortamında tükenmişlik sendromu minik uyarılar vererek kendini gösterir. Potter'ın tanımladığı bu uyarı sinyalleri; engellenme hissi, yabancılaşma duygusu, hezeyanlar, rahatsız edilmeme isteği, düşük performans, alkol ve ilaç kullanımında artış şeklinde sıralanabilir (Potter, 2005:38-54).

Tükenmişlik genel olarak; fiziksel, duygusal ve davranışsal kategorileri içeren belirtiler topluluğu olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 1996:3-10). Tükenmişliğin belirtileri çok çeşitli olmakla beraber tükenmişlik sendromunun sinsisi yapısını detaylarıyla açığa çıkarmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişi mesleki doyumsuzluk ve

yorgunluk duyguları hissettiğini fark eder ve işe gitmemeyi isteme, terslik ve sabırsızlık, kendinden şüphelenme duygusu, benlik imajına aykırı davranışlar sergiler (Kırlangıç, 1995:55).

Tükenen kişiler, başkaları tarafından sempatik algılanmazlar. Bu kişiler tuhaf, eleştirel, öfkeli, öneri veya eleştirilere kapalı ve insanları iten davranışlar sergilemektedirler. Tükenmişlik kötü niyet kaynaklı ortaya çıkan bir olgudan ziyade iyi niyet kaynaklı bir sorundur. Tükenmişlik yaşayan bireylerin çoğunluğu, zamanında belirli bir hedefe erişmek için uğraşmış bireylerdir. Çalışma programı dolu olan, daima kendinden istenilen taleplerden daha fazlasını yapmaya gayret eden, limitlerini sürekli zorlayan bu bireyler hayatlarına büyük beklentilerle başlamış yol boyunca da daha azıyla yetinmeyi kabul etmemiş kişilerdir. Bu kişilerin işe başlama nedeni sürekli bir amaca hizmet verebilmektir. Tükenmenin sebepleri kişilerin bu idealleriyle alakalıdır (Legassie v.d., 2008:1090-1094).

Tükenmişlik yaşayan kişilerde görülen ana belirtiler; işe karşı ilginin yitirilmesi, duygularda aşınma ve işle kişi arasında uyumlu olamama şeklinde görülmektedir (Maslach ve Leiter, 2008:498-512).

Yukarıdaki ifadelerde belirtildiği üzere tükenmişlik sendromuna sahip bireyler kendilerini daima gergin olarak tanımlarlar ve duyarsızlık, sinirlilik keskin tavırların en baskın hisleri olduğunu belirtmektedirler. Bu tip hisler kişilerin çalışma ortamlarındaki iş arkadaşlarıyla, aileleriyle ve en değerlisi hizmet verdikleri kişilerle ilişkilerini negatif etkilemeye başlamaktadır (Maslach v.d., 2001:397-422). Tükenmişliğin belirtileri başka bir açıdan bakıldığında tükenmişliğin sonuçları olarak da sayılabilir.

3.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrıları, geçmeyen grip/soğuk algınlıkları, mide bağırsak hastalıkları, hipertansiyon, kronik yorgunluk, alerji, uyku bozuklukları, solunum güçlüğü ve takipne, kilo kaybı ve obezite, gastrointestinal hastalıklar, şeker hastalığı, koroner kalp hastalıkları riskinde artış gibi problemler olarak sıralanabilir ve bu yakınmalar ciddi bir tükenmişlik sendromu göstergesidir (Sayıl v.d., 1997;Maslach ve Leiter, 2008; Blackburn, 1992:24-29).

3.4.2. Psikolojik Belirtiler

Sinirlilik ve engellenmişlik hissi tükenmişliğin en belirgin psikolojik belirtilerindendir. Birey kendisini engellenmiş hissetmesinin sebebi hedeflerine ulaşmaktan alıkonulmuştur. Eğer kişi işi üzerindeki hâkimiyetini kaybetmiş ya da işini yapmak için gerekli kaynaklardan yoksun bir haldeyse bu durumda onu hedefine ulaştırın kariyer yolu üstündeki engelleri de aşamayacaktır. Ayrıca kişi beklediği ödülleri de alamıyorsa kendisini yetersiz hissetmesi kaçınılmazdır. Harcanan süre ve çabanın bir sonucu olarak da kişi kendisini tükenmiş hissedebilecektir. Kişinin engellenmişlik duygusuna eşlik eden sinirlilik durumu, insanlara karşı olumsuz tepkileri ve işe yönelik duyarsızlaşmayı tetikleyecektir. Bu olumsuz tepkiler için, bir suçlu arayışına giren kişi kendi sorunları için diğerlerini suçlamaya başlayacak ve onlara verdikleri tepkiler daha saldırgan ve cezalandırıcı olacaktır. Buna ek olarak sinirli olan kişi işini yapma tarzı konusunda daha katı olacak ve kendisini yeni seçeneklere kapatacaktır (Şahin, 1994:125-135).

İnsanlar kendilerine güven ve saygı duyulmadığını ve yaptıkları işe değer verilmediğini anladıklarında yeterlilik ve öz saygı duyguları tehdit altına girecektir. Başka bir deyişle işleri hususunda kendilerini küçük düşürüldüğünü anlayan bireyler, çevrelerine yönelik bir düşmanlık hissi de geliştirebilirler. Çalıştıkları yerde kendilerini yabancı biri gibi hisseden bu kişiler, yıkıcı hareketler sergileyebilirler (Maslach v.d., 2001:397-422).

Kaygı ve korku tükenmişliği alevleyen duygulardan diğer ikisidir. Bu duygular, işgörenin işi üzerindeki kontrol hissini kaybettiği ve iş ortamının belirsiz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Günümüz iş yerlerinde birçok çalışan bu tarz durumlarla baş başa kalmaktadır. Yaygın görüş, kişilerin rekabet durumunda olmaları veya işini kaybetme korkusu yaşamaları durumunda daha iyi çalıştığı yönündedir. Ancak bu tarz bir ortam, işgörenlerin dikkatini dağıtarak işlerine olan bağlılığını ve saygıyı azaltabilir, aynı zamanda işe karşı enerjilerinin azalmasına sebep olabilir (Leiter, 2008:52-58). Tükenmişlik; depresyon, kaygı gibi ruhsal yönden tehlikeli durumlara da neden olabilmektedir. Bu gibi durumlar; belirgin üzüntü, alınganlık, apatik görünüm, paranoya ve asılsız şüpheler, öz güven ve öz saygıda azalma, başarısızlık duygusu, suçluluk, çaresizlik ve içlerimsizlik gibi duygularla karakterize edilmektedir (Potter, 2005:38-54).

3.4.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik olgusunun öteki belirtileri ile kıyasladığımızda diğer insanlar aracılığıyla daha net görülebilen davranışsal belirtiler esasen tükenmişlik sendromunun kritik bir düzeye ulaştığının da bir işaretidir. Bireyin içinde büyüyen kaosu uzunca bir süre saklamaya çalışmış olsa da tükenmişlik hissi diğer taraftan, bireyin içinde tutamayacağı kadar rahatsızlık oluşturmaktadır (Sürgevil, 2006:78-96).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan kişiler ruhsal olarak içine kapanırlar ve bu durum; yüzeysel ilişkiler kurmayı, bireylere ayrılan sürenin istemli olarak uygunsuz bir şekilde boşa sarf edilmesi, hizmet verilen bireyden uzaklaşma olarak kendini gösterir. Kişinin tükenmişlik sorununu evine getirdiği anda, ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemeye başlayacaktır (Potter, 2005:38-54).

Freudenberger (1974) tarafından tükenmişlik sürecindeki belirtiler benzer şekilde şöyle aktarılmıştır (Yüksel, 2011:89-100):

"Hızlı ve ani öfke patlamaları, sinirlenme ve zorluklar, duyguların işlenmesini zorlaştırır. Kişi kolayca ağlayabilir, önemsiz stresler ona daha ağır gibi gelebilir. Hızlı öfke nedeniyle, kuşkucu bir tavır alır ve alınganlık hisleriyle çevresindekilerin onu sürekli aldatmaya çalıştığını düşünmeye başlar. Başkalarının yapamadıklarını başarabileceğine inanır ve zamanla aşırı bir özgüvene sahip olur, diğerleri hakkında olumsuz bir tavır sergilemeye başlar. Görünüşü, giderek daha kapalı bir hal alır. Esneklikten yoksun, katı ve inatçı bir duruş sergiler, ilerleme ve değişim gösterme konusunda güçlük çeker. Olumsuz davranışlar artar. Herkesin kendi çıkarına çalıştığını düşünerek diğer insanlara karşı olumsuz davranmaya başlar, surat asar ve depresif bir görünüm sergiler. Bu, kendini korumak için yaptığı bir savunmadır. İnsanlar etrafındaki değişiklikleri fark etse de, neler olduğunu tam olarak anlayamazlar. Çalışılan yerlerde harcanan zaman artar ancak başarı düşer. Kişi sanki bir amaç veya hedefi olmaması gibi, boş boş dolaşır durur. Aslında birçok kez ileriye yönelik bir yol da bulamaz, çünkü hayatının tümü işe odaklanmıştır ve arkadaşlarının çoğunu kaybetmiş durumdadır."

3.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun hem bireyler hem de örgütler açısından önemi, ortaya çıkardığı önemli sonuçlarda yatmaktadır (Maslach v.d., 2001:397-422). Daha önce

değınilen tükenmişliğin belirtileri, diğer bir bakış açısıyla tükenmişlik sendromunun sonuçları biçiminde ele alınabilir.

Sanıldığından çok daha önemli bir sorun olan tükenmişliğin zararları, kişinin kendisini aşmaktadır. Tükenmişlik düşük özellikte hizmet alan, insancıl olmayan tavırlara maruz kalan hizmet alanı etkilerken; çalışanları da düşük performans ve yüksek iş gücü devri oranı gibi problemlerle baş başa kalan örgütleri de etkilemektedir. Ayrıca tükenmişlik, sürekli çatışmalarla karşı karşıya kalan ve duygusal açıdan birbirinden zamanla uzaklaşan aileleri de etkiler (Maslach ve Zimbardo, 1982:118-121). Tükenmişlik, sadece bireye zarar veren bir olgu değil, aynı zamanda çevresindeki her şeyi ve herkesi etkileyebilen bir durumdur. (Yüksel, 2011:31-33).

3.5.1. Bireysel Sonuçları

Tükenmişliğin bireysel sonuçları; uyku bozuklukları, yorgunluk, kardiyovasküler ve gastrointestinal problemler, sırt ağrısı, sık soğuk algınlığı, bulantı, boğulma hissi, kas gerginliği, yeme alışkanlıklarında değişim, kilo problemleri, depresyon, güçsüzlük, kızgınlık, sıkıntı, hayal kırıklığı, depresyon, ilgisizlik, cesaretin kırılması, düşük moral, dikkat toplama bozukluğu, hatayı bulma, başkalarına suç atma, lüzumsuz risk alma, kendine güvende azalma, alkol veya ilaç kullanımı, insan ilişkilerinde bozulma şeklinde ifade edilebilir (Muldary, 1983:111).

3.5.2. Örgütsel Sonuçları

Bir iş yerinde tükenmişlik belirtileri gösteren işğörenlerin artışı, örgütsel tükenmişlik yaşandığını gösterir. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında ilk olarak görülen belirtiler ise;

Çalışanın yüksek devir ile çalışması, hizmet niteliğinin kötüleşmesi ve bu durum ile alakalı şikayetlerin artması, çalışanlar arasındaki iletişim ve uyumun bozulması sonucunda sıklığı artan çatışmalar, çalışan bireylerin çalışma saatlerine uyumsuzluk göstermeleri ve mesai saatleri içinde sık sık işyerinden çıkmak istemeleri, organizasyonel yaratıcılık ve üretkenlikte azalma.

Burke ve Greenglass'a göre; tükenmişlik, iş değiştirme, işe gitmeme, işten ayrılma gibi çeşitli kaçınma şekilleriyle ilişkilidir. İşini sürdüren kişilerde ise tükenmişliğin, iş faaliyetinde bozulma, üretkenlikte azalma gibi neticeleri olmaktadır.

Bu nedenle mesleki tatmin, işe ve örgüte bağlılık azalmaktadır. Ayrı olarak tükenmişliği yaşamakta olan kişiler, görevlerini aksatma ve bireyler arasında çatışma yolu ile iş arkadaşları üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olabilir ve sonuç olarak kendilerindeki tükenmişlik sendromunu iş arkadaşlarına bulaştırabilirler (Maslach v.d., 2001:397-422). Maslach ve Leiter'in fikrinde mesleğinde idealist ve başarılı bireylerin kaybedilmesi, tükenmişlik sendromunun en önemli zararıdır (Barutçugil, 2002:13-43).

3.5.3. Aile ile İlgili Sonuçları

Tükenmişlik yalnızca kişinin kendisini ve meslek hayatını etkilemekle kalmaz, aile yaşantısını ve sosyal ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Duygusal anlamda yorgun olan kişi, evine fiziken yorgun ve gergin gelerek, evde iş ile alakalı şikâyetlerini dile getirmekte ve bu nedenle, ailesinin bireyden beklediği ilgi ve zamanın az olmasına sebep olmaktadır. Diğer taraftan, kimi kişilerin evlerinde işlerinden söz etmeyi istememeleri yararlıymış gibi görülüyor olsa da durum evliler arasında güvenilir, açık ve paylaşımcı bir ilişkinin gelişmesini engelleyebilir (Maslach ve Zimbardo, 1982:118-121).

3.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişliğin kaynakları, Maslach ve Leiter'a göre bireyselden çok örgütsel olduğunu söylemişler ve dolayısıyla çözümlerin de genellikle iş ortamında aranması gerekliliğini belirtmişlerdir. Tükenmişlik genel olarak kişisel, örgütsel ve hatta sistem kaynaklı etkenlerin birlikte görülmesiyle ortaya çıkan bir sendrom ve sistem problemi olarak incelenmelidir. Tükenmişlik sendromuna sebep veren etkenler kişisel ve örgütsel seviyede incelenerek; oluşmasına engel olunmalı ya da erken safhada tespit edilerek, engellenmesi için harekete geçilmelidir (Kaçmaz, 2005:29-32).

3.6.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

- Kişi; işin başında yaptığı işin güçlüklerini ve risklerini, tükenmenin belirtilerini iyi bilmelidir.
- Olabildiğince performansının iyi olabileceği bir bölümde çalışması gereklidir.

- Görev ve sorumluluk sınırlarını biliyor olmalı ve kendisini gereksiz yüklerden koruyabilmelidir.
- İhtiyacı olduğunda destek isteme hususunda bilinç kazandırılmalıdır.
- Çalıştığı yerden zaman zaman ayrı kalmalı, farklı entelektüel ve fiziki hobiler ve faaliyetlere vakit ayırmalıdır.
- Birey dinlenme ve tatil imkânlarını kesinlikle değerlendirmelidir.
- Birimleri aynı olan işgörenler mesai dışında beraber zaman geçirme fırsatlarından yararlanmalı ve iş arkadaşlarıyla birlik ruhu oluşturmaya çalışmalıdır (Balcıoğlu v.d., 2008:99-104).

3.6.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

- İş görenlerin yetki ve görevlerinin anlaşılır bir şekilde tanımlanması ve bunların yasal düzenleme yapılarak hayata geçirilmesi.
- İdari personelin sorumluluk paylaşımı olgusuna onay veren bir yaklaşım göstermesi ve işgörenlerin mesai saati, maaş sorunları, izin ve sosyal imkanlar hususunda ihtiyacı çalışanın ihtiyacı maksimum ilginin sağlanması.
- Birimlerin çalışan planını iyi yaparak, sistemli ekip içi toplantılar ile gereğinde sorunlu olaylara dönüşmeden, sorunlar büyümeden çabucak müdahale edilmesini sağlamak.
- Ödüllerin arttırılması, esnek, katılımcı ve hoşgörülü bir yönetim tarzının prensip olarak benimsenmesi.
- Her kişinin strese karşı yanıtının ve stresle baş etme güçlerinin farklı olduğunun hatırlanması ve “stresle baş etme yöntemleri” hususunda bilgilendirmelerin yapılması.
- Motivasyon yükseltici ve işgörenlerin kendilerinin gelişimini sağlayabileceği eğitim imkânlarının sağlanması.

3.7. Kavramlar Arası İlişki

Araştırmanın bu kısmında kavramlar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar yer almaktadır.

3.7.1. İşkoliklik ile Mesleki Tatmin İlişkisi

İşkolikliğin en kısa tanımını işe yönelik kontrol edilemeyen bir bağımlılık hali olarak belirtilmektedir. İşkoliklik çalışkanlık değil boş vakit ile çalışma zamanının ayrımını yapamayan, yaşamı iş olarak görmekten ibaret sayan duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan sorunlu davranış ve tutumlardır. Yoğun iş stresi altında fazla bulunma, iş ortamında fazla çalışma, yaşamaya zaman ayıramadığı için bu süreç içinde işe karşı soğuyarak işe yabancılaşma olarak kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Aslında işkolikler yenilikçi ve yaratıcı bireyler değillerdir. Onlar var olan işleri mevcut halde rutin ve herkes tarafından uygulanan yöntemlerle yapmaktadırlar (Tutar, 2016:328-334). Gerekenden fazla iş yükü altına giren bağımlı kişilerdir. Bazıları iş ortamındaki tatminsizliklerini işe daha fazla bağlanarak telafi etmekteyken bazıları da iş hayatı dışındaki tatminsizliklerini iş ile telafi etmektedir. Aslında işi bir amaç olmaktan çok bir araç olarak kullanmaktadırlar (Ardıç ve Erbaşaran, 2019:334-346).

Bir kurumda çalışan işkoluğun, hasta, yorgun ya da herhangi bir sorundan dolayı işe gidemeyip fedakârlık yaptıklarını zannederek işe gitmeleri, kurumun yararına değil, tersine zararına olan bir durumdur. Çünkü çalışanların sağlıklı olmalarıyla verimlilik ve iş performansları arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur (Zincirkıran, 2013:158-164). İşkoliklerin var olduğu örgütte diğer çalışanlarda durumdan etkilenmekte ve verimliliklerinin azalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda kurumunda zarar görmesine neden olmaktadır. İşkolikler, fiziksel olarak işte bulunsalar bile hem ruhen hem de zihnen orada değillerdir. Bu nedenle yapılan işe bir yarar sağlanmamakta; yani çalışan olmaları beklenen yerde yalnızca kalabalık yapmaktadırlar. işkoliklerin tutumlarının nedeni, görev başında olmayı "üretken ve verimli" olmak gibi değerlendiriyor olmalarıdır. Verimlilik, günümüzde değerlendirmesi en zor kavramlardan olmasına rağmen anlaşıldığı üzere işkoliklerin verimli olmadıklarını varsayan çalışmalar vardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010:56-63).

Bugüne kadar yapılan çalışmalar mesleki tatminine ulaşamamış işkolik çalışanların örgüte verdikleri zararın, işe gitmeyen çalışanın verdiği zarardan daha çok olduğunu ortaya koymaktadır. Gözler önüne serilen bu gerçeğin birkaç nedeni vardır. Birinci neden olarak, işe gitmeyen bir işgörenin örgüte vereceği zarar daha önceden tespit edilip telafisinin sağlanması kolaydır; çünkü işe gelmeyen işgören ve aksayacak olan işler belirlidir ve tedbir alınması mümkün bir durumdur. Fakat işte bulunduğu halde çalışma isteği olmayan, çalıştığı kurumda kendisini mutlu hissetmeyen, üstlendiği iş yükünden rahatsızlık duyan ve kendisini o örgütün bir parçası olarak görmeyen çalışanın performans ve verim düşüklüğünün neden olduğu zararları hesaplamak neredeyse imkânsızdır. Çünkü zarara neden olan çalışan işte bulunmaktadır ve çalışıyor gibi görülmektedir. İş ortamında var olan bir çalışana nasıl yok sayamazsak o işgören tarafından görülen işleri de yapılmamış saymak o an için mümkün değildir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010:56-63). Dolayısıyla mesleki tatminini edinemeyen çalışan, işi ve işyeriyle ilgisini azaltacak ve bu düşük motivasyonu da performansına etki edecektir. Mesleki tatmini yüksek çalışanlarınsa işgücü devir oranları düşük ve performansları yüksektir (Tutar, 2016:328-334).

Örgütlerde kişilerin performanslarını artırmanın en kalıcı ve sağlıklı yolu mesleki tatminlerinin sağlanmasıdır (Özdevecioğlu, 2003:696). Örgütün bu durumda çalışanların motivasyonunu artıran, işe bağlılığını güçlendiren ve performansını yükselten politikaları uygulamaları gerekir. Sonuç olarak çalışanlar mesleki tatminlerinin sağlandığı yerde çalışmayı isterler; çünkü mesleki tatmini çalışanların emek verimlilikleriyle, örgütsel bağlılığı ve vatandaşlık duygularıyla, işlerine devam ve personel devir hızıyla direkt olarak ilişkilidir (Koca ve Özçiftçi, 2015:400-411).

Bir başka araştırmada, Diyarbakır'da çalışan kamu görevlilerine yönelik gerçekleştirilen çalışmalarının sonucuna göre işkoliklik ve mesleki tatmin kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki ortaya konmuştur. Buna göre kamu görevlilerinde mesleki tatmin düzeyi arttıkça işkolikliğin de artacağı şeklinde bir değerlendirme yapılabilir (Yalçınsoy ve Aksoy, 2019:365-375).

3.7.2. Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik İlişkisi

Eren'e (1984) göre mesleki tatmin denilince, işten kazanılan maddi çıkar, çalışanın birlikte çalışmaktan hoşlandığı iş arkadaşları, bir eser ortaya koymanın sağladığı mutluluk akla gelmelidir.

Mesleki tatminin ne olduğuna dair görüşler gibi, mesleki tatmini sağlayan uyaranların neler olduğuna dair görüşler de benimsenen kuramsal yaklaşımlara bağlı olarak farklılık göstermektedir (Yıldırım, 1996:38-53).

Mesleki tatmin ile tükenmişlik ilişkisinin incelendiği araştırmaların büyük bir kısmında mesleki tatmin ile tükenmişlik sendromunun “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutları arasında ilişkinin olduğuna dair bulgular elde edilmiştir (Schaufeli v.d., 1993:199-255). Fakat “kişisel başarı duygusu” azaldığında ise araştırma bulguları aynı ölçüde tutarlı çıkmamaktadır. Araştırmaların bazılarında tükenmişlik sendromunun söz konusu boyutuyla mesleki tatmin arasında ilişki varlığını ifade eden bulgular gözlemlenirken, diğerlerinde bu şekilde bir ilişkiye rastlanmamıştır. İkili ilişki görüldüğü araştırmaların büyük bir kısmında da “kişisel başarı duygusu” ile mesleki tatmin arasındaki ilişkinin, mesleki tatmin ile diğer iki boyut arasındaki ilişkiden daha az seviyede olduğu belirtilmiştir (Maslach ve Schaufeli, 1993:1-16).

Ergin (1992) tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak doktor ve hemşireler üstünde yapılan bir araştırmada, mesleki tatminin tükenmişliğin üç boyutunu da çıkarım sağlanıldığı gibi etkilediğini gösteren bulgular elde edilmiştir. Mesleki tatmin, araştırmada yer alan değişkenler arasında, tükenmişliğin en önemli boyutu olarak bilinen duygusal tükenmeyi en iyi etkileyen değişken olmuştur. Duyarsızlaşma boyutundaysa, mesleki tatminin tükenmeyi en iyi etkileyen ikinci değişken olmuştur.

Stout ve Williams (1983) ruhsal sağlık alanında görev yapan personelle yaptıkları bir çalışmada, tükenmişlik olgusunun “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları ile mesleki tatmin arasında zıt doğrultuda bir ilişkiden bahsedilmektedir. Kişisel başarı hissini azalması ile mesleki tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösteren veriler elde etmişlerdir.

Iwwanicki (1983), Cunnigham (1983), Burke ve Deszca (1984), Jayaratne, Chess ve Kunkel (1986), Burke (1987) ve Burke ve Greenglass (1988) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik mesleki tatminsizliğin bir sonucu olduğu görüşünde hemfikirlerdir. Pines, Aronson ve Kafry (1981), Stout ve Williams (1983), Rottier, Kelly ve Tomhave (1984), Leiter (1988) gibi diğerleri ise mesleki tatminsizlik tükenmişliğin bir sonucu olduğunu iddia ederler (Yardıı, 1995:40-46).

Maslach ve Schaufeli'nin (1993) yürüttüğü bir çalışmada mesleki tatmin ile tükenmişlik arasında açık bir ilişkinin varlığını ortaya koymakla beraber, bu ilişkinin doğası sapmaya açıktır. Çünkü bu verilere dayanarak mesleki tatminsizliğin tükenmişliğe yol açtığı savunulacağı gibi, tükenmişliğin mesleki tatminsizliğe yol açtığını veya bu iki değişken arasındaki ilişkinin nc bir değişkenden etkilenebileceğini de savunmak mümkündür.

3.7.3. İşkoliklik ile Tükenmişlik İlişkisi

Seybold ve Salomone (1994) yılında yaptığı bir araştırmada bir işkoliğin yaşam tarzının stres ve endişe ile karakterize edilebileceğini söylemekte, bu durumun ise kişiye fiziksel rahatsızlıklara taşıdığı değerlendirmesini yapmaktadır. İşkoliklerin hayatında yaşam boyu birikim gösteren bir stres artışı yaşamakta ve işkoliklik aile sorunlarına yol açmaktadır (ler, 2005:122-144).

Sağlık alışanları üzerinde yapılan bir çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş ve işkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasında belirgin şekilde bir ilişki tespit edilmiştir (Schaufeli v.d., 2008:203-225).

Aşırı ve işe odaklanmış bir şekilde çalışan işkoliklerin tükenmişlik yaşama riski artmaktadır (Schaufeli v.d., 2009:155-172). Naktiyok ve Karabey (2005)'in ğretim görevlileri üzerinde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve işkolikliğin işe güdülenme ve işe katılım alt boyutlarının tükenmişliği arttırdığı, çalışma zevki boyutunun ise azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Schaufeli v.d. (2009), 2115 genç Hollandalı doktor üzerinde yaptığı araştırmada işkolikliğin tükenmişlik ve iyi olma durumuyla ilişkisini ortaya koymayı hedeflemiş ve işkoliklikle işe gereklerinin rol çatışmasına, rol çatışmasının da tükenmişliğe yol açtığını ortaya koymuşlardır.

İşkolik işgörenler mesleğinde yükselme ve terfi isteği ile işlerini tamamlamak amacıyla işine aşırı bağlanma ve sürekli kendilerini baskı altında hissettikleri için de daha fazla seviyede duygusal tükenme iş ile alakalı stres yaşamaktadırlar. Ayrıca işveren ve idari birim tarafından takdir görmeme, ödüllerin yetersiz olması, iş ile aile ya da sosyal menfaatler arasındaki çatışmalar, hatta kişinin yıllık izin haklarını kullanamaması daha fazla tükenmelerine yol açmaktadır (Clark v.d., 2014:287-300).

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında görülen bu olumsuz tablo, işkoliklik altı boyutlarına göre yapılan incelemelerde farklılık ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik davranışı ilerlediğinde kişinin kendisi, çalışma arkadaşlarını ve ailesini fiziksel ve psikolojik olarak yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve bu durum tükenmişlikle sonuçlanmaktadır (Macit ve Ardıç, 2018:825-844).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

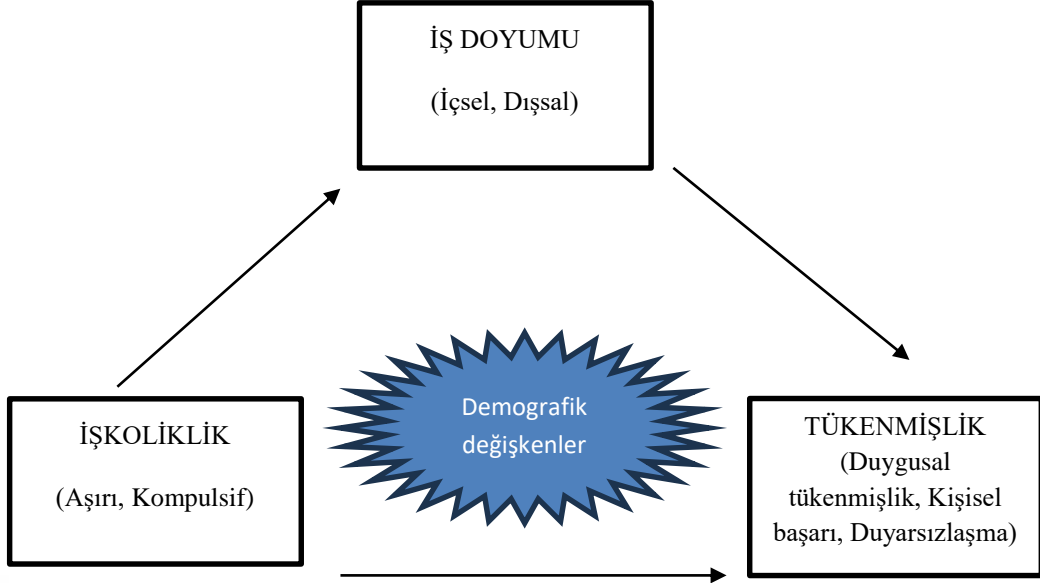
Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, modeli, hipotezleri, sınırlılıkları, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ait bilgiler ve açıklamalar yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Geçmişten günümüze sağlık sektörü sürekli bir rekabet içerisinde yer almıştır ve almaya devam etmektedir. Bu rekabet içerisinde sağlık personeli mesleğinde tutunabilmek, çalışma hayatını devam ettirebilmek adına çok yoğun emek vermekte ve uzun saatler boyunca çalışmak zorunda kalmaktadır. Söz konusu bu durum sağlık çalışanlarında işkoliklik durumunun ortaya çıkmasına hatta tükenmişlik sendromuna yol açabildiği ön görülmüştür. Bu tez çalışması, sağlık çalışanlarının işkoliklik, mesleki tatmin ve tükenmişlik düzeyleri, bunları etkileyen faktörler ile aralarındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmış olup tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin aracılık rolü ile işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişki üzerinde bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın bağımsız değişkeni işkoliklik, bağımlı değişkeni tükenmişlik ve aracı değişkeni mesleki tatmin olarak ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁ Sağlık çalışanlarının işkolikliğinin, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır

H_{1a} Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü aşırı çalışmanın, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır

H_{1b} Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü kompulsif çalışmanın, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır

H₂ Sağlık çalışanlarının işkolikliğinin, mesleki tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır

H_{2a} Sağlık çalışanlarının işkolikliğinin alt faktörü aşırı çalışmanın, mesleki tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır

H_{2b} Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü kompulsif çalışmanın, mesleki tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır

H₃ Sağlık çalışanlarının işkoliklerinin, tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin kısmi aracılık rolü vardır

H_{4a} Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4b} Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır

- H_{4c} Sağlık çalışanlarının yaşları ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4e} Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4f} Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4g} Sağlık çalışanlarının statüleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4h} Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5a} Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5b} Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5c} Sağlık çalışanlarının yaşları ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5e} Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5f} Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5g} Sağlık çalışanlarının statüleri ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5h} Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6a} Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6b} Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6c} Sağlık çalışanlarının yaşları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6e} Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6f} Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6g} Sağlık çalışanlarının statüleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6h} Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında toplanan veriler İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde aktif görevi olan sağlık çalışanlarından elde edildiği için araştırmanın uygulama kapsamı İstanbul ilindeki hastaneler ve sağlık kurumları ile sınırlıdır.

4.5. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde özel ve kamu hastanelerinde görevi olan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Tarama araştırma stratejisi uygulanacağı için araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilip araştırma dâhilinde elde edilen veriler kolayda örnekleme tekniği ile Google Formlar üzerinden hazırlanan çevrimiçi anket ile elde edilmiştir. İstanbul ili dâhilinde TÜİK istatistik veri portalında 2021 yılı verilerine göre sağlık çalışanı kişi sayısı 220000 olarak belirtilmiş olup çalışmanın anakütlesini oluşturduğu söylenebilir. Uzgören (2012)'e göre 1000000 kişilik anakütlenin yüzde 5 güvenilirlik düzeyinde örneklem sayısı 384 olması gerektiği belirtilmiştir. Örneklemin güvenilirlik sağlanması amacıyla hedeflenen anket sayısı en az 385 adet olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında veri seti, toplamda 407 adet anket sağlık çalışanları tarafından tam ve eksiksiz bir şekilde geri dönüş alınarak oluşturulmuştur.

4.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, katılımcıların anketi kusursuz bir şekilde bitirebilmesi için tüm soruları doldurması zorunlu hale getirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır ve toplam 64 sorudan oluşmaktadır.

Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma durumları ile ilgili yaş, cinsiyet, medeni durum, pozisyon, eğitim durumu, sektör, haftalık çalışma saati ve toplam çalışma deneyimi olmak üzere toplam sekiz soru yer almaktadır.

İkinci bölümde “**DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği**” yer almaktadır. Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ölçek, 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü

Likert tipi olan bir ölçektir. DUWAS ölçeği, “Aşırı Çalışma” ve “Kompulsif Çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, Türkçe’ye Doğan ve Tel (2011) tarafından çevrilen DUWAS İşkoliklik Ölçeği uyarlamadan sonra DUWAS-TR ölçeği olarak ifade edilmiş ve soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle değerlendirme 5’li Likert tipinde “Aşırı Çalışma (1., 2., 5., 7., 9., 10., 12. ve 14. maddeler)” ve “Kompulsif Çalışma (3., 4., 6., 8., 11. ve 13. maddeler) olmak üzere 14 maddeli ve iki boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin geçerlilik çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin tümü için 0.85, “Aşırı Çalışma” boyutunda 0.76 ve “Kompulsif Çalışma” boyutu için 0,74 olarak bulunmuştur.

Üçüncü bölümde “**Maslach Tükenmişlik Envanteri**” yer almaktadır. Maslach ve Jackson (1981) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Maslach’ın ismiyle literatürde yerini alan Tükenmişlik Envanteri 7’li Likert tipi, üç alt bölümden ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden “Duygusal Tükenme” alt ölçeği 9 maddeden, “Duyarsızlaşma” alt ölçeği 5 maddeden ve “Kişisel Başarısızlık” alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır. Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye çevrilen envantere bazı değişiklikler yapılarak özgün formunda 7’li Likert tipi yerine 5’li Likert tipinde düzenlenmiş ve eğitici formunda da bu 5’li Likert tipi kullanılmaktadır.

Ergin (1992) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, 14 hastaneden 255 doktor ve 297 hemşirenin katıldığı bir denek grubuyla çalışılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış ve elde edilen verilere göre, duygusal tükenme alt boyutunda 0.83, duyarsızlaşma alt boyutunda 0.65 ve kişisel başarısızlık alt boyutunda 0.72 olarak bulunmuştur. Ayrıca, ölçeğin güvenilirliği test-tekrar-test yöntemiyle incelenmiştir. İlk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 denekle tekrar bir uygulama yapılmış ve bu inceleme sonucunda ölçeğin test-tekrar-test güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme alt boyutunda 0.83, duyarsızlaşma alt boyutunda 0.72 ve kişisel başarısızlık alt boyutunda 0.67 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Dördüncü bölümde ise “**Minnesota Mesleki Tatmin Ölçeği**” yer almaktadır. Minnesota Tatmin Ölçeği Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup, Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipi ile değerlendirme

yapılmaktadır. Tüm katılımcıların verdiği bilgilere göre mesleğin tatmin yaratan yönleri, çalışanlarda toplam olarak tatmin düzeyi ve tatminsizlik oluşturan faktörler bulunabilmektedir. Ölçekten 20-100 arası puan elde edilmekte ve yüksek puanlar çalışanların mesleki tatmin derecesiyle doğru orantılıdır.

4.7. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla değerlendirilmesi yapılmıştır. Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi ile geçerliliği ve Cronbach alfa katsayısı ile güvenilirliği değerlendirilmiştir. Farklılık analizlerinde bağımsız iki grubun karşılaştırılması için T testi, iki gruptan fazla bağımsız grup karşılaştırmasında ANOVA ve Post. Hoc. Tukey testi uygulanmıştır.

4.8. Araştırmanın Bulguları

4.8.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bilgiler

Bu kısımda araştırmaya katılan 407 sağlık sektörü çalışanına ait demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
Kadın	264	64,9	64,9	64,9
Erkek	143	35,1	35,1	100,0
Total	407	100,0	100,0	

Tablo 1'e bakıldığında araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %64,9'u kadın, %35,1'inin ise erkek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni durum	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
Evli	181	44,5	44,5	44,5
Bekar	226	55,5	55,5	100,0
Total	407	100,0	100,0	

Tablo 2'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %44,5'i evli, %55,5'inin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Statülerine Göre Dağılımı

Statü	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
Çalışan	379	93,1	93,1	93,1
Yönetici	28	6,9	6,9	100,0
Total	407	100,0	100,0	

Tablo 3’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %93,1’i çalışan, %6,9’unun ise yönetici olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
30 yaş altı	204	50,1	50,1	50,1
31-40	95	23,3	23,3	73,5
41-50	67	16,5	16,5	89,9
51 yaş ve üzeri	41	10,1	10,1	100,0
Total	407	100,0	100,0	

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %50,1’i 30 yaş altında, %23,3’ü 31-40 yaş grubunda, %16,5’i 41-50 yaş grubunda, %10,1’i ise 51 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
Lise	27	6,6	6,6	6,6
Önlisans	141	34,6	34,6	41,3
Lisans	171	42,0	42,0	83,3
Lisansüstü	68	16,7	16,7	100,0
Total	407	100,0	100,0	

Tablo 5’e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %6,6’sı lise, %34,6’sı önlisans, %42,0’i lisans, %16,7’si ise lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma süresi	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
1 yıldan az	59	14,5	14,5	14,5
1-5 yıl	154	37,8	37,8	52,3
6-10 yıl	77	18,9	18,9	71,3
11-15 yıl	48	11,8	11,8	83
15 yıldan fazla	69	17	17	100
Total	407	100	100	

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %14,5'i 1 yıldan az, %37,8'i 1-5 yıldır, %18,9'u 6-10 yıldır, %11,8'i 11-15 yıldır, %17,0'ı ise 15 yıldan fazla kurumda çalıştıkları görülmektedir.

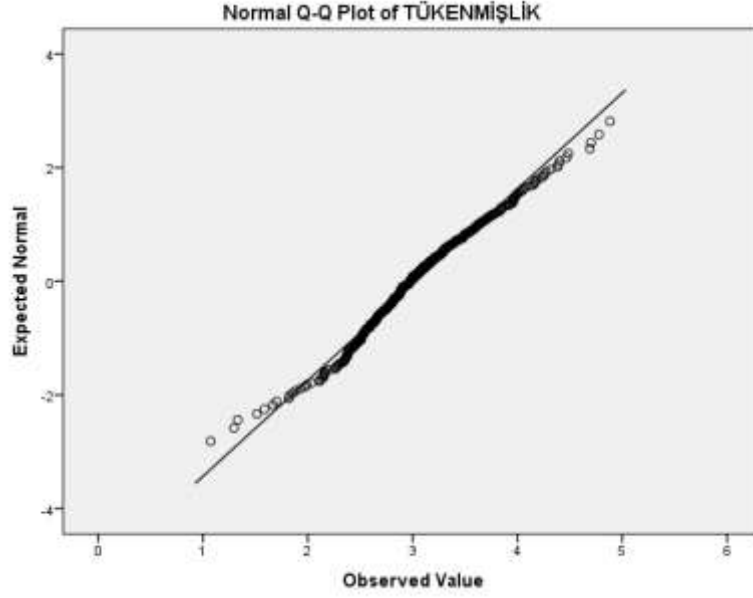
Tablo 7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	n	%	Geçerli%	Kümülatif%
Özel	200	49,1	49,1	49,1
Kamu	207	50,9	50,9	100
Total	407	100	100	

Tablo 7'de araştırmaya katılan sağlık çalışanları %49,1'i özel sektördeki sağlık kurum ve kuruluşlarında, %50,9'u ise kamudaki sağlık kurum ve kuruluşlarında çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

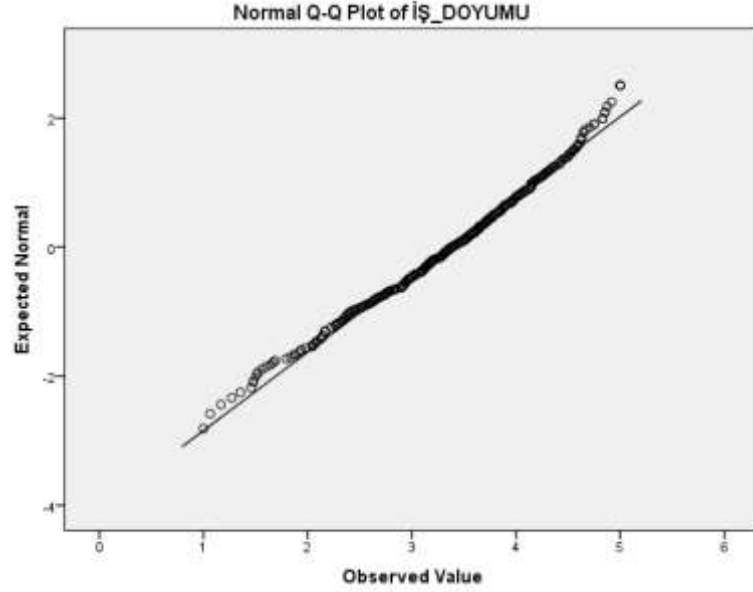
4.8.2. Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bu araştırma kapsamındaki üç ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Faktör analizi için veri setinin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett Küresellik testi ile değerlendirilmiştir. KMO örneklem yeterlilik testi, veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için kullanılmıştır. Bu testte, alt sınır değer olarak kabul edilen limit 0,50 olup, değerlerin 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi olduğunun göstergesidir. Bu durum, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir. Ayrıca, eğiklik ve basıklık (normal dağılımın göstergesi) değerleri de dikkate alınmıştır. Bu değerler, -3 ile +3 arasında olmalıdır. (Kalaycı, 2010:322). Eğiklik ve basıklık değerlerinin uygun aralıkta olması, veri setinin normal dağılıma uygun olduğunu gösterir. Varyansın açıklanma derecesi de önemli bir kriterdir ve 200 üzeri örneklem



Şekil 3. Tükenmişlik Ölçeği Normal Dağılım Grafiği

Şekil 3’de tükenmişlik ölçeği verilerinin normal dağılıma (-3 ile +3) uygun olduğu saptanmıştır.



Şekil 4. Mesleki Tatmin Ölçeği Normal Dağılım Grafiği

Şekil 4’te mesleki tatmin ölçeği verilerinin normal dağılıma (-3 ile +3) uygun olduğu saptanmıştır.

4.8.4. Güvenilirlik Analizi

Ölçeklere ait güvenilirlik analizi tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

İşkoliklik		Tükenmişlik		Mesleki Tatmin	
N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha
14	,867	22	,849	20	,936

Tablo 8'deki sonuçlar incelendiğinde, işkoliklik ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,867 sonucu, Tükenmişlik ölçeği 0,849 sonucu, Mesleki tatmin ise 0,936 sonucuyla çok iyi (Büyüköztürk, 2007:470-483) olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Ölçeklerin KMO Barlett Testi Sonuçları

	İşkoliklik	Tükenmişlik	Mesleki Tatmin	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,865	,887	,928	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2082,428	3829,257	4895,797
	df	91	231	190
	Sig.	,000	,000	,000

Tablo 9'a göre işkoliklik ölçeğinin KMO değeri 0,865 sonucu, tükenmişlik ölçeği 0,887 sonucu, mesleki tatmin ölçeği 0,928 sonucuyla çok iyi olduğu (Kalaycı, 2010:322) tespit edilmiştir.

Tablo 10. İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizi

İşkoliklik Ölçeği Soru No	Bileşenler	
	1	2
08	,814	
09	,786	
07	,749	
05	,696	
02	,694	
10	,632	
04	,590	
03		,872
11		,814
01		,708
06		,685

12	,612
14	,455

İşkoliklik ölçeğinin 13 nolu ifadenin çıkartılmasıyla (teorik olarak eşleşmediğinden) yapılan faktör analizine göre faktör yüklerinin tablo 10'da görüldüğü üzere 0,455 ile 0,872 arasında değiştiği saptanmıştır. Açıklanan varyansın ise %51,583 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

Tükenmişlik Ölçeği Soru No	Bileşenler		
	1	2	3
16	,866		
17	,793		
15	,769		
22	,705		
20	,642		
27	,622		
28	,561		
34		,749	
19		,681	
36		,679	
24		,653	
29		,630	
25		,590	
30		,546	
31			,777
32			,744
33			,717
18			,655
35			,630

Tükenmişlik ölçeğinin 7, 9 ve 12 nolu ifadelerinin çıkartılmasıyla (teorik olarak eşleşmediğinden) yapılan faktör analizine göre faktör yüklerinin tablo 11’de yer aldığı gibi 0,546 ile 0,866 arasında değiştiği saptanmıştır. Açıklanan varyansın ise %53,674 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12. Mesleki Tatmin Ölçeği Faktör Analizi

Mesleki Tatmin Ölçeği Soru No	Bileşenler	
	1	2
49	,902	
52	,890	
50	,863	
51	,847	
54	,846	
41	,702	
42	,686	
53	,591	
56	,475	
55	,446	
39		
45		,987
46		,807
43		,741
47		,724
44		,570
48		,441
40		,430

Mesleki tatmin ölçeğinin 1 ve 2 nolu ifadelerinin çıkartılmasıyla (teorik olarak eşleşmediğinden) yapılan faktör analizine göre faktör yüklerinin tablo 12’de görüldüğü üzere 0,430 ile 0,987 arasında değiştiği saptanmıştır. Açıklanan varyansın ise %58,664 olduğu belirlenmiştir.

4.8.5. Değişkenlere Ait Fark Testleri

Demografik değişkenler ile İşkoliklik, Tükenmişlik ve Mesleki tatmin arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla t testi ve ANOVA testi yöntemleri kullanılacaktır. T testi, iki örneklem arasındaki ortalamaların anlamlı seviyede farklı olup olmadığını belirlemek için kullanılırken, tek yönlü varyans (ANOVA) ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamaların anlamlı seviyede farklılık olup olmadığını değerlendirmek için tercih edilir (Kalaycı, 2010:74-131).

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.H.	p
İŞKOLİKLİK	Kadın	264	3,3902	,80771	,371
	Erkek	143	3,3154	,79829	,370
TÜKENMİŞLİK	Kadın	263	3,0389	,59966	,868
	Erkek	143	3,0286	,58317	,867
MESLEKİ TATMİN	Kadın	264	3,3476	,83595	,745
	Erkek	143	3,3198	,80000	,742

Tablo 13'e göre Cinsiyet ile İşkoliklik, Tükenmişlik ve Mesleki tatmin arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	S.H.	p
İŞKOLİKLİK	Evli	181	3,4316	,82275	,129
	Bekâr	226	3,3096	,78669	,130
TÜKENMİŞLİK	Evli	181	3,0240	,65203	,732
	Bekâr	225	3,0443	,54261	,737
MESLEKİ TATMİN	Evli	181	3,1827	,79229	,001
	Bekâr	226	3,4621	,82704	,001

Tablo 14'de görüldüğü üzere medeni durum ile işkoliklik, tükenmişlik arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık yoktur. Ancak medeni durum ile mesleki tatmin arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bekâr sağlık çalışanların evli sağlık çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık

düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılığı belirlenmiştir. Bu durum sosyal hayatın iş hayatıyla işlevselleştirilerek yüksek doyum sağlamasıyla ilişkilendirilebilir.

Tablo 15. Katılımcıların Statülerine Göre T Testi Sonuçları

	Statü	N	Ort.	S.H.	p
İŞKOLİKLİK	Çalışan	379	3,3878	,78311	,027
	Yönetici	28	3,0402	1,01152	,085
TÜKENMİŞLİK	Çalışan	378	3,0567	,57857	,007
	Yönetici	28	2,7463	,71504	,032
MESLEKİ TATMİN	Çalışan	379	3,3292	,81950	,437
	Yönetici	28	3,4546	,87073	,466

Tablo 15'e göre katılımcıların statüsü ile mesleki tatmin arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık yoktur. Ancak katılımcıların statüsü ile işkoliklik, tükenmişlik $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durum yönetici pozisyonunda çalışanların normal çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı farklılığını göstermektedir. Bu durum, iş hayatına kültürün yansımalarıyla açıklanabilir.

Tablo 16. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre T Testi Sonuçları

	Sektör	N	Ort.	S.H.	p
İŞKOLİKLİK	Kamu sektör	200	3,3193	,82325	,272
	Özel sektörü	207	3,4070	,78499	,272
TÜKENMİŞLİK	Kamu sektör	199	3,0180	,62639	,566
	Özel sektörü	207	3,0519	,56048	,567
MESLEKİ TATMİN	Kamu sektör	200	3,5038	,79009	,000
	Özel sektörü	207	3,1775	,82346	,000

Tablo 16'ya göre katılımcıların çalıştığı sektör ile işkoliklik, tükenmişlik arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık yoktur. Ancak çalışılan sektör ile mesleki tatmin arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kamu sektörü sağlık çalışanları özel sektör sağlık çalışanlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum

kamudaki iş güvencesi ve sosyal hakların vermiş olduğu mesleki tatminin yüksekliği ile açıklanabilir.

Tablo 17. Katılımcıların Yaş Grupları ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi

		Kareler.top.	df	Ort.kareler	F	Sig.
İŞKOLİKLİK	Gruplar-arası	3,313	3	1,104	1,717	,163
	Grup-içi	259,277	403	,643		
	Toplam	262,590	406			
TÜKENMİŞLİK	Gruplar-arası	,551	3	,184	,520	,669
	Grup-içi	141,966	402	,353		
	Toplam	142,517	405			
MESLEKİ TATMİN	Gruplar-arası	5,313	3	1,771	2,649	,049
	Grup-içi	269,425	403	,669		
	Toplam	274,737	406			

Değişkenler	(I) Yaş Grubu	(J) Yaş Grubu	Ort.farkı (I- J)		Sig.	95% Güven	
			S.H.			Alt	Üst
İŞKOLİKLİK	30 yaş altı	31-40	-,21208	,09963	,034	-,4079	-,0162
		41-50	-,00480	,11294	,966	-,2268	,2172
		51 ve üzeri	-,12648	,13728	,357	-,3964	,1434
	31-40	30 yaş altı	,21208	,09963	,034	,0162	,4079
		41-50	,20728	,12796	,106	-,0443	,4588
		51 ve üzeri	,08560	,14988	,568	-,2090	,3802
	41-50	30 yaş altı	,00480	,11294	,966	-,2172	,2268
		31-40	-,20728	,12796	,106	-,4588	,0443
		51 ve üzeri	-,12168	,15904	,445	-,4343	,1910
	51 ve üzeri	30 yaş altı	,12648	,13728	,357	-,1434	,3964
		31-40	-,08560	,14988	,568	-,3802	,2090
		41-50	,12168	,15904	,445	-,1910	,4343
TÜKENMİŞLİK	30 yaş altı	31-40	,07286	,07387	,325	-,0724	,2181
		41-50	,07835	,08373	,350	-,0863	,2429
		51 ve üzeri	,06681	,10175	,512	-,1332	,2668

	31-40	30 yaş altı	-,07286	,07387	,325	-,2181	,0724
		41-50	,00549	,09481	,954	-,1809	,1919
		51 ve üzeri	-,00605	,11104	,957	-,2244	,2122
	41-50	30 yaş altı	-,07835	,08373	,350	-,2429	,0863
		31-40	-,00549	,09481	,954	-,1919	,1809
		51 ve üzeri	-,01154	,11783	,922	-,2432	,2201
	51 ve üzeri	30 yaş altı	-,06681	,10175	,512	-,2668	,1332
		31-40	,00605	,11104	,957	-,2122	,2244
		41-50	,01154	,11783	,922	-,2201	,2432
MESLEKİ TATMİN	30 yaş altı	31-40	,25239*	,10156	,013	,0527	,4520
		41-50	,11736	,11513	,309	-,1090	,3437
		51 ve üzeri	,26039	,13994	,064	-,0147	,5355
	31-40	30 yaş altı	-,25239*	,10156	,013	-,4520	-,0527
		41-50	-,13503	,13044	,301	-,3915	,1214
		51 ve üzeri	,00800	,15279	,958	-,2924	,3084
	41-50	30 yaş altı	-,11736	,11513	,309	-,3437	,1090
		31-40	,13503	,13044	,301	-,1214	,3915
		51 ve üzeri	,14303	,16212	,378	-,1757	,4617
51 ve üzeri	30 yaş altı	-,26039	,13994	,064	-,5355	,0147	
	31-40	-,00800	,15279	,958	-,3084	,2924	
	41-50	-,14303	,16212	,378	-,4617	,1757	

Tablo 17'ye göre Mesleki tatmin konusunda 30 yaş altındaki sağlık çalışanların 31-40 yaş sağlık çalışanlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu farkın iş hayatına yeni başlamanın vermiş olduğu heyecanın mesleki tatminine yansımalarıyla açıklanabilir.

Tablo 18. Katılımcıların Eğitim Düzeyi ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi

		Kareler.top.	df	Ort.kareler	F	Sig.	
İŞKOLİKLİK	Gruplar-arası	,990	3	,330	,508	,677	
	Grup-içi	261,600	403	,649			
	Toplam	262,590	406				
TÜKENMİŞLİK	Gruplar-arası	,897	3	,299	,848	,468	
	Grup-içi	141,620	402	,352			
	Toplam	142,517	405				
MESLEKİ TATMİN	Gruplar-arası	4,993	3	1,664	2,486	,060	
	Grup-içi	269,745	403	,669			
	Toplam	274,737	406				
Değişkenler	(I) Eğitim Düzeyi	(J) Eğitim Düzeyi	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven Alt Üst	
İŞKOLİKLİK	Lise mezunu	Ön lisans mezunu	,03375	,16925	,842	-,2990	,3665
		Lisans mezunu	,08439	,16685	,613	-,2436	,4124
		Lisansüstü mezunu	,16760	,18327	,361	-,1927	,5279
	Ön lisans mezunu	Lise mezunu	-,03375	,16925	,842	-,3665	,2990
		Lisans mezunu	,05064	,09165	,581	-,1295	,2308
		Lisansüstü mezunu	,13384	,11895	,261	-,1000	,3677
	Lisans mezunu	Lise mezunu	-,08439	,16685	,613	-,4124	,2436
		Ön lisans mezunu	-,05064	,09165	,581	-,2308	,1295
		Lisansüstü mezunu	,08321	,11551	,472	-,1439	,3103
Lisansüstü mezunu	Lise mezunu	-,16760	,18327	,361	-,5279	,1927	
	Ön lisans mezunu	-,13384	,11895	,261	-,3677	,1000	
	Lisans mezunu	-,08321	,11551	,472	-,3103	,1439	
TÜKENMİŞLİK	Lise mezunu	Ön lisans mezunu	-,08223	,12468	,510	-,3273	,1629

	Lisans mezunu	,00220	,12296	,986	-,2395	,2439
	Lisansüstü mezunu	,04139	,13501	,759	-,2240	,3068
Ön lisans mezunu	Lise mezunu	,08223	,12468	,510	-,1629	,3273
	Lisans mezunu	,08443	,06761	,212	-,0485	,2173
	Lisansüstü mezunu	,12361	,08763	,159	-,0487	,2959
Lisans mezunu	Lise mezunu	-,00220	,12296	,986	-,2439	,2395
	Ön lisans mezunu	-,08443	,06761	,212	-,2173	,0485
	Lisansüstü mezunu	,03919	,08516	,646	-,1282	,2066
Lisansüstü mezunu	Lise mezunu	-,04139	,13501	,759	-,3068	,2240
	Ön lisans mezunu	-,12361	,08763	,159	-,2959	,0487
	Lisans mezunu	-,03919	,08516	,646	-,2066	,1282
Lisans mezunu		,11729	,148	-,0607	,4005	-,6769
	Lisans mezunu	-,13641	,16942	,421	-,4695	,1967
	Lisansüstü mezunu	-,30632	,18610	,101	-,6722	,0595
Ön lisans mezunu	Lise mezunu	,33906*	,17186	,049	,0012	,6769
	Lisans mezunu	,20265*	,09307	,030	,0197	,3856
	Lisansüstü mezunu	,03275	,12079	,786	-,2047	,2702
Lisans mezunu	Lise mezunu	,13641	,16942	,421	-,1967	,4695
	Ön lisans mezunu	-,20265*	,09307	,030	-,3856	-,0197
	Lisansüstü mezunu	-,16990	,11729	,148	-,4005	,0607
Lisansüstü mezunu	Lise mezunu	,30632	,18610	,101	-,0595	,6722
	Ön lisans mezunu	-,03275	,12079	,786	-,2702	,2047

Tablo 18'e göre eğitim ile İşkoliklik, Tükenmişlik ve Mesleki tatmin arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 19. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi ile Anova ve Post. Hoc. Tukey Testi

		Kareler.top.	df	Ort.kareler	F	Sig.
İŞKOLİKLİK	Gruplar-arası	2,732	4	,683	1,057	,378
	Grup-içi	259,858	402	,646		
	Toplam	262,590	406			
TÜKENMİŞLİK	Gruplar-arası	1,245	4	,311	,884	,474
	Grup-içi	141,271	401	,352		
	Toplam	142,517	405			
MESLEKİ TATMİN	Gruplar-arası	9,946	4	2,487	3,775	,005
	Grup-içi	264,791	402	,659		
	Toplam	274,737	406			

Değişkenler	(I) Kurumdaki çalışma süresi	(J) Kurumdaki çalışma süresi	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
İŞKOLİKLİK	1 yıldan az	1-5 yıl	-,05856	,12310	,635	-,3006	,1834
		6-10 yıl	-,21590	,13911	,121	-,4894	,0576
		11-15 yıl	,05778	,15628	,712	-,2494	,3650
		15 yıldan fazla	-,07376	,14256	,605	-,3540	,2065
	1-5 yıl	1 yıldan az	,05856	,12310	,635	-,1834	,3006
		6-10 yıl	-,15733	,11222	,162	-,3779	,0633
		11-15 yıl	,11635	,13291	,382	-,1449	,3776
		15 yıldan fazla	-,01520	,11647	,896	-,2442	,2138
	6-10 yıl	1 yıldan az	,21590	,13911	,121	-,0576	,4894
		1-5 yıl	,15733	,11222	,162	-,0633	,3779
		11-15 yıl	,27368	,14786	,065	-,0170	,5644
		15 yıldan fazla	,14213	,13328	,287	-,1199	,4041
11-15 yıl	1 yıldan az	-,05778	,15628	,712	-,3650	,2494	
	1-5 yıl	-,11635	,13291	,382	-,3776	,1449	
	6-10 yıl	-,27368	,14786	,065	-,5644	,0170	

		15 yıldan fazla	-,13155	,15111	,385	-,4286	,1655
	15 yıldan fazla	1 yıldan az	,07376	,14256	,605	-,2065	,3540
		1-5 yıl	,01520	,11647	,896	-,2138	,2442
		6-10 yıl	-,14213	,13328	,287	-,4041	,1199
		11-15 yıl	,13155	,15111	,385	-,1655	,4286
TÜKENMİŞLİK	1 yıldan az	1-5 yıl	-,05500	,09096	,546	-,2338	,1238
		6-10 yıl	-,13405	,10270	,193	-,3359	,0678
		11-15 yıl	,05410	,11537	,639	-,1727	,2809
		15 yıldan fazla	-,02445	,10525	,816	-,2314	,1825
	1-5 yıl	1 yıldan az	,05500	,09096	,546	-,1238	,2338
		6-10 yıl	-,07905	,08293	,341	-,2421	,0840
		11-15 yıl	,10910	,09819	,267	-,0839	,3021
		15 yıldan fazla	,03055	,08607	,723	-,1387	,1998
	6-10 yıl	1 yıldan az	,13405	,10270	,193	-,0678	,3359
		1-5 yıl	,07905	,08293	,341	-,0840	,2421
		11-15 yıl	,18815	,10916	,086	-,0264	,4027
		15 yıldan fazla	,10960	,09839	,266	-,0838	,3030
	11-15 yıl	1 yıldan az	-,05410	,11537	,639	-,2809	,1727
		1-5 yıl	-,10910	,09819	,267	-,3021	,0839
		6-10 yıl	-,18815	,10916	,086	-,4027	,0264
		15 yıldan fazla	-,07855	,11156	,482	-,2979	,1408
	15 yıldan fazla	1 yıldan az	,02445	,10525	,816	-,1825	,2314
		1-5 yıl	-,03055	,08607	,723	-,1998	,1387
		6-10 yıl	-,10960	,09839	,266	-,3030	,0838
		11-15 yıl	,07855	,11156	,482	-,1408	,2979
MESLEKİ TATMİN	1 yıldan az	1-5 yıl	,25017*	,12426	,045	,0059	,4945
		6-10 yıl	,39451*	,14042	,005	,1185	,6706
		11-15 yıl	,38715*	,15776	,015	,0770	,6973
		15 yıldan fazla	,51549*	,14391	,000	,2326	,7984
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,25017*	,12426	,045	-,4945	-,0059

	6-10 yıl	,14435	,11328	,203	-,0783	,3670
	11-15 yıl	,13698	,13416	,308	-,1268	,4007
	15 yıldan fazla	,26532*	,11757	,025	,0342	,4965
6-10 yıl	1 yıldan az	-,39451*	,14042	,005	-,6706	-,1185
	1-5 yıl	-,14435	,11328	,203	-,3670	,0783
	11-15 yıl	-,00737	,14925	,961	-,3008	,2860
	15 yıldan fazla	,12097	,13454	,369	-,1435	,3855
11-15 yıl	1 yıldan az	-,38715*	,15776	,015	-,6973	-,0770
	1-5 yıl	-,13698	,13416	,308	-,4007	,1268
	6-10 yıl	,00737	,14925	,961	-,2860	,3008
	15 yıldan fazla	,12834	,15254	,401	-,1715	,4282
15 yıldan fazla	1 yıldan az	-,51549*	,14391	,000	-,7984	-,2326
	1-5 yıl	-,26532*	,11757	,025	-,4965	-,0342
	6-10 yıl	-,12097	,13454	,369	-,3855	,1435
	11-15 yıl	-,12834	,15254	,401	-,4282	,1715

Tablo 19'a göre kurumda çalışma süresi ile Mesleki tatmin arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Sağlık çalışanlarından 1 yıldan az süredir çalışanların diğer çalışma süresine sahip çalışanlara göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum işe yeni başlamanın verdiği heyecanın mesleki tatminine yansımalarıyla açıklanabilir.

Tablo 20. Değişkenlerin Aritmetik Ortalaması

DEĞİŞKENLER	Ort.	S.H.
Aşırı çalışma	3,3646	,80172
Kompulsif çalışma	3,3632	,98149
İŞKOLİKLİK	3,3639	,80422
Duygusal tükenmişlik	3,0134	,80312
Kişisel başarı	2,9773	,70962
Duyarsızlaşma	3,1145	,70478
TÜKENMİŞLİK	3,0353	,59321

İçsel doyum	3,4306	,75222
Dışsal doyum	3,2451	,96604
MESLEKİ TATMİN	3,3378	,82261
01	3,3489	1,33581
02	3,6609	1,21689
03	3,6683	1,22597
04	3,5479	1,24253
05	3,8329	1,10378
06	3,5012	1,23750
07	3,4054	1,27317
08	3,5897	1,16652
09	3,3857	1,26767
10	3,2826	1,37761
11	3,2334	1,23658
12	3,5061	1,32774
13	2,3931	1,32715
14	2,4939	1,28245
15	2,5799	1,35475
16	2,8747	1,36513
17	2,5627	1,33368
18	3,7101	1,08026
19	2,1548	1,28964
20	2,7961	1,38257
21	3,8157	1,11105
22	2,6437	1,38370
23	3,9754	1,10502
24	2,6069	1,29712
25	2,7346	1,38548
26	3,8919	1,11775
27	2,8378	1,36755

28	3,4496	1,23248
29	1,8526	1,13948
30	2,6880	1,33296
31	3,7568	1,01092
32	3,5921	1,13204
33	3,6708	1,19717
34	2,3710	1,33629
35	3,5135	1,23144
36	2,4251	1,32377
37	3,0270	1,14115
38	3,0762	1,13241
39	3,2359	1,14401
40	3,6683	1,23797
41	3,1302	1,27509
42	3,1499	1,24949
43	3,7961	1,05288
44	3,5405	1,09306
45	3,8428	1,03145
46	3,5651	1,05982
47	3,5135	1,15079
48	3,3808	1,11414
49	2,9312	1,34281
50	3,0197	1,29402
51	3,2580	1,25936
52	3,2039	1,23981
53	3,4619	1,16935
54	3,2826	1,34687
55	3,6044	1,22506
56	3,4398	1,20372

Tablo 20'ye göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının İşkoliklik konusunda ölçek ifadelerine katılımlarının ortalaması ($\bar{x}=3,36$), tükenmişlik konusunda ölçek ifadelerine katılımlarının ortalaması ($\bar{x}=3,03$) ve mesleki tatmin konusunda ölçek ifadelerine katılımlarının ortalaması ($\bar{x}=3,33$) olarak saptanmıştır. Anket ifadelerinden en düşük “*İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil*” ortalaması ($\bar{x}=1,85$) iken en yüksek “*Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum*” ifadesinin ortalaması ($\bar{x}=3,97$) olduğu belirlenmiştir.

4.8.6. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin şiddetini, büyüklüğünü ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistiksel bir metottür. Korelasyon analizi, çalışmanın amacına yönelik ön bilgi sağlayarak, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi bulmaya yardımcı olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:287).

Korelasyon analizi ile bir ilişkinin varlığı, "r" ile gösterilen korelasyon katsayısı ile belirlenir. Bu katsayıcı (-1 ile +1) arasında değerler alabilir. Eksi (-) değerler, değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ifade ederken, pozitif (+) değerler ise doğru orantılı bir ilişkiyi gösterir (Nakip, 2006:342-343).

Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılır. Bu analizde, "r" değeri şu şekilde değerlendirilir: 0,00-0,20 arası "Çok Zayıf", 0,20-0,40 arası "Zayıf", 0,40-0,60 arası "Orta", 0,60-0,80 arası "Yüksek", 0,80-1,00 arası ise "Çok Yüksek" ilişki olarak değerlendirilir (Akgül ve Çevik, 2005:359).

Tablo 21. Değişkenler Arasında Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İşkoliklik (1)	P.C.	1	,301**	,173**	,879**	,921**	,205**	,315**	,210**	,218**	,126*
	P		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Tükenmişlik (2)	P.C.	,301**	1	-	,302**	,247**	,813**	,891**	,700**	-,105*	-
	P	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,000
	n	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406

Mesleki Tatmin (3)	P.C.	,173**	-,164**	1	,172**	,144**	-	-	,232**	,945**	,967**
	P	,000	,001		,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Aşırı çalışma (4)	P.C.	,879**	,302**	,172**	1	,623**	,173**	,313**	,249**	,212**	,127*
	P	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,010
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Kompulsif çalışma (5)	P.C.	,921**	,247**	,144**	,623**	1	,195**	,260**	,141**	,184**	,102*
	P	,000	,000	,004	,000		,000	,000	,004	,000	,040
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Duygusal tükenmişlik (6)	P.C.	,205**	,813**	-	,173**	,195**	1	,665**	,244**	-	-
	P	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	n	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406
Kişisel başarı (7)	P.C.	,315**	,891**	-	,313**	,260**	,665**	1	,483**	-	-
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Duyarsızlaşma (8)	P.C.	,210**	,700**	,232**	,249**	,141**	,244**	,483**	1	,247**	,204**
	P	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
İçsel doyum (9)	P.C.	,218**	-,105*	,945**	,212**	,184**	-	-	,247**	1	,831**
	P	,000	,034	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407
Dışsal doyum (10)	P.C.	,126*	-,197**	,967**	,127*	,102*	-	-	,204**	,831**	1
	P	,011	,000	,000	,010	,040	,000	,000	,000	,000	
	n	407	406	407	407	407	406	407	407	407	407

Tablo 21'e göre işkoliklik ile tükenmişlik arasında $r=0,301$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki vardır. İşkoliklik ile Mesleki tatmin arasında $r=0,173$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Tükenmişlik ile mesleki tatmin arasında $r=-0,164$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. İşkoliklik alt faktörü "aşırı çalışma" ile Tükenmişlik arasında $r=0,302$

kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki vardır. İşkoliklik alt faktörü “kompulsif çalışma” ile Tükenmişlik arasında $r=0,247$ kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. İşkoliklik alt faktörü “aşırı çalışma” ile mesleki tatmin arasında $r=0,172$ kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki vardır. İşkoliklik alt faktörü “kompulsif çalışma” ile mesleki tatmin arasında $r=0,144$ kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki vardır.

4.8.7. Değişkenlere Ait Regresyon Analizi

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki etkileşimi incelemek ve iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bu yöntem, bir değişkendeki olası değişimin diğer değişken tarafından ne kadar açıklandığını ve neden-sonuç ilişkisini test etmek için sıkça kullanılmaktadır. Birden fazla bağımsız değişkenin geçerli ve açıklayıcı modeller oluşturulmasına olanak tanıdığından, regresyon analizi sıkça kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir (Güriş ve Çağlayan, 2005:199). Regresyon analizinde bazı önemli terimler şunlardır:

R: Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonu ifade eder.

R2: Bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından açıklanan yüzdesini gösterir.

F: Yapılan regresyon analizinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılır ($p < 0,05$ 'ten küçük olmalıdır).

β : Bağımsız değişkenin etkisini, diğer bağımsız değişkenler sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmek için kullanılır (Kalaycı, 2010:259-269).

Tablo 22. İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize			
		B	S.H.	Beta	t	Sig.	F
1	(Constant)	2,288	,121		18,923	,000	40,317
	İŞKOLİKLİK	,222	,035	,301	6,350	,000	

Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik=2,288+(0,222*İşkoliklik)

Tablo 22'ye göre işkolikliğin tükenmişlik üzerinde $\beta=0,222$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 23. İşkoliklik ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F
		B	S.H.	Beta	t	
1	(Constant)	2,741	,173		15,834	,000
	İŞKOLİKLİK	,177	,050	,173	3,544	,000

Dependent Variable: MESLEKİ TATMİN

$$\text{Mesleki Tatmin}=2,741+(0,177*\text{İşkoliklik})$$

Tablo 23'de görüldüğü üzere işkolikliğin mesleki tatmin üzerinde $\beta=0,177$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 24. İşkolikliğin Alt Boyutu Aşırı Çalışma ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,285	,121		18,831	,000
	Aşırı_çalışma	,223	,035	,302	6,356	,000

a. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

$$\text{Tükenmişlik}=2,285+(0,223*\text{İşkoliklik}_\text{Aşırı Çalışma})$$

Tablo 24'te yer alan regresyon analizi sonucuna göre aşırı çalışmanın tükenmişlik üzerinde $\beta=0,223$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 25. İşkolikliğin Alt Boyutu Kompulsif Çalışma ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F
		B	S.H.	Beta	t	
1	(Constant)	2,533	,102		24,841	,000
	Kompulsif_çalışma	,149	,029	,247	5,132	,000

a. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

$$\text{Tükenmişlik}=2,533+(0,149*\text{İşkoliklik}_\text{Kompulsif Çalışma})$$

Tablo 25’te görüldüğü üzere kompulsif çalışmanın tükenmişlik üzerinde $\beta=0,149$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 26. İşkolikliğin Alt Boyutu Aşırı Çalışma ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F	
		B	S.H.	Beta	t		Sig.
1	(Constant)	2,745	,174		15,800	,000	12,323
	Aşırı_çalışma	,176	,050	,172	3,510	,000	

a. Dependent Variable: MESLEKİ TATMİN

$$\text{Mesleki Tatmin}=2,745+(0,176*\text{İşkoliklik_Aşırı Çalışma})$$

Tablo 26’da yer alan regresyon analizi sonucuna göre aşırı çalışmanın mesleki tatmin üzerinde $\beta=0,176$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 27. İşkolikliğin Alt Boyutu Kompulsif Çalışma ile Mesleki Tatmin Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F	
		B	Std. Error	Beta	t		Sig.
1	(Constant)	2,932	,144		20,310	,000	8,556
	Kompulsif_çalışma	,121	,041	,144	2,925	,004	

a. Dependent Variable: MESLEKİ TATMİN

$$\text{İş Doyumu}=2,932+(0,121*\text{İşkoliklik_Kompulsif Çalışma})$$

Tablo 27’de yer alan regresyon analizi sonucuna göre kompulsif çalışmanın mesleki tatmin üzerinde $\beta=0,121$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 28. Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik Arasında Regresyon Analizi

Model		Standart dışı		Standardize		F	
		B	S.H.	Beta	t		Sig.
1	(Constant)	3,430	,122		28,210	,000	11,161
	MESLEKİ_TATMİN	-,118	,035	-,164	-3,341	,001	

a. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

$$\text{Tükenmişlik}=3,430+(-0,118*\text{Mesleki tatmin})$$

Tablo 28’de yer alan regresyon analizi sonucuna göre mesleki tatminin tükenmişlik üzerinde $\beta=-0,118$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

Tablo 29. İşkoliklik ve Mesleki Tatmin ile Tükenmişlik Arasında Çoklu Regresyon Analizi

Model	B	S.H.	Beta	t	Sig.	F
1 (Constant)	2,729	,150		18,196	,000	32,496
İŞKOLİKLİK	,250	,035	,340	7,240	,000	
MESLEKİ_TATMİN	-,160	,034	-,223	-4,746	,000	

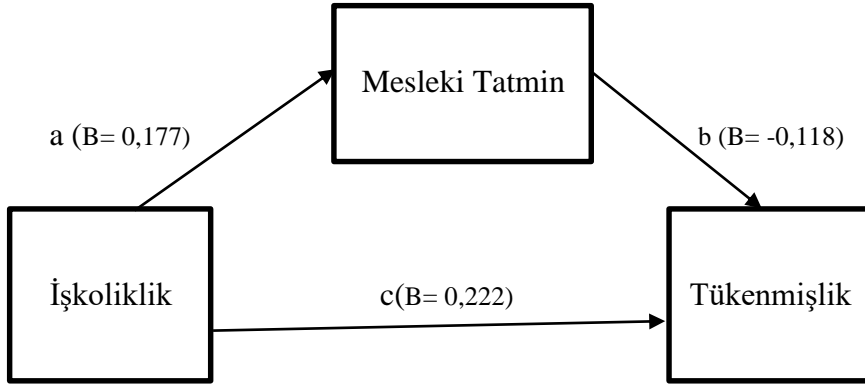
a. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

$$\text{Tükenmişlik}=(2,729+(0,250*\text{İşkoliklik}))+(-0,160*\text{Mesleki tatmin})$$

Tablo 29’da yer alan regresyon analizi sonucuna göre işkoliklik ve mesleki tatminin tükenmişlik üzerinde $\beta=-0,160$; $p<0,05$ düzeyinde etkisi tespit edilmiştir.

4.8.8. Değişkenlere Ait Aracılık Etkisi

Baron ve Kenny (1986) çalışmasında önerilen dört aşamalı bir yaklaşımla regresyon analizleri uygulanmıştır. Aracılık testinin yapılabilmesi için ilgili kriterler şöyle özetlenebilir: Bağımlı ve bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması, bağımsız değişken ve aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olması. Eğer bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa, tam aracılık etkisi olduğu kabul edilir. Ayrıca, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında bir ilişki azalması oluşursa, kısmi aracılık etkisi meydana gelir (Gürbüz ve Şahin, 2014:287).



Şekil 5. Aracılık Modeli Değerleri

Dolaylı etki = $0,177 \cdot -0,118 = -0,020886$

Doğrudan etki = $0,222$

Toplam etki = $0,201114$

Aracılık etkisi = $-0,1038 \cdot 100 = -\% 10,38$

Şekil 5'e göre işkolikliğin, tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin negatif yönlü kısmi aracılık rolü vardır. Diğer ifadeyle işkoliklik düzeyinin artış göstermesi tükenmişliğin artışında mesleki tatmin negatif yönlü etki göstermektedir. Yani, tükenmişliğin düşürülmesine katkı sağlamaktadır.

Tablo 30. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezlerin testi		p	Sonuç
H ₁	Sağlık çalışanlarının işkolikliğinin, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H _{1a}	Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü aşırı çalışmanın, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H _{1b}	Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü kompulsif çalışmanın, tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H ₂	Sağlık çalışanlarının işkolikliğinin, mesleki tatmin üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H _{2a}	Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü aşırı çalışmanın, mesleki tatmin üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H _{2b}	Sağlık çalışanlarının işkolikliği alt faktörü kompulsif çalışmanın, mesleki tatmin üzerinde anlamlı etkisi vardır	,000	Kabul
H ₃	Sağlık çalışanların işkoliklerinin, tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin kısmi aracılık rolü vardır	,000	Kabul
H _{4a}	Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,371	Ret
H _{4b}	Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,129	Ret
H _{4c}	Sağlık çalışanlarının yaşları ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,163	Ret
H _{4e}	Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,677	Ret
H _{4f}	Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,272	Ret
H _{4g}	Sağlık çalışanlarının statüleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,027	Kabul
H _{4h}	Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile işkoliklikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,378	Ret
H _{5a}	Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,745	Ret

H _{5b}	Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,001	Kabul
H _{5c}	Sağlık çalışanlarının yaşları ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,049	Kabul
H _{5e}	Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,060	Ret
H _{5f}	Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,000	Kabul
H _{5g}	Sağlık çalışanlarının statüleri ile mesleki tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır	,437	Ret
H _{5h}	Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile mesleki tatmin arasında anlamlı farklılık vardır	,005	Kabul
H _{6a}	Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,868	Ret
H _{6b}	Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,732	Ret
H _{6c}	Sağlık çalışanlarının yaşları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,669	Ret
H _{6e}	Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,468	Ret
H _{6f}	Sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektör ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,566	Ret
H _{6g}	Sağlık çalışanlarının statüleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,007	Kabul
H _{6h}	Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılık vardır	,474	Ret

TARTIŞMA

Bu çalışma işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin aracılık etkisinin araştırılması amacıyla İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde aktif görev yapan sağlık çalışanlarından 407 kişiyle gönüllülük esasıyla kolayda örnekleme yöntemiyle anket kullanılarak yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda işkolikliğin, tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi tespit edilmiştir. İşkolikliğin, mesleki tatmin üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Mesleki tatminin, tükenmişlik üzerinde ise negatif yönlü anlamlı etkisi tespit edilmiştir. İşkolikliğin, tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin negatif yönlü aracılık etkisi (-%10,38) saptanmıştır. Yapılan fark testleri (t testi, Anova) sonucu elde edilen bulgulara göre; İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde aktif görev yapan sağlık çalışanlarının statüleri ile işkoliklik arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Yapılan fark testleri (t testi, Anova) sonucu elde edilen bulgulara göre; İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde aktif görev yapan sağlık çalışanlarının statüleri ile tükenmişlik arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu elde edilen bulgulara göre; İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde aktif görev yapan sağlık çalışanlarının medeni durum, yaş, çalıştıkları sektör, kurumda çalışma süreleri ile mesleki tatmin arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Alanyazında işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin aracılık etkisini eşgüdümlü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna mukabil işkoliklik ile tükenmişlik, işkoliklik ile mesleki tatmin arasındaki etki, ilişki ve anlamlı farklılık çalışmaları mevcuttur. Bu bağlamda bu araştırmayı destekleyici bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Aknar ve Bağcı (2023) çalışmalarında işkolikliğin tükenmişlik üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığını ifade etmişlerdir.

Şimşek (2023) çalışmasında mesleki tatmin ile tükenmişliğin alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Özcan (2023) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür.

Öngel (2022) çalışmasında hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğunu saptamıştır. Ayrıca, mesleki tatmin ve örgütsel bağlılığın da bu ilişkide aracı role sahip olduğunu tespit etmiştir.

Yıldız ve Bakioğlu (2022) çalışmalarında katılımcıların örgütsel adaletin iş motivasyonu aracılığıyla mesleki tatmin düzeyini dolaylı olarak yordadığını, eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kurumlarını adil algılamaları durumunun motivasyonlarını arttırdığını ve iş doyumlarını yükselttiğini ileri sürmüşlerdir.

Pala vd. (2019) çalışmalarında mesleki tatmin ile tükenmişlik arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin kısmi aracılık etkisi bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Yıldız (2021) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki tatminleri arasındaki ilişkide iş motivasyonunun aracılık rolüne sahip olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamasının nedeninin öğretmenlere eşit davranılması olduğunu ileri sürmüştür.

Selvitopu ve Taş (2020), lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile mesleki tatminleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarında; lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının alt boyutunun mesleki tatmini yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çelik (2019) öğretmenlerin motivasyonları ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Yalçınsoy ve Aksoy (2019) çalışmalarında kamu görevlilerinde mesleki tatmin düzeyi arttıkça işkolikliğinin de artacağını ifade etmişlerdir.

Bil (2018) ortaöğretim okullarının öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ileri sürmüştür. Ayrıca ortaöğretim okulları öğretmenlerinin 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinin diğer gruplara oranla anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaştığını iddia etmiştir.

Öztürk (2018) çalışmasında sağlık çalışanlarının tükenmişlikleri ile mesleki tatmin puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür.

Tutar (2016) çalışmasında mesleki tatmini olmayan çalışanların, işi ve işyeriyle ilgisini azaltacağını ve bu düşük motivasyonun da performansına etki edeceğini ileri sürmüştür.

Sarıtaş (2015) itfaiye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada katılımcıların tükenmişlikleri ile mesleki tatmin puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu iddia etmiştir.

Koca ve Özçiftçi (2015) araştırmalarında çalışanların mesleki tatminlerinin sağlandığı yerde çalışmayı istediklerini; çünkü mesleki tatminin çalışanların emek verimlilikleri, örgütsel bağlılıkları ve vatandaşlık duyguları, işlerine devam oranı ve personel devir hızı ile direkt olarak ilişkili olduğunu iddia etmiştir.

Serinkan (2012) çalışmasında iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin, performans düşüklüğü ve motivasyon eksikliği sarmalında çalışmaya devam edeceklerini ifade etmiştir.

Kinman, Wray ve Strange (2011) araştırmalarında tükenmişlik ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir sonuç elde etmişlerdir.

Serinkan ve Bardakçı (2009) çalışmalarında profesör ve doçentlerin araştırma görevlilerine kıyasla daha fazla tatmin sağladığı ve daha az tükenmişlik hissettiğini, tükenmişlik ve kişisel başarı boyutları arasında da anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu iddia etmişlerdir.

Yavuz ve Karadeniz (2009) araştırmalarında özel eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerinin mesleki tatmini ile iş motivasyonu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişler ve işkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasında belirgin şekilde bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Öztay (2006) çalışmasında kariyer, kabul görme, takdir edilme, güvenlik gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin beklentilerinin karşılanması durumunun, iş doyum düzeyleri ve motivasyonlarında artış yaşanmasında etkili olduğunu iddia etmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005) öğretim görevlileri üzerinde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve işkolikliğin işe güdülenme ve işe katılım alt boyutlarının tükenmişliği arttırdığı, çalışma zevki boyutunun ise azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Schaufeli, Enzman ve Girault (1993) mesleki tatmin ile tükenmişlik ilişkisinin incelendiği araştırmalarında mesleki tatmin ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında ilişki olduğunu ifade eden bulgular elde edildiğini rapor etmiştir.

Ergin (1992) tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak doktor ve hemşireler üstünde yapılan bir araştırmada, mesleki tatminin tükenmişliğin üç boyutunu da çıkarım sağlanıldığı gibi etkilediğini gösteren bulgular elde etmiştir.

Maslach ve Jackson (1984) çalışmalarında işkolikliğin, tükenmişlik semptomlarının gelişimine yol açan önemli bir faktör olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Stout ve Williams (1983) ruh sağlığı alanında görev yapan personelle yürüttükleri bir çalışmada, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile mesleki tatmin arasında zıt yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün iş dünyasında küreselleşme, yüksek teknolojik gelişmeler ve yoğun rekabet baskısı altında hem örgütsel hem de çalışanları yakından ilgilendiren değişimler yaşanmaktadır. Bu zor şartlar çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine ve buna uygun tutum ve davranışların sergilenmesine gerekli kılmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe insanın en önemli hakkı olan yaşam hakkı söz konusu olduğunda insanlar daha da duyarlı olmaktadır. Bu duyarlılık altında çalışanların sürekli işe yönelik işletme politikalarının geliştirilmesi sonucunda daha fazla fiziki ve ruhi çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik olarak tanımlanan bu zorunluluk sağlık çalışanlarını tehdit eder hale gelmiştir. Bu tehdit zamanla stres, kalp rahatsızlıkları, depresyon, sosyal davranış bozukluğu, sinirlilik hali ve tükenmişlik gibi sorunlarla karşı karşıya getirmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada işkoliklik sağlık çalışanlarının hem tükenmişlikleri hem de mesleki tatminleri üzerindeki etkisini eşzamanlı olarak incelemek olmuştur. Araştırma evreni olarak belirlenen İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu hastanelerinde aktif görev yapan (2021 yılı için 220000 çalışan) sağlık çalışanlarından 407'sine gönüllülük esasıyla kolayda örnekleme yöntemiyle anket tekniğiyle (Google Forms) ulaşılmıştır.

Bu çalışma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı özel ve kamu sağlık merkezlerinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir anket aracılığıyla işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmanın bulguları aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

- İşkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, işkoliklik düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de artabileceğini göstermektedir.
- İşkoliklik ile mesleki tatmin arasında çok zayıf düzeyde anlamlı bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, işkoliklik düzeyi arttıkça mesleki tatmin düzeyinin de hafifçe artabileceği görülmektedir.
- Mesleki tatmin ile tükenmişlik arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, mesleki tatmin düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin azalabileceğini göstermektedir.

- Regresyon analizi sonuçlarına göre, işkoliklik tükenmişlik üzerinde etkili bir faktör olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde, işkoliklik ve mesleki tatmin arasında da bir ilişki tespit edilmiştir, ancak etki düzeyi daha düşüktür. Mesleki tatminin ise tükenmişlik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
- İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık merkezlerinde çalışanların statüleri ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu durum, farklı statüdeki sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin farklı olabileceğini göstermektedir.
- Sağlık çalışanlarının medeni durum, yaş, çalıştıkları sektör ve kurumda çalışma süreleri ile mesleki tatmin düzeyleri arasında da anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu durum, bu faktörlerin sağlık çalışanlarının mesleki tatmin düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Literatürde bu çalışmanın benzerine rastlanmamış olmakla birlikte, işkoliklik ile tükenmişlik, işkoliklik ile mesleki tatmin arasındaki ilişki ve etkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışma, bu alandaki literatüre katkıda bulunarak, işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişkinin eşgüdümlü olarak incelenmesine ve daha kapsamlı çalışmalara ilham vermesine yardımcı olabilmektedir. Ayrıca çalışma, sağlık çalışanlarının işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide mesleki tatminin nasıl bir rol oynadığını araştırarak, alan literatürüne önemli bir katkı sağlayabilecektir. Çalışmanın sonuçları, sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin, tükenmişlik düzeyleriyle nasıl ilişkilendiğini ve mesleki tatminin bu ilişkide ne tür bir rol oynadığını aydınlatmaktadır.

Çalışma, sağlık çalışanlarında işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde mesleki tatminin aracılık rolü olup olmadığını araştırarak, bu konudaki teorik literatüre yeni bir perspektif sunmaktadır. İlgili teorik çerçeveleri genişleterek bu alanda daha fazla çalışmanın yapılmasını teşvik etmektedir. Çalışmanın sonuçları, sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin ve tükenmişlik riskinin belirlenmesi, yönetilmesi ve azaltılması için uygulanabilir öneriler sunmaktadır. Mesleki tatminin artırılmasıyla birlikte işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarında işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılması için gelecekteki araştırmaların temelini oluşturabilecektir. Çalışma, sağlık çalışanlarının

psikolojik ve duygusal iyi oluşunu etkileyen faktörleri daha kapsamlı bir şekilde inceleyen gelecekteki çalışmalara ilham verebilecektir.

Sonuç olarak, sağlık çalışanlarında işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma, literatüre hem teorik hem de pratik anlamda değerli katkılar sağlayarak sağlık sektöründe çalışanların psikolojik refahını iyileştirmek için önemli ipuçları sunabilecektir.

Elde edilen bulgular neticesinde sağlık sektörü yöneticileri ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- İşkoliklikle mücadele etmek: Çalışmanın bulguları, işkoliklik düzeyinin tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları için işkoliklikle mücadele etmek önemlidir. Bu bağlamda, çalışanların işkoliklik eğilimlerini fark etmeleri, iş ve özel yaşamları arasında denge sağlamaları ve sağlıklı çalışma alışkanlıkları geliştirmeleri teşvik edilebilir.
- Mesleki tatminin önemi: Çalışmanın sonuçları, mesleki tatminin tükenmişlik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanlarının mesleki tatminlerinin artırılması, tükenmişlik riskini azaltabilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının işlerinde motive olmalarını ve tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturulmasını destekleyen uygulamalar ve politikalar geliştirilebilir.
- Destekleyici çalışma ortamı sağlamak: Sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeyleri ve tükenmişlik riski üzerinde çalışma ortamının etkisi olduğu belirlenmiştir. İşyerlerinde sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarına uygun destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulması önemlidir. Bu, yöneticilerin çalışanlarla düzenli iletişim kurması, iş yükünün dengeli dağıtılması, iş-yaşam dengesinin desteklenmesi ve duygusal destek sağlanması gibi uygulamaları içerebilir.
- Eğitim ve farkındalık programları: Sağlık çalışanlarının işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin konularında farkındalıklarının artırılması için eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, işkoliklik belirtilerini tanıma, stresle başa çıkma becerileri, iş-yaşam dengesi stratejileri ve mesleki tatminin

önemi gibi konuları içerebilir. Aynı zamanda, yöneticilere de tükenmişlik belirtilerini tanıma ve çalışanları destekleme konusunda eğitim verilebilir.

- İş ve aile yaşamı dengesini desteklemek: Sağlık çalışanlarına iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını sağlamak için esnek çalışma saatleri, izin düzenlemeleri ve destekleyici aile politikaları gibi uygulamalar sunulabilir. Bu durum, çalışanların kişisel yaşamlarını sürdürebilmelerini ve iş stresini azaltmalarını sağlayarak tükenmişlik riskini azaltabilir.

Bu öneriler, sağlık çalışanlarının işkoliklik, tükenmişlik ve mesleki tatmin konularında daha iyi bir denge sağlamalarına ve psikolojik refahlarını artırmalarına yardımcı olabilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken durum; her bir sağlık kuruluşunun kendi özel ihtiyaçlarını dikkate alarak özelleştirilmiş stratejiler geliştirmesi gerektiğidir denilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri–SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları(s.359). Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aknar, A. ve Bağcı, B. (2023). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 52-65.
- Ardıç, K., ve Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), s. 334-346. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/asead/issue/44866/54260>
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(0), s. 21-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/erciyesiibd/issue/5889/77887>
- Arnold, H.J. ve Feldman, D.C. (1986) Organization Behavior. New York, 1.
- Aryeel, S. (1993). Dual-Earner Couples in Singapore: An Examination of Work and Nonwork Sources of Their Experienced Burnout. *Human Relations*, 46(12), s. 1441-1468. doi: <https://doi.org/10.1177/001872679304601205>
- Balcıoğlu, İ., Memetali, T., ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, s. 99-104. Erişim adresi: http://www.dirim.com/Dirim_2008-3_files/TukenmislikSendromu.pdf
- Baransel, A. (1993). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, İstanbul, 11.
- Bardakçı, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), s. 46-55. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/317>
- Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s. 1173-1182.
- Barutçugil, İ. (2002). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi(s.13-43). Başoğlu, C. (Ed.), Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). Yüksek Öğretimde Mesleki Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17(198), s. 72-81. Doi: <https://doi.org/10.3848/iif.2002.198ek.0140>
- Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü(s.223). 3.Baskı, Ankara: Feryal Matbaacılık.

- Bayraktaroğlu, S., ve Mustafayeva L. (2008). İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik. Özdevecioğlu, M., ve Karadal, H.(Ed), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Ankara: İlke Yayınevi, s. 41-51.
- Bayraktaroğlu, S., ve Mustafayeva L. (2010). İşkoliklik ve Nedenleri(s.229-242). Özler, D.E.(Ed), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınları.
- Bessokirnaia, G.P., ve Temnitskii, A.L. (2001). Job Satisfaction and Satisfaction with Life. *Sociological Research*, 40(4), s. 6-12. Doi: <https://doi.org/10.2753/sor1061-015440046>
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki (s. 156-158). (Doktora tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 494192)
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), s. 459-480. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20818/222780>
- Blackburn, I.M. (1992). Depresyon ve Başa Çıkma Yolları(s.24-29). Şahin, N.H., ve Rugancı, R.N.(Çev.), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Brough, P. ve Frame, R. (2004). Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organisational Variables. *New Zealand of Psychology*, 33(1), s. 8-16.
- Bölükbaşı, A., ve Yıldıztan, D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), s. 345-366. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/muiibd/issue/488/4171>
- Börü, D., ve Güneşer, B. (2005). Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Liderlere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), s. 135-156. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7878/103515>
- Budak, A. (2006). Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama(s.139-144) (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 191923).
- Budakoğlu, İ. I., Özcan, C., Atlı, K., ve Erdal R. (2006). T.C Devlet Demiryolları Ankara Fabrikaları ve 2. Bölge Müdürlüğü'nde Çalışanların Tükenmişlik Durumları, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 5(5), s. 317-325.
- Buelens, M., ve Poelmans, S.A.Y. (2004), Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), s. 440-458. Doi: <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>

- Burke, R. J., Burgess, Z., ve Oberklaid, F. (2003). Predictors of Workaholic Behaviors Among Australian Psychologists. *Career Development International*, 8(6), s. 301-308. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1108/13620430310496116>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and Extra-Work Satisfactions, *International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), s. 352-364. Doi: <https://doi.org/10.1108/eb028906>
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values, *Personnel Review*, 30(6), s. 637-645. Doi: <https://doi.org/10.1108/eum0000000005977>
- Büyüköztürk, ř. (2007). Faktor Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 32(32), s. 470-483. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10365/12687>
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler(s. 104-141), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, S. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin algıladıkları yönetici iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (s. 74-79) (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi (Tez No. 571211).
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., ve Irish, S. L. (1996). Convergence of Two Systems for Assessing Specific Traits of Personality Disorder. *Psychological Assessment*, 8(3), s. 294-303. Doi: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.8.3.294>
- Clark, L. A., McEwen, J.L., Collard, L.M., ve Hickok, L.G. (1993). Symptoms and Traits of Personality Disorder: Two New Methods for Their Assessment. *Psychological Assessment*, 5(1), s. 81-91. Doi: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.1.81>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., ve Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, Work Engagement and Work-Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300. Doi: <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Cordes, C.L., ve Dougherty, T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 18(4), s. 621-656. Doi: <https://doi.org/10.2307/258593>
- Dinç Özcan, E. (2011). Kişilik Bakış Açışından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), s. 61-69. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/1505/18248>

- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). İşkoliklik. Örgütsel Davranışta Güncel Konular(s. 220-229), Ergun Özler, D.(Ed.), Bursa: Ekin Yayınevi,
- Douglas, E. J., ve Morris, R. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker?. *Career Development International*, 11(5), s. 394-417. Doi: <https://doi.org/10.1108/13620430610683043>
- Edelwich, J., ve Brodsky, A. (1980). Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions (s. 31-43). New York: Human Sciences Press.
- Eichinger, S, Heifetz, L.J., ve Ingraham, C., (1991). Situational Shifts Sex Role Orientation Correlates of Work Satisfaction and Burnout Among Women in Special Education. *Sex Roles: A Journal of Research*, 25(7), 425-440. Doi: <https://doi.org/10.1007/bf00292532>
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış (s.232-241), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış (s.230-239), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1984). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2001). Yönetim ve Örgüt, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22(25), s. 143-154.
- Fındıkçı, İ. (1997). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Field, A. (2007). Discovering Statistics Using SPSS., Sage Publications Ltd., UK: London.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gabbe, S. G., Melville, J., Mandel, L., ve Walker, E. (2002). Burnout in Chairs of Obstetrics and Gynecology: Diagnosis, Treatment, and Prevention. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 186(4), 601-612. Doi: <https://doi.org/10.1067/mob.2002.122391>
- Garson, B., (2005). Work Addiction in the Age of Information Technology an Analysis, *IIMB Management Review*, 7(1), s. 15-21. Erişim Adresi: <https://repository.iimb.ac.in/handle/2074/12456>

- Gençelli, B. (2020). Investigation of Burnout and Mobbing Levels of Assistant Physicians (s. 36-69) (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 652649).
- Glogow, E. (1986). Research Note: Burnout and Locus of Control. *Public Personnel Management*, 15(1), s. 79-83. Doi: <https://doi.org/10.1177/009102608601500108>
- Green, J. (2000). Job Satisfaction of Community College Chairpersons (Doktora tezi). Virginia Politeknik Enstitüsü ve Eyalet Üniversitesi Fakültesi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://vtechworks.lib.vt.edu/handle/10919/29965>
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış E-Dergisi*, 15, s. 1-2.
- Gülner, B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doymu. İstanbul: Literatürk Academia Yayınları.
- Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), s. 56-63. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66662/1042999>
- Güner, A. R., (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi (s. 106-111) (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 211005).
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güriş, S., ve Çağlayan, E. (2005). Ekonometri, İstanbul: Der Yayınları.
- Hamann, D. L., ve Gordon, D. G. (2000). Burnout: An Occupational Hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), s. 34. Doi: <https://doi.org/10.2307/3399661>
- Hellman, I. D., ve Morrison, T. L. (1987). Practice Setting and Type of Caseload as Factors in Psychotherapist Stres. *Psychotherapy*, 24, 427-433.
- Hewlett, S. A., ve Luce, C. B. (2006). Extreme Jobs, The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), s. 49-59. Erişim adresi: <https://hbr.org/2006/12/extreme-jobs-the-dangerous-allure-of-the-70-hour-workweek>
- Hoş, C., ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), s. 1-24. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20857/223761>
- Istvan, H., ve Nikolett, N. (2004). Job Satisfaction as a Key Management Tool to Step Up Performance. *Problems and Perspectives in Management*, 2(4), s. 149-151.

- Izraeli, D. N. (1988). Burning out in medicine: A comparison of husbands and wives in dual-career couples. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), s. 329–346.
- Jackson, S. E. (1984). Participation in Decision Making as a Strategy for Reducing Job-Related Strain: Correction. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), s. 546–547. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.546>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), s. 29-32. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/iuitfd/issue/9260/116046>
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 8(2), s.129-145.
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G.H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolunda İşkolikliğinin Rolü Üzerinde Bir Araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), s. 56-63.
- Kandolin, I. (1993). Burnout of Female and Male Nurses in Shiftwork. *Ergonomics*, 36(1-3), s. 141-147. Doi: <https://doi.org/10.1080/00140139308967865>
- Kantar, H. (2008). İşletmede Motivasyon, 1. Baskı, İstanbul: Kumsaati Yayıncılık.
- Karabey, İ. (2020). Özel Sağlık Kuruluşunun Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışan Personelin Mesleki Tatminin Belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 628108)
- Kart, M. E. (2005). Reability and Validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form, *Social Behavior and Personality*, 33(6), s. 609-618. Doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.609>
- Kinman, G., Wray, S., ve Strange, C. (2011). Emotional Labour, Burnout and Job Satisfaction in UK Teachers: The Role of Workplace Social Support. *Educational Psychology*, 31(7), s. 843-856. Doi: <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Kırel, Ç. (2004). Tutum ve Tutum Değişimi. Ünlü, S.(Ed.). Sosyal Psikoloji (1.Basım), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kırlangıç, O. (1995). Tükenmişlik. Saray Medikal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti., İzmir.
- Koca, G. ve Özçiftçi, V. (2015). İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, 48, s. 400-411. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/abuhsbd/issue/32941/365990>

- Lee, R.T., ve Ashforth, B.E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), s. 3-20. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2488126>
- Legassie, J., Zibrowski, E. M., ve Goldszmidt, M. A. (2008). Measuring Resident Well-Being: Impostorism and Burnout Syndrome in Residency. *Journal of General Internal Medicine*, 23(7), s. 1090–1094. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11606-008-0536-x>
- Leiter M. P. (2008). A Two Process Model of Burnout and Work Engagement: Distinct Implications of Demands and Values. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia*, 30(1), s. 52–58. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/pub/23168234>
- Li, J., Roessler, R. T., Rumrill, P. D., v Ahmed, E. R. (2017). Factors Influencing Job Satisfaction for Employed Adults With Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 61(1), 28–40. Doi: <https://doi.org/10.1177/0034355216662616>
- Luthans, F. (1992) Organizational Behavior. (6 th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Macit, M. ve Ardıç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), s. 825-844. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/38242/378080>
- Malinowska, D. ve Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), s. 212. Doi: <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0027>
- Maslach C., ve Zimbardo P. G. (1982). Burnout: The Cost of Caring. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1978). The Client Role in Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 34(4), s. 111-124. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, Current Directions in Psychological Science, 12(5), s. 189-192. Doi: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 397-422. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), s. 99-113. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1984). Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, s. 133–153.

- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual (2nd ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., ve Jackson, S.E. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles: A Journal of Research*, 12(7-8), s. 837-851. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF00287876>
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), s. 498–512. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2014). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass a Wiley Imprint.
- Maslach, C., ve Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. Schaufeli, W. B., Maslach, C., ve Marek, T.(Ed.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. s. 1-16. Taylor & Francis
- Mcmanus, I. C., Jonvik, H., Richards, P., ve Paice, E. (2011). Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors. *BMC Medicine*, 9(1). Doi: <https://doi.org/10.1186/1741-7015-9-100>
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., ve Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), s. 171-186. Doi: <https://doi.org/10.1080/03069880410001697729>
- McMillan, L., Brady, E., ve O'Driscoll, M. (2002), A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, s. 357-368. Doi: <https://doi.org/10.1348/096317902320369758>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N. ve Brady, E. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), s. 69-91. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- Muldary, T. W. (1983). Burnout and Health Professionals: Manifestations and Management. Norwalk: Appleton-Century-Crofts.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Naktiyok, A., ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), s. 179-198. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2688/35327>

- Naughton, T. J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), s. 180-187. Doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00912.x>
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction, New York: World Publishing.
- Okpara, J. O. (2006). The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry, *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), s. 49-58.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), s. 122-144. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28433/302867>
- Öngel, G. (2022). Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 57(3), s. 2090-2104.
- Özcan, K. (2023). Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 791316).
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, s. 696.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Ekin Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2004). Duygular, Değerler Tutumlar ve Mesleki Tatmini. Edt. Özkalp, E. Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Öztay, F. E. (2006). Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İle Oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 190284)
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y.S. (2002). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), s. 333-347. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2682/35202>
- Öztürk, Z. D. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu, Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 490576).
- Pala, İ. T., Topal, M. H., ve Demirbağ, O. (2019). İş doyumunun tükenmişlik düzeyine etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü: TRC1 AFAD çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), s. 292-306.

- Perlman, B., ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35(4), s. 283-305. Doi: <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Pieperl, M. ve Jones, B. (2001). Workaholic and Overworkers: Productivity or Pathology?, *Group and Organization Management*, 26(3), s. 369-393. Doi: <https://doi.org/10.1177/1059601101263007>
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An Existential Perspective. Schaufeli, W.B., Maslach C., ve Marek, T. (Ed.). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington: Taylor & Franchis.
- Pines, A. M., Aronson, E., ve Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1978). Characteristics of Staff Burn-Out in Mental Health Settings. *Hospital & community psychiatry*. 29(4). s. 233-237. Doi: <https://doi.org/10.1176/ps.29.4.233>
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), s. 70-84. Doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2006). Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers, *Career Development International*, 11(5), 440-462. Doi: <https://doi.org/10.1108/13620430610683061>
- Potter, B. (2005). *Preventing Job Burnout; Transforming Work Pressures into Productivity*, California: Course Technology Cips.
- Robinson, B. E. (1998), *Chained to The Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and The Clinicians Who Treat Them*, New York: University Press.
- Robinson, B. E. (2000a). Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin!. Yanık, B.(Çev.), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık, s. 53-73.
- Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research, *Journal of Employment Counseling*, 37 (1), s. 31-47. Doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2000.tb01024.x>
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Basım Yayınevi Dağıtım.
- Soyer, F. (2017). Hizmet İçi Eğitimin Sağlık Çalışanlarının Mesleki Tatminine Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 476977)
- Şahin, A. (2011). Çalışma Yaşamının Kalitesi. *Kalkınmada Anahtar Dergisi*, 275, 28-33.

- Şahin, N.H. (1994). Stresle Başa Çıkma. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Sarıtaş, Z. (2015). İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi (s. 63-65) (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 410438).
- Saxton, M. J., Philips, J. S., ve Blakeney, R. N. (1991). Antecedents and Consequences of Emotional Exhaustion in the Airline Reservations Service Sector. *Human Relations*, 44(6), s. 583-595. Doi: <https://doi.org/10.1177/001872679104400604>
- Sayıllı, I., Haran, S., Ölmez, Ş., Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri, *Kriz Dergisi*, 5(2), s. 71-76. Doi: https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000009
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van Der Heijden, F. M. M. A., ve Prins, J. T. (2009) Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress*, 23(2), s. 155-172. Doi: <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D., ve Girault, N. (1993). Measurement of burnout: A review. Schaufeli, W. B., Maslach, C., ve Marek, T. (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (199-255) içinde. Erişim adresi: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/044.pdf>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), s. 204-220. Doi: <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, 43(4), s. 320-348. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Bakker, A. B. (2008). It Takes Two to Tango. Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively. Burke, R. J. ve Cooper, C. L. (Ed.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (s.203-225) içinde. İngiltere: Emerald Group Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., ve VanRhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), s. 173-203. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W. B., ve Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis.

- Scott, K. S., Moore, K. S., ve Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), s. 287–314. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), s. 171-189.
- Serinkan, C. (2012). *Liderlik ve Motivasyon: Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı). Ankara: Nobel Basın Yayın,
- Serinkan, C., ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), s. 115-132.
- Sertçe, S. (2003). Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği). (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 130234)
- Seybold, K.C., ve Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73(1), 4-9.
- Silah, M. (2001). Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi.
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 124676)
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini, Verimlilik Dergisi, 12, s.91.
- Şimşek, M. (2023). Covid-19 Pandemi Sürecinde Eğitim ve Öğretime Ara Veren Okulların Tekrar Açılmasıyla Eğitime Başlayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarıyla Tükenmişlik ve Duygusal Emekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 779855)
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), s. 520–536. Doi: <https://doi.org/10.1108/09534810410554524>
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler-Psikoloji Penceresinden Kaynak Yönetimi, İstanbul: Beta Basım.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992), Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), s. 160-178. Doi: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Stevens, G. B., ve O'Neill, P. (1983). Expectation and Burnout in the Developmental Disabilities Field. *American Journal of Community Psychology*, 11(6), 615-627. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF00896599>

- Stout, J. K., ve Posner, J. L. (1984). Stress, Role Ambiguity, and Role Conflict. *Psychological Reports*. 53, s. 283-289. Doi: <https://doi.org/10.2466/pr0.1984.55.3.747>
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu – Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık,
- Sweeney, A., Hohenshil, T. ve Fortune, J. (2002). Job Satisfaction Among Employee Assistance Professionals: A National Study. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), s.50-60. Doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00837.x>
- Tansel, A., ve Gazioglu, S. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*. 38(10), s. 1163-1171. Doi: <https://doi.org/10.1080/00036840500392987>
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), s. 104–127. Doi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25506/268933>
- Türk Dil Kurumu (2020). <https://sozluk.gov.tr> (Erişim 24.01.2023)
- Türk, M. S. (2007). Örgüt Kültürü ve Mesleki Tatmini, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uzgören, N. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel ve İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Yalçınsoy, A., ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 365-375. Doi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/42912/512331>
- Yardım, V. (1995). Örgütsel Yaşamda Tükenmişlik Duygusu Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Duygularını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 176145).
- Yavuz, C. ve Karadeniz, B.C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9),507-519.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 52832)
- Yıldız, İ. (2021). Özel Eğitim Kurumu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş Motivasyonunun Aracılık Rolü, (Yüksek Lisans Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 704760).
- Yıldız, İ., ve Bakioğlu, F. (2022). Özel Eğitim Kurumu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş Motivasyonunun

Aracılık Rolü. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 115-132.
Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/ajeli/issue/74249/1205622>

Yılmaz, A., ve Turan, E. (2007). Alzheimer Hastalarına Bakım Verenlerde Tükenmişlik, Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler ve Baş Etme Yolları. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 27(3), s. 445-454. Erişim adresi: <https://www.turkiyeklinikleri.com/article/tr-alzheimer-hastalarina-bakim-verenlerde-tukenmislik-tukenmislige-neden-olan-faktorler-ve-bas-etme-yollari-47690.html>

Yılmaz, Ö. (2003). Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No.130405)

Yüksel, G. (2011), Ege bölgesindeki tıp fakültelerinin anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dallarında görevli araştırma görevlisi doktorlarda tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi. (Tıpta uzmanlık tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez No. 316663)

Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama (Doktora Tezi). Yöktez veri tabanından erişildi. (Tez no: 356262).

EKLER LİSTESİ

EK-A

ANKET FORMU

Sağlık Çalışanlarında İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Mesleki Tatminin Aracı ya da Belirleyici Rolü

Değerli Katılımcı,
Bu çalışma, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu araştırma tamamen bilimsel bir amaca yönelik olarak hazırlanmış olup, kimliğinizle ilgili herhangi bir bilgi yazmanıza gerek yoktur. İfadeleri kendi mesleğinizdeki durumu göz önünde bulundurarak içten ve samimi bir şekilde boş bırakılmadan yanıtlamanız araştırmanın başarısı açısından oldukça önemlidir. Anket kapsamında vereceğiniz cevaplar yalnızca akademik alanda kullanılacak olup yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Ahmet Kerim CAMCI
İstanbul Gelişim Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

Paylaşılmıyor

* Zorunlu soruyu belirtir

Cinsiyetiniz: *

- Erkek
 Kadın

Yaşınız: *

- 30 yaş ve altı
 31-40
 41-50
 50 üzeri

Medeni Durumunuz: *

- Evli
 Bekar

EK-A (Devamı)

Eğitim Durumunuz: *

İlköğretim

Lise

Önlisans

Lisans

Lisansüstü

Sektör: *

Kamu

Özel

Pozisyonunuz *

Yönetici

Çalışan

Haftada toplam kaç saat çalışıyorsunuz? *

Yantınız _____

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? *

1 yıldan az

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

15 yıldan fazla

Sonrakı

Formu temizle

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu form GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ alanında oluşturuldu. [Kötüye Kullanımı Bildirme](#)

Google Formlar

EK-A (Devamı)

İşkoliklik Ölçeği *

Aşağıda yer alan ifadeleri yaptığınız işe yönelik duygularınızı düşünerek yanıtlayınız.

	Hiç Uygun değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair işten gelen bir zorlama hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-A (Devamı)

sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Geri](#) [Sonraki](#) [Formu temizle](#)

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu form GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ alanında oluşturuldu. [Kötüye Kullanımı Bildirme](#)

Google Formlar

EK-A (Devamı)

Maslach Tükenmişlik Anketi *

Aşağıda yer alan ifadeleri yaptığınız işe yönelik duygularınızı düşünerek yanıtlayınız.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-A (Devamı)

Bu işin giderek beni katılaştırmışından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İnsanlara yakın çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-A (Devamı)

Minnesota İş Doyum Ölçeği *

Aşağıda yer alan ifadeleri yaptığınız işe yönelik duygularınızı düşünerek yanıtlayınız.

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ara sıradağişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kişileri yönlendirmek için bir fırsat vermesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-A (Devamı)

Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terfi imkanının olması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma şartları yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Geri](#) [Gönder](#) [Formu temizle](#)

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu form GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ alanında oluşturuldu. Kötüye Kullanımı Bildirme

ÖLÇEK İZİN BELGELERİ



FATMA DİLEK TEL

Alın: ben

18 Mart Cmt 22:08



Merhabalar,

etik kuralları dikkate alıp referans verdiğiniz takdirde DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeğini kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Kolaylıklar..

Kimden: AHMET KERİM CAMCI**Kime:****Gönderilenler:** 7 Mart Salı 2023 15:28:58**Konu:** DUWAS-TR İşkoliklik ölçeği hk.

Dr. Öğr.Üy. F. Dilek TEL

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı

Asts. Prof. F. Dilek TEL

Bolu Abant İzzet Baysal University

Education Faculty Psychological Counseling and Guidance Department



Tayfun Doğan

Alın: ben

7 Mart Salı 19:38



Merhaba,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçek maddeleri makalesinde mevcuttur.

Tayfun Doğan

07.03.2023, 15:25, "AHMET KERİM CAMCI"

İZİN BELGESİ

10.03.2023

Sayın Ahmet Kerim Camcı

Gelişim Üniversitesi

Sağlık Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yürüteceğiniz “Sağlık çalışanlarında işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide mesleki tatminin aracı ya da belirleyici rolü ” konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin

Özyeğin Üniversitesi

Psikoloji Bölümü

EK-B (Devamı)



Asli Baycan

Alıcı: ben ▾

8 Mart Çar 07:08



Kullanabilirsiniz.

iPhone'umdan gönderildi

> AHMET KERİM CAMCI [redacted] şunları yazdı (7 Mar 2023 18:45):

>

>

> Merhaba Sayın Hocam,

>

> Ben Ahmet Kerim CAMCI Gelişim Üniversitesinde Sağlık Yönetimi Bölümünde yüksek lisans eğitimimi tamamlamak için tez çalışması yapmaktayım. Çalışmamda veri toplama yöntemi olarak anket kullanmayı ve anket olarak sizin uyarladığınız Minnesota iş doyum ölçeğini kullanmayı planlamaktayım. Kullanımı için izninizi talep etmekteyim.

>

> Saygılarımla, sağlıklı günler dilerim.

>

> --

> <imza.png>

>

← Yanıtla

→ Yönlendir

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Ahmet Kerim CAMCI

Uyruğu: T.C.

Aldığı Sertifikalar: İlk yardım eğitici eğitmenlik sertifikası, Eğitici eğitmenlik sertifikası

Uzmanlık Alanı: Sağlık Yönetimi

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Önlisans	Anestezi	İstanbul Bilim Üniversitesi	2012
Lisans	Hemşirelik	İstanbul Bilim Üniversitesi	2016
Y. Lisans	Sağlık Yönetimi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2020-

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Anestezi Teknikeri	Grup Florence Nightingale Hastanesi/ Ameliyathane	2010-2013
Mesul Müdürlük	Avrasya İlk Yardım Eğitim Merkezi	02.2013-09.2013
Hemşirelik	Grup Florence Nightingale Hastanesi/ Hematoloji-Onkoloji servisi	09.2014-09.2019
Öğretim Görevlisi	İstanbul Gelişim Üniversitesi/ Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu/ Anestezi Programı	09.2019-

Önlisans'da Verdiğim Dersler

Akademik Yıl	Dönem	Ders Adı	Haftalık Teorik Saati	Haftalık Uygulama Saati	Öğrenci Sayısı
2019-2020	Güz	Fizyoloji	3	-	220
		Enfeksiyon Hastalıkları	2	-	150
		Reanimasyon	2	-	100
	Bahar	Anestezi Cihazı ve Ekipmanları	3	4	120
		İlk Yardım	2	-	30
2020-2021	Güz	Anestezi Uygulamaları I	2	4	120
		Reanimasyon	2	-	120

	Bahar	Anestezi Uygulamaları II	3	4	120
		Anestezi Cihazı ve Ekipmanları	3	4	120
	Yaz	Anestezi Uygulamaları I	3	4	30
		Anestezi Cihazı ve Ekipmanları	3	4	30
		Reanimasyon	2	-	30
2021-2022	Güz	Anestezi Uygulamaları I	2	4	120
		Reanimasyon	2	-	100
		Enfeksiyon Hastalıkları	2	-	70
	Bahar	Anestezi Uygulamaları II	3	4	120
		Anestezi Cihazı ve Ekipmanları	3	4	120
	Yaz	Enfeksiyon Hastalıkları	2	-	20
2022-2023	Güz	Anestezi Uygulamaları I	2	4	120
		Reanimasyon	2	-	110