

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

Psikoloji Anabilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

**ÇALIŞANLARIN DEPRESYON DÜZEYLERİNİN
TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Merve TAK

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ

İstanbul – 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Merve TAK

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Çalışanların Depresyon Düzeylerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu ile İlişkisi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Psikoloji

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 24.01.2024

Sayfa Sayısı : 105

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ

Dizin Terimleri : Depresyon, tükenmişlik, iş doyumunu, mağaza çalışanları

Türkçe Özet : Bu araştırma kapsamında perakende mağazacılık sektörü çalışanlarının depresyon düzeyleri ile tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

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

İmzası

Merve TAK

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

Psikoloji Anabilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

**ÇALIŞANLARIN DEPRESYON DÜZEYLERİNİN
TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Merve TAK

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ

İstanbul – 2024

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.

Merve TAK

.../.../2024



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Merve TAK'ın “Çalışanların Depresyon Düzeylerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu ile İlişkisi” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji anabilim dalı, Psikoloji bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan *Dr. Öğr. Üyesi Gülşen*
FİLAZOĞLU ÇOKLUK

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ*
(Danışman)

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2024

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı perakende mağazacılık sektöründe çalışanların depresyon düzeylerini inceleyerek, tükenmişlik ve iş doyumunun depresyon ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırma İstanbul ilinde bulunan alışveriş merkezlerinde mağazacılık sektöründe çalışan 18-65 yaş arasında toplam 400 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırma verileri demografik bilgi formu, Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota doyum ölçeği kullanılarak anket yoluyla yüz yüze olacak şekilde toplanmıştır. Verilerin analizinde ise SPSS-22 istatistik programı kullanılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre depresyon ile çalışma şekli, günlük çalışma saati, mevcut iş yerinde çalışma süresi, gelir, iş yeri memnuniyeti ve alkol değişkenleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tükenmişlik ile cinsiyet, yaş, çalışma şekli, meslekte çalışılan süre, iş yeri memnuniyeti, mevcut iş yerinde çalışma süresi, gelir ve sigara kullanımı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İş doyumunu ile çalışma şekli, meslekte çalışılan süre, mevcut iş yerinde çalışma süresi, gelir ve iş yeri memnuniyeti arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizine göre ise çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları arasında pozitif yönde anlamlı, iş doyumunu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca yapılan regresyon analizine göre de çalışanların tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin depresyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Depresyon, tükenmişlik, iş doyumunu, mağaza çalışanları

SUMMARY

The main purpose of this research is to examine the depression levels of employees in the retail industry and to reveal the relationship between burnout and job satisfaction and depression. In this context, the research was conducted with a total of 400 participants between the ages of 18 and 65 working in the retail sector in shopping malls in Istanbul. Participants were reached using the snowball sampling method. Research data were collected face-to-face through a survey using the demographic information form, Beck depression inventory, Maslach burnout scale and Minnesota satisfaction scale. SPSS-22 statistical program was used to analyze the data. According to the results, a significant difference was found between depression and the variables of working style, daily working hours, working hours at the current workplace, income, workplace satisfaction and alcohol. A significant difference was found between burnout and gender, age, working style, length of time in the profession, workplace satisfaction, working hours at the current workplace, income and smoking. A significant difference was found between job satisfaction and working style, length of time working in the profession, length of time working in the current workplace, income and workplace satisfaction. According to the correlation analysis, a positive significant relationship was found between the depression levels of the employees and the burnout sub-dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment, and a negative significant relationship was found between job satisfaction. In addition, according to the regression analysis, it was concluded that employees' burnout and job satisfaction levels had a significant effect on depression.

Keywords: Depression, burnout, job satisfaction, store employees

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
EKLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMANIN GENEL ESASLARI

1.1. Araştırmanın Problemi.....	3
1.1.1. Araştırmanın alt problemleri	3
1.2. Araştırmanın Hipotezleri	3
1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4

İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Depresyon Kavramı	5
2.1.1. Depresyon ile ilgili kuramlar	6
2.1.2. Depresyonun sınıflandırılması ve tanı kriterleri	8
2.1.3. Depresyonun belirtileri	9
2.1.3.1. Duygudurum belirtileri.....	9
2.1.3.2. Bilişsel belirtiler	9
2.1.3.3. Somatik belirtiler	10
2.1.3.4. Motor belirtiler	10
2.1.4. Depresyona neden olan faktörler	10
2.1.4.1. Biyolojik faktörler	10
2.1.4.2. Genetik faktörler.....	11
2.1.4.3. Psikososyal faktörler	11
2.1.5. Depresyonda risk faktörleri.....	11
2.2. Tükenmişlik Kavramı	12
2.2.1. Tükenmişlik ile ilgili modeller.....	14
2.2.2. Tükenmişliğin belirtileri	15
2.2.2.1. Fiziksel belirtiler.....	15
2.2.2.2. Davranışsal belirtiler	16
2.2.2.3. Psikolojik belirtiler	16
2.2.3. Tükenmişliği etkileyen faktörler	16
2.2.3.1. Bireysel faktörler	17
2.2.3.2. Örgütsel faktörler	17

2.2.4. Tükenmişliğin evreleri	18
2.2.4.1. Şevk ve coşku evresi	18
2.2.4.2. Durgunluk evresi	19
2.2.4.3. Engellenme evresi	19
2.2.4.4. Umursamazlık evresi	19
2.2.5. Tükenmişliğin sonuçları	19
2.2.6. Tükenmişlik ile başa çıkma yöntemleri	20
2.3. İş Doyumu Kavramı	21
2.3.1. İş doyumuna ile ilgili kuramlar	22
2.3.2. İş doyumunu etkileyen faktörler	23
2.3.2.1. Bireysel faktörler	23
2.3.2.2. Örgütsel faktörler	24
2.3.3. İş doyumunun sonuçları	25
2.3.3.1. Bireysel sonuçlar	25
2.3.3.2. Örgütsel sonuçlar	25
2.4. Depresyon, Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmalar	27
2.4.1. Depresyon ve tükenmişlik ilişkisi	27
2.4.2. Depresyon ve iş doyumuna ilişkisi	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	31
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	31
3.3. Veri Toplama Araçları	31
3.3.1. Demografik bilgi formu	31
3.3.2. Beck depresyon envanteri (BDE)	32
3.3.3. Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)	32
3.3.4. Minnesota doyum ölçeği (MDÖ)	33
3.4. Verilerin Analizi	34

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

4.1. Verilere İlişkin Bulgular	35
--------------------------------------	----

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA

5.1. Verilere İlişkin Tartışma	56
5.1.1. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının sosyodemografik değişkenler ile karşılaştırılmasına ilişkin tartışma	56

5.1.2. Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik tartışma	63
5.1.3. Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik tartışma	64
5.1.4. Tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin tartışma.....	65
5.1.5. İş doyumunun çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin tartışma.....	66
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	81



KISALTMALAR

APA	:	American Psychiatric Association
BDE	:	Beck Depresyon Envanteri
COVID-19	:	Corona Virus Disease-19
df	:	Serbestlik Derecesi
DSM	:	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
F	:	F puanı
MDÖ	:	Minnesota Doyum Ölçeği
MTÖ	:	Maslach Tükenmişlik Ölçeği
N	:	Örneklem
p	:	Anlamlılık Düzeyi
r	:	Korelasyon Kat Sayısı
SPSS	:	Statistical Package for Social Sciences
SS	:	Standart Sapma
t	:	T puanı
WHO	:	World Health Organization
$\bar{x}$	:	Ortalama
β	:	Regresyon Kat Sayısı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı	35
Tablo 2. Katılımcıların çeşitli değişkenlere göre dağılımı	37
Tablo 3. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılımı analizi	38
Tablo 4. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması.....	39
Tablo 5. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması.....	40
Tablo 6. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması	41
Tablo 7. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması.....	41
Tablo 8. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışma şekline göre karşılaştırılması.....	42
Tablo 9. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının günlük çalışma saatine göre karşılaştırılması	43
Tablo 10. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının haftalık çalışılan gün sayısı göre karşılaştırılması	44
Tablo 11. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışma pozisyonuna göre karşılaştırılması	45
Tablo 12. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının meslekte çalışılan süreye göre karşılaştırılması.....	46
Tablo 13. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre karşılaştırılması	47
Tablo 14. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının aylık gelire göre karşılaştırılması.....	48
Tablo 15. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının iş yeri memnuniyet derecesine göre karşılaştırılması	50
Tablo 16. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının sigara kullanım durumuna göre karşılaştırılması	51
Tablo 17. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının alkol kullanım durumuna göre karşılaştırılması.....	52
Tablo 18. Beck depresyon envanterinin Maslach tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları ile olan ilişkisinin korelasyon analizi.....	53
Tablo 19. Beck depresyon envanterinin Minnesota doyum ölçeği ile olan ilişkisinin korelasyon analizi	53
Tablo 20. Tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon analizi	54
Tablo 21. İş doyumunun çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon analizi	55

EKLER LİSTESİ

EK-A BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

EK-B DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

EK-C BECK DEPRESYON ENVANTERİ

EK-Ç MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

EK-D MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ



GİRİŞ

Günümüzde, örgütler arasındaki rekabet gittikçe artmaktadır özellikle de sürekli olarak değişen ve gelişen pazar koşullarında ayakta kalabilmek için örgütlerin kendilerini ön plana çıkartacak rekabet avantajlarına ihtiyaçları vardır. Bu avantajların başında ise insan faktörü gelmektedir. Bundan dolayı gün geçtikçe hem çalışma koşullarına hem de çalışanların performans ve verimliliğine verilen önem artmaktadır (Uslu ve Acar, 2020). Rekabetin büyük ölçüde çalışanların performansına dayalı olması örgütlerin sadece çalışan seçmek için değil aynı zamanda çalışanın en iyi performansta iş görmesini sağlamak içinde bir çaba içerisinde olduklarını gösterir. Bu durumun sağlanması için aynı zamanda çalışanların psikolojik olarak iyi olma halinin karşılanması gerekmektedir. Son yıllarda özellikle çalışanın psikolojik durumunun iş yaşamına etkisi yadsınamayacak derecede önem görmeye başlamış ve alanda yapılan araştırmalara çalışma konusu olmuştur.

Bu sebeple araştırma kapsamında bu psikolojik iyi olmayı etkileyen faktörlerden olan çalışanların depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri incelenecektir. Bu kavramlardan ilki olan depresyon; ortalama 350 milyon insanın etkilendiği dünya çapında bir problemdir (World Health Organization [WHO], 2016). Depresyonun özellikle iş yaşamına etkilerini bireysel ve örgütsel olarak ayırabiliriz. Bu ikisi birbirleriyle ilişki içerisinde. Kişi yaşadığı depresyon sonrası hem bireysel olarak çökkün durumdadır hem de davranışsal açıdan kısıtlanmıştır. Böylece çalışanın sorumluluklarını yerine getirme düzeyinde ve çalışma veriminde bir düşüş olacaktır. Bu durumun nedenlerine inildiğinde ise çalışanların depresyon düzeylerini etkileyen birçok faktörün varlığından bahsetmek mümkündür. Bu kapsamda araştırmada çalışanların depresyon düzeylerini etkileyen faktörler içerisinde tükenmişlik ve iş doyumu seçilmiştir.

Kişinin yaşadığı ruhsal değişiklikler beraberinde ilgi kaybı, bıkkınlık, yabancılaşma, bağlılıkta azalma, verimlilik ve motivasyon düşüklüğü getirir. (Uslu ve Acar, 2020). Bu belirtilere neden olan faktörlerden ilk olarak tükenmişlik kavramı ele alınmıştır. Kişi çalışma hayatında yaşadığı engellerin yanı sıra kendi potansiyeli doğrultusunda verdiği performans açısından da bir sorumluluk içerisinde. Bu karışık durum aynı zamanda gündelik yaşamda kişinin yaşadığı zorluklarla daha da karmaşık hale gelir ve kişinin kendini yetersiz hissetmesine sebep olur. Yetersizlik

duygusu da beraberinde tükenmişliği getirir (Çevik ve Özbacı, 2020). Bununla beraber iş doyumunu kavramı ise psikolojik iyi oluş halini etkileyen önemli faktörlerinden bir diğeridir. İş doyumunun yüksek olması kişinin yaptığı işten tatmin olmasını sağlar bu da çalışma verimliliğini, motivasyonu ve ilgiyi artırır. İş doyumunun düşük olması ise yine verimlilikte ve tatminde düşüklüğe sebep olur. Böylece tükenmişlik ve iş doyumunu kavramlarının da çalışma hayatına etkisinin oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Tüm bu kavramlar ele alındığında hizmet sektörünün karakteristik özelliklerinden olan, insanlarla yakın ilişkiler ve etkileşim içinde olma durumunun psikolojik iyi olma halini çok daha yoğun bir şekilde etkilediği görülmektedir (Dolgun, 2010). Bu nedenle depresyon, tükenmişlik ve iş doyumunu kavramlarının ilişkisinin araştırılması adına hizmet sektörü kapsamında perakende mağazacılık çalışanları seçilmiştir.

Bu bilgilerden hareketle çalışmanın amacı; perakende mağazacılık sektöründe çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumunu ile olan ilişkisinin incelenmesidir.

Tez çalışmasının birinci bölümünde, çalışmanın problemi, hipotezleri, amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde, ilk olarak depresyon kavramının tanımı, ilgili kuramları, tanı ölçütleri, belirtileri, nedenleri ve risk faktörlerine değinilmiştir. Daha sonra tükenmişlik kavramı, ilgili kuramları, belirtileri, nedenleri, evreleri, sonuçları ve başa çıkma yöntemlerine değinilmiştir. Son olarak ise iş doyumunu kavramının tanımı, ilgili kuramları, nedenleri, etkileri ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, kullanılan ölçekler ve veri analiz yöntemi açıklanmıştır.

Tez çalışmasının dördüncü bölümünde, verilerin analizi yapılmış, elde edilen araştırma bulguları sunulmuştur.

Tez çalışmasının beşinci bölümünde ise verilere ilişkin bulgular yorumlanmış, ulaşılan sonuçlar tartışılmış ve bu doğrultuda öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN GENEL ESASLARI

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın temel problemi, perakende mağazacılık sektöründe çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.1.1. Araştırmanın alt problemleri

1. Çalışanların depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Çalışanların tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin depresyon üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma temel olarak, perakende mağazacılık sektöründe çalışanların depresyon düzeylerini inceleyerek depresyonun, çalışanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Buna bağlı olarak depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu gibi kavramlara değinilerek bunların birbirleriyle olan ilişkilerinin yanı sıra çalışanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin depresyona olan etkisinin incelenmesi de amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile olan ilişkisi incelenerek, elde edilen bulguların literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Mevcut alışmalar incelendiğinde daha çok öğretmenler ve sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Yapılan bu tez çalışmasında ise hizmet sektörünün bir diğer alanı olan perakende mağazacılık seçilmiştir. Bu anlamda çalışmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmanın rneklemi olan perakende mağazacılık sektörü; çalışanların depresyon düzeylerinin, tükenmişlik ve iş doyumunu ile olan ilişkisinin incelenebileceği güvenilir bir alan olduğu varsayılmaktadır.

2. Araştırma rneklemine evreni temsil etme gücünün yeterli olduğu varsayılmaktadır.

3. Araştırmaya katılan katılımcıların verilen anketi tamamlarken samimi ve dürüst davranacağı varsayılmaktadır.

4. Araştırmada kullanılan Demografik Bilgi Formu, Beck Depresyon Envanteri (BDE), Maslach Tükenmişlik leği (MTÖ) ve Minnesota Doyum leğinin (MD) güvenilir, geçerli ve araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın rneklemi İstanbul ili içerisinde bulunan perakende mağazacılık sektöründe çalışan 400 kişi ile sınırlı tutulmuştur.

2. Araştırmanın rneklemi 18-65 yaş arasındaki mağaza çalışanları ile sınırlandırılmıştır.

3. Araştırmadan elde edilen veriler kullanılan Demografik Bilgi Formu, Beck Depresyon Envanteri, Maslach Tükenmişlik leği ve Minnesota İş Doyumu leğinin sonuçları ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Depresyon Kavramı

Depresyon, uzun bir tarihe sahip olan psikolojik rahatsızlıklardan biridir. Depresyonun sınıflandırılma uğraşı milattan önce 400 yıllarına kadar dayanır. İlk olarak Hippokrates bu kavramı “melaine chole” olarak tanımlamış ve vücutta biriken kara safranın fazlalığı olarak açıklamıştır. Daha sonra 19. yüzyılda Fransız psikiyatristler bu rahatsızlığı “folie circulaire” olarak adlandırmışlardır. Kraepelin ise belirli üzüntü ve yorgunluk periyotlarını ve sonrasında kendini gösteren mutluluk ve heyecan periyotlarını anlamlandırmak için manik depresif psikoz tanımını kullanmıştır (Loo ve Loo, 1993). Bununla beraber depresyon kavramı net bir şekilde ortaya atılmıştır. 1980 yılında Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-III) yayımlanmış ve depresyon tanı koyulma noktasına gelmiştir (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011).

Günümüzde ise güncel haliyle depresyon bir duygudurum bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Kafes, 2021). DSM-V depresyonu, kişinin aynı iki haftalık periyot boyunca çökkün duygu durumu, etkinliklere karşı ilgi kaybı, uykusuzluk, bitkinlik, değersiz hissetme, odaklanmakta güçlük ve kendini öldürmeyle ilgili düşüncelere sahip olması üzerinden tanımlar (American Psychiatric Association [APA], 2014). Literatüre bakıldığında ise depresyon hem zihni hem de bedeni etkileyen yaygın bir zihinsel rahatsızlıktır. Depresyona sahip birey gündelik yaşantısına uyum konusunda zorluk çeker. Burada sadece depresyona sahip olan kişi değil aynı zamanda içinde bulunduğu çevresi, iş ve aile ortamı da depresyondan etkilenir (WHO, 2016). Bu nedenle depresyona sadece bireysel bir rahatsızlık olarak bakılmamalıdır.

E. Bleuler depresyonu bireyin yaşadığı tüm tecrübelerin ona anlamsız gelmesi ve bu durumun bireyde acı uyandırması olarak açıklamıştır (Ziyalar, 1986). Diğer bir tanım ise bireyin depresyon yaşama olasılığını kendini dışarıya kapatma, sosyal aktivitelerde eskisi kadar bulunmama ve zevk almama gibi davranışların varlığı ile açıklamaktadır (Torun, 2020).

Bir başka tanıma göre ise depresyon bir duygudurum bozukluğudur. Depresyon yaşayan kişide çökkün duygu durumu süregendir. Sürekli mutsuzluğun bir getirisi olan

bu çökkün durum kişinin daha da depresif bir yaşantısının olmasına sebep olacaktır (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011). Depresyonun bu şekilde uzun süreli ve tekrarlayan bir yapıya sahip olması kişinin başa çıkma yeteneklerini de ciddi anlamda bozar. Daha da şiddetli haliyle ise kişiyi intihara yönlendirebilir. Dünyada yılda 800.000'e yakın intiharın en büyük payını depresyon sonucu intiharlar kapsamaktadır (WHO, 2017). Bu nedenle depresyon dünya genelinde çarpıcı bir toplum sağlığı sorunu olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.1. Depresyon ile ilgili kuramlar

Depresyonu açıklamak adına uğraşı olan birçok kuramdan bahsetmek mümkündür. Bunlardan bazıları Psikoanalitik Kuram, Davranışçı Kuram ve Bilişsel Kuramdır.

İlk olarak Psikoanalitik Kuram incelenecektir. Bu kapsamda 1917'de yayımlanan “Yas ve Melankoli” adlı makalesinde bahsettiği üzere Freud depresyonu sevilen nesnenin kaybı temeline dayandırmıştır. Burada sevilen nesne ve sonrasında onun yitilmesi söz konusudur ve bu kayıp devamında bireyde ikili duygulara sebep olur. Freud'da depresyonu tanımlarken bu ikili duygulara değinir. Depresyona sahip bireylerde görülen kendini suçlama, yargılama ve eleştirme davranışlarını kaybedilen sevgi nesnesine olan düşmanlık üzerinden açıklar (Köknel, 1989). Bununla beraber Freud'a göre bireyin hayatının ilk dönemlerinde yaşadığı ikili ilişkilerin hayal kırıklığı ile sonuçlanması, yetişkin dönemde sorunlu ilişkilerin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu sorunlu ilişkiler aynı zamanda kişinin depresyona olan eğilimini arttırmakta ve kişiyi depresyona sürüklemektedir (Köroğlu, 1997). İlk dönem yaşantılarının vurgulanması nedeniyle psikoanalitik kuram depresyonu tanımlamak için kişinin çocukluk deneyimlerinin detaylı bir şekilde incelenerek şimdiki zamanda ortaya çıkarılması gerektiğini söyler (Aydın ve Karaaziz, 2023).

Davranışçı Kurama göre Seligman depresyon kavramını öğrenilmiş çaresizlik ile tanımlar. Öğrenilmiş çaresizlik temelde bireyin geçmişte yaşadığı olumsuz deneyimler sonucu oluşan bir ruh halidir. Kişi geçmişte istemediği şekilde sonuçlanan olaylar yaşar ve bu durumu kontrol edemediğinden dolayı başarısızlık hisseder (Erdem, 2023). Kontrolün elinde bulunmadığını düşünen birey sürekli olarak benzer davranışlar sergiler. Bu geçmiş deneyimlerden dolayı birey sonrasında oluşan yeni durumlara da aynı anlamı yükler ve hareketsiz kalma eğilimi gösterir. Hareketsiz

kalma devamında ilgi kaybını getirir. Kişi olaylara karşı pasif durumdadır. Gerçekte kontrol edebileceği durumlar olsa bile bunu başarabileceğini düşünmez ve davranışları da bu inanca yönelik olduğundan pasiftir. Kuram öğrenilmiş çaresizliğin ilk zamanlar sadece belirli durumlara yönelik bu davranışların sergilendiğini, sonraki dönemlerde ise kişinin bu davranışları hayatın tümüne genelleyeceğini varsaymaktadır (Bayat, 2002). Bu durum kişide kaçınılmaz bir şekilde stresi de beraberinde getirecektir.

Daha sonra Seligman, Abramson ve Teasdale bu kuramı tekrar ele almış ve depresyon yaşayan kişilerin olumsuz deneyimlerini sahip oldukları düşük özsaygı ve kendilik değeri ile tanımlamışlardır. Buna göre birey yaşadığı olayların kendi kontrolünde olmadığını düşünüyorsa depresyona sahip olma ihtimali artar (Köknel, 1989). Düşük özsaygıya sahip birey olaylar karşısında kendini suçlar ve olumsuz olarak algılanan durumların yaşanmasına sebep olur. Bu da beraberinde depresyonu getirir.

Bilişsel Kurama göre ise Ellis depresyonu “mantık dışı inanç” şeklinde adlandırdığı bilişsel bir durumun sonucu olarak tanımlar. Buna göre bireyin yaşadığı olayları mantıksız bir şekilde algılaması sonucu depresyon gelişir. Beck ise depresyonu bilişsel çarpıtmalar modeli ile açıklar. Beck’e göre depresyonun başlangıcında kişinin bilişleri etken iken, duygulanımdaki bozukluk ise bu bilişlerin bir sonucudur. Beck depresyonu açıklarken bilişsel üçlü kavramını kullanır. Bilişsel üçlünün üç işlevi vardır. Bunlar; bireyin kendisini olumsuz değerlendirmesi (kusurlu ve yetersiz), kendi hayatını ve çevresini olumsuz değerlendirmesi (yaşanan durumlara ve olaylara karşı negatif yorumlarda bulunma) ve gelecek ile ilgili olumsuz değerlendirmelerini (şimdiki durum düşünülerek gelecek hakkında negatif varsayımlarda bulunma) kapsar (Köknel, 1989). Kısaca kişinin olumsuz değerlendirmelerinin bir yansıması olarak depresyon kavramı açıklanır. Bilişsel Kurama göre depresyon kişinin yaşamış olduğu bir kayıp veya travmanın sonucunda oluşur. Bu olumsuz deneyimler kişide depresif belirtilerin ortaya çıkmasına neden olur. Depresyona sahip birey dışardan gelen bilginin işlenmesinde belirli bozukluklar yaşar. Bunlar; bireyin kanıta dayalı olmayan çıkarsamalar yapması, sürekli yaşanan durumlardaki sorumlulukları üstüne alması, ya hep ya hiç düşüncesine sahip olması ve olaylar karşısında negatif çıkarsamalar yapmasıdır (Loo ve Loo, 1993). Bilgi işlemedeki bu bozuklukların yanı sıra bireyin davranışlarında da belirli sorunların varlığı söz konusudur.

2.1.2. Depresyonun sınıflandırılması ve tanı kriterleri

Amerikan Psikiyatri Birliği'ne (2014) göre depresyon bozuklukları sekiz ana başlıkta aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:

1. Yıkıcı Duygudurum Düzensizliği Bozukluğu
2. Yeğın (Majör) Depresyon Bozukluğu
3. Süregiden Depresyon Bozukluğu (Distimi)
4. Aybaşı Öncesi (Premenstrüel) Disfori Bozukluğu
5. Maddenin/İlacın Yol Açtığı Depresyon Bozukluğu
6. Başka Bir Sağlık Durumuna Bağlı Depresyon Bozukluğu
7. Tanımlanmış Diğer Bir Depresyon Bozukluğu
8. Tanımlanmamış Depresyon Bozukluğu

Bu sınıflandırmaya göre dünyada en yaygın olarak görülen depresyon bozukluğu majör depresyon bozukluğudur (Aydın ve Karaaziz, 2023). Depresyonla beraber ortaya çıkan bir psikiyatrik bozukluğun olma oranı oldukça yüksektir; özellikle majör depresyon bozukluğu olan bireylerin %84'ünde beraber görülen bir psikiyatrik rahatsızlık vardır (Küey ve Gülseren, 2008). Bu nedenle majör depresyonun, depresyon türleri arasında önemli bir yeri vardır. Majör depresyonun DSM-V'e göre tanı kriterleri ise aşağıdaki gibidir;

- Neredeyse her gün var olan çökün duygu durumu.
- Neredeyse tüm etkinliklere sahip olunan ilginin azalması veya hiç zevk alınmaması.
- Kişinin hiç çaba sarfetmediği halde çok fazla kilo alması veya vermesi.
- Neredeyse her gün var olan uykusuzluk hali veya aşırı uyuma davranışı.
- Kendini güçsüz hissetme, bitkinlik ve enerjisizlik hali.
- Yoğun suçluluk duygusu hissetme.
- Odaklanmada ve düşünmekte zorluk yaşama.
- Sürekli intihar düşünceleri.

Bu belirtilerin en az iki hafta boyunca devam etmesi ve beşinin (bunlardan en az biri ya da ikisi çökkün duygu durumu veya ilgi ve zevk alamama olmalıdır) bulunmuş olması gerekir (APA, 2014).

2.1.3. Depresyonun belirtileri

Depresyona sahip kişilerin çoğunda görülen belirtiler sıklık düzeyine göre şu şekildedir; enerji düşüklüğü, dikkatte zorluk, iştahsızlık, uyku problemleri, ilgisizlik, etkinliklere katılımda zorluk, kişisel ajitasyon, düşünce yavaşlaması, kararsızlık, intihar ile ilgili düşünceler, kilo verme, ağlama, davranışların yavaşlaması, sinirli olma hali, düzelemeyeceğini düşünmedir (Küey ve Gülseren, 2008).

Depresyonun bu belirtilerini temelde 4 ana grupta incelemek mümkündür (Gönül, 2012). Bunlar duygudurum belirtileri, bilişsel belirtiler, somatik belirtiler ve motor belirtilerdir.

2.1.3.1. Duygudurum belirtileri

Genelde çökkün duygudurum yoğundur, kendilerini sürekli huzursuz ve umutsuz hissederler. Depresyona sahip olan birey yaptığı hiçbir aktiviteden zevk almaz (Pesen ve Mayda, 2020). Özellikle kişi önceden yaptığı ve zevk aldığı aktiviteleri şu an yapmasının veya yapma düşüncesinin varlığının kendisinde hiçbir haz duygusu uyandırmadığını belirtir. Kişinin çevresi de bu durumu doğrular, benzer duygulanım belirtilerinden bahsederler (Köroğlu, 1997). Kişi günün her saati çökkün duygudurumuna sahiptir bu nedenle de intihar düşünceleri yoğun biçimde ortaya çıkabilir.

2.1.3.2. Bilişsel belirtiler

Kişinin kendine yönelik benlik algısı bozulmuştur, kendini değersiz hisseder. Gün içinde suçluluk duygusunu çok yoğun yaşar. Özellikle önceden yaşadığı olumsuz deneyimlerini düşünüp onlar üzerinden kendini yargılar ve suçlar. Yaşadığı en ufak olumsuz olayda kendi benliğine dair karamsar düşüncelere sahiptir (Köroğlu, 1997). Bu da hem sosyal hayatında hem de iş hayatında bireyin çok fazla sorumluluk almasına ve olumsuz bir olay sonucunda yine kendisini suçlamasına neden olacaktır. Böylece kişi kendini işe yaramaz, başarısız ve yetersiz biri gibi algılayacaktır (Blackburn, 1996). Bu gibi bilişsel hataların artması kişinin sadece kendilik algılayışındaki bir bozukluğa sebep olmaz aynı zamanda aile ve arkadaş çevresindeki bireylere veya durumlara karşıda bir bozukluk söz konusudur.

2.1.3.3. Somatik belirtiler

Genellikle uyku bozuklukları vardır. Aşırı uyuma veya uykusuzluk söz konusudur (APA, 2014). En sık görülen rahatsızlık insomniadır. Kişi uykuya dalmakta zorluk yaşayabilir veya uyku esnasında uyanma ve tekrar uykuya dalmada zorluk yaşayabilir. Bunun tam tersi kişide aşırı uyuma yani hipersomnia da görülebilir. Genelde atipik depresyonda aşırı uyuma görülür. Uyku ile ilgili yaşanan problemler beraberinde dikkat eksikliği, verimlilikte ve ilgide azalmayı getirir (Torun, 2020). Bir diğer somatik belirti ise iştahsızlık veya aşırı yemedir. Genellikle iştahta azalma görülür bu da kişinin kilo kaybetmesine sebep olabilir (Köroğlu, 1997). İştahta azalma yaşayan kişi yediği yemeklere karşı bir tat kaybı yaşar, yediği yemeklerden zevk almaz, bu da beraberinde mutsuzluğu getirir.

2.1.3.4. Motor belirtiler

Temelde bu belirtileri ajitasyon ve retardasyon olarak ayırabiliriz. Ajitasyon bireyin sürekli hareketli olmasını kapsar kişi yerinde duramaz sürekli bir şeylerle oynar. Retardasyonda ise düşüncelerde, konuşmalarda ve hareketlerde yavaşlama vardır. Kişi isteksizdir, ses tonu sakindir, enerjik değildir, yorgun ve bitkindir. Depresyonda genellikle retardasyon daha fazla görülmektedir (Köroğlu, 1997). Kişi gündelik basit işleri bile çok fazla enerji isteyen işler olarak algılar ve bunları yapmakta güçlük çeker.

2.1.4. Depresyona neden olan faktörler

Depresyona neden olan birçok faktörden söz etmek mümkündür. Literatür incelendiğinde genel olarak bu faktörler; biyolojik faktörler, genetik faktörler ve psikososyal faktörler olarak ayrılabilir.

2.1.4.1. Biyolojik faktörler

Yapılan araştırmalarda depresyon üzerinde noradrenalin ve serotonin nörotransmitterleri etkili olduğu bulunmuştur. Bu nörotransmitterlerinin her ikisinin ya da birinin beyinle olan etkileşimi sonucu depresyon öngörülmektedir. Depresyon tedavisinde kullanılan antidepresan ilaçların içeriğinde de bu maddeler kullanılmaktadır (Yazıcı ve Çakır, 2009). Ayrıca depresyonun semptomlarından olan yavaş hareketler, kambur duruş, hafif bilişsel bozukluklar Parkinson ve benzeri bazal ganglion rahatsızlıklarının semptomlarıyla aynı belirtilere sahiptir (Köroğlu, 1997).

Depresyon ve hormonlar arasında da birtakım ilişkiler söz konusudur. Özellikle yoğun depresyon yaşayan bireylerin kortizol düzeyinde ciddi bir artış görülür (Blackburn, 1996).

2.1.4.2. *Genetik faktörler*

Depresyon genetik yatkınlığı olan bir rahatsızlıktır. Depresyonun genetik sebeplerine inildiğinde kalıtımın önemli bir payı olduğu görülmektedir. Yapılan ikiz araştırmalarında genlerin depresyona olan etkisinin ortalama %50 oranında olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda majör depresyona sahip olan bireylerin yakın akrabalarında diğer insanlara göre depresyon görülme olasılığı 3 kata kadar fazlalık gösterir (Koroğlu, 1997). Sadece kişideki genetik özellikler değil aynı zamanda kişinin sosyal çevresindeki faktörlerde depresyonun etkin hale gelmesinde öncü olabilir (Yazıcı ve Çakır, 2009). Bu nedenle depresyonu sadece genlerle açıklamak doğru olmaz. Kişinin aile geçmişinde depresyon olması kendisinde de olacağı anlamına gelmemektedir. Genetiğin yanında sosyal faktörlerinde varlığı söz konudur.

2.1.4.3. *Psikososyal faktörler*

Psikososyal faktörler incelendiğinde kişilerin geçmiş deneyimlerinin, çevreye bağlı yaşanan stres durumlarının ve kişilik yapılarının depresyon üzerinde belirli ölçüde etkisi olduğu görülmektedir. Araştırmalar genelde depresyonun ilk semptomlarının başlatıcısı olarak psikososyal faktörlerin etkili olduğunu gösteriyor, sonraki dönemlerde ise herhangi bir etken olmadığı halde depresyonun kendiliğinden ortaya çıkabildiği görülmüştür. Kişilik yapıları ile depresyon arasındaki ilişkiye bakıldığında ise aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla beraber kişilerin yaşadığı olayları anlamlandırma biçimleri farklılık gösterdiğinden depresyon şiddeti de her bireyde farklılık göstermektedir (Yazıcı ve Çakır, 2009).

2.1.5. **Depresyonda risk faktörleri**

Depresyonun görülme sıklığının toplumun ortalama %20'sini kapsıyor olması aslında hangi durumların depresyonu ortaya çıkardığının incelenmesini önemli kılıyor (Ünal ve Özcan, 2000). Depresyon irdelendiğinde birçok risk faktörünün söz konusu olduğu bilinmektedir. Bunlar cinsiyet, yaş, medeni durum, genetik, ırk ve etnik köken, aile öyküsü, sosyoekonomik durum, geçmiş dönem yaşantılarıdır.

Depresyon her yaştan insanı etkiliyor olsa da özellikle yaşlı yetişkinlerde görülme sıklığı daha fazladır. Bu oran 55-74 yaş arası kişiler incelendiğinde; kadınlarda %7,5'in üstünde, erkeklerde ise %5,5'in üzerindedir. Depresyon ergenlerde ve çocuklarda da karşımıza çıkabilir ama bu oran yetişkinlerde görülme sıklığından çok daha azdır. Depresyonun bir diğer risk faktörü cinsiyettir. Depresyonun kadınlarda %5,1 erkeklerde ise %3,6 oranında görülmektedir. Kadınlarda görülme olasılığı erkeklerde görülme olasılığına göre neredeyse 2 kat fazladır. Bu durum ülkelere göre de değişiklik gösterebilir. Yaygınlık Batı Pasifik Bölgesindeki erkekler arasında %2,6'ya kadar düşerken Afrika Bölgesine baktığımızda kadınlarda depresyon görülme oranı %5,9'a kadar yükselir (WHO, 2017). Bu anlamda etnik olarak da farklılıklar söz konusudur.

Bunların dışında depresyona etki eden risk faktörleri; kişinin bekar olması, aile geçmişinde depresyona rastlanması, çocukluk dönemindeki belirli yaşantılar, stresli bir çalışma ortamı, tıbbi hastalıklar, işsizlik ve sosyoekonomik olarak düşük bir yaşantıya sahip olmaktır (Kafes, 2021). Bu faktörler kişinin depresyon bozukluğuna sahip olma olasılığını artırır.

2.2. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramının 1970'lerde ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu yıllarda yaşanan sanayi devrimi, çalışma hayatının gittikçe hızlanmasına ve zorlaşmasına neden olmuştur. Çalışanların yaşadığı bu zorluk ilk olarak stres ile açıklansa da ilerleyen zamanlarda tükenmişlik kavramı ile tanımlanmaya başlanmıştır (Tatlılıoğlu, 2019). Tükenmişlik kavramı öncelerde bilimsel değil sosyal bir sorun olarak ele alınmıştır. Daha sonralarda ise Maslach ve Pines gibi sosyal psikologlar tükenmişlik kavramını bilimsel gündeme taşımışlardır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından 1974 yılında yayımlanan "Staff burn-out" isimli makalesinde ortaya atılmıştır. Freudenberger tükenmişliği "mesleki bir tehlike" şeklinde tanımlamış ve yaşanan tükenmişliği kişinin beklentilerinin karşılanmaması, yorulması, başarısızlığı, enerji ve motivasyonunun düşmesi sonucu kendi içinde tükenme yaşaması olarak açıklamıştır. Freudenberger bu yargıya ücretsiz bir klinikte çalışan kişiler üzerinde yaptığı gözlemler sonucu ulaşmıştır. (Freudenberger, 1974: 159). Tükenmişlik yaşayan kişi duygularını çok zor kontrol eder, çok küçük bir baskı kişide aşırı bir etkiye sebep

olabilir. Çalışan kendisi için daha fazla değişim istemez çünkü çok yorgundur. Sürekli bir olumsuz değerlendirmeye ve depresif ruh haline sahiptir (Freudenberger, 1974: 160-161).

Literatürdeki en yaygın tükenmişlik tanımı ise Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik özellikle çalışma ortamı gereği sürekli olarak diğer insanlarla ilişki içerisinde olan kişilerin bu durum karşısında oluşan duygusal, bedensel yorgunluğunun ve yaşanan umutsuzluk duygusunun kişinin kendi sosyal ve iş hayatına olan negatif etkisidir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu negatif etki sonucu kişide tükenmişlik oluşur. Kısaca Maslach tükenmişliği işte çalışma sonucu kişide oluşan stresin bir sonucu ve buna verilen bir tepki olarak tanımlar.

Tükenmişlik yaşayan kişi mevcut işine yönelik gerekli motivasyonu kendinde bulamaz. Çalışanın beklentisi ile mevcut durumlar arasında büyük bir zıtlık vardır. Bunun sonucunda da çalışan kendini tükenmiş hisseder (Şahin, 2019). Chernis ise tükenmişlik kavramını tanımlarken çalışanlarının rollerinde saklanmış karmaşıklıktan bahseder. Özellikle hizmet sektöründe iş gören kişilerin sahip oldukları profesyonellik rollerine ilişkin doğru olmayan inanışların olduğunu belirtmiş ve çalışma yaşamındaki gerçekler ile role yönelik doğru olmayan düşünceler arasındaki farka vurgu yapmıştır (Can, Soyer ve Yılmaz, 2010). Başka bir tanıma göre ise tükenmişlik iş ortamındaki stresli duruma bir geri dönüş olarak bireyde kendini gösterir. Kişi stres ile savaşmak için kendini yetersiz hisseder böylece yetersizlik hissi beraberinde kişide tükenmişliğe yol açar. Çalışan ona verilen sorumlulukları yerine getirdiği takdirde bu durumun onda hiçbir farklılık yaratmayacağını düşünür ve mevcut çalışma ortamını kabullenir. Buradaki temel tehlike ise kişinin tükenmişlik ile savaşmak gibi bir düşüncesinin bulunmamasıdır. Çalışan tarafından mevcut durum kabul edilir ve adapte olunur (Akyüz, 2015; Dolgun, 2010). Bu durum sadece çalışanı değil aynı zamanda örgütleri de etkiler. Özellikle tükenmişlik yaşayan çalışanlar işlerini ve görevlerini yerine getirmede zorluk yaşarlar. Böylece tükenmişlik örgütler için önemli bir tehdit haline gelmiş olur. Tükenmişlik yaşayan çalışanın fark edilmesi ve sorunun çözümüne yönelik çabada bulunulması gereklidir (Arı ve Bal, 2008). Aynı zamanda çalışanlar tükenmişlik yaşamadan önce örgütlerin bu durumu engelleyecek önlemler alması ve düzenlemeler getirmesi alınacak zararı en aza indirgeyecektir.

2.2.1. Tükenmişlik ile ilgili modeller

Temelde iki tükenmişlik modelinden bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilki literatürde de önemli bir yeri olan Maslach'ın tükenmişlik modelidir.

Maslach'a göre tükenmişlik insanlarla yoğun etkileşimde bulunan meslek grubu çalışanlarında daha fazla görülmektedir. Çünkü bu etkileşim beraberinde çalışan ile müşteri arasında sürekli duygusal teması yol açar. Çalışan müşteri için belirli fedakarlıklarda bulunur. Örneğin müşteriye yardım etmek için fazlasıyla uğraş içinde olmak, müşterinin isteklerini ön planda tutmak ve çok çalışmak (Maslach ve Leiter, 2016). Bunların yanı sıra örgütler son zamanlarda müşteri memnuniyetine fazlasıyla önem vermeye başlamışlardır, bu sorumluluğun yükü çalışanlarda yaşanan tükenmişliği arttırıcı etkenlerden biridir.

Maslach'ın tükenmişlik modeline göre tükenmişlik, temelde 3 boyuta ayrılır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda eksikliklerdir. Bu boyutlardan en önemlisi duygusal tükenmedir. Kişi duygusal anlamda yorgun ve yıpranmıştır. Var olan stres nedeniyle kişi gergindir ve enerji kaybı söz konusudur. Çalışan kendinde başkalarına karşı verecek hiçbir şey yokmuş gibi hisseder. Bunun beraberinde ise ikinci boyut olan duyarsızlaşma ortaya çıkar. Özellikle hizmet sektörü çalışanları müşterilere ve diğer çalışanlara karşı negatif bir tutuma sahiptir. Kişi duygusuz, ilgisiz, alaycı ve tepkisizdir bu da çalışma arkadaşlarından ve örgütten kısaca çalışma ortamından uzaklaşmayı getirir. Sadece çalışan değil aynı zamanda bulunduğu ortam ve ortamda bulunanlarda bu durumdan etkilenir. Son olarak üçüncü boyuttan bahsetmek mümkündür. Çalışan bu boyutta duyarsızlaşmanın da bir sonucu olarak kendini olumsuz değerlendirir. Kendine dair yorumlaması negatiftir ve sorumluluklarını yerine getirmediklerini, başarısız olduklarını düşünürler ve bundan dolayı kendilerini etkisiz hissederler. Öz yeterlilikte bir kayıp hissederler bu nedenle üretkenlikleri ve yaratıcılıkları düşüktür (Maslach ve Leiter, 2016; Özkanan, 2021).

İkinci tükenmişlik modeli ise Cherniss'in tükenmişlik modelidir. Cherniss tükenmişliği bir süreç üzerinden ifade etmektedir. Tükenmişlik ile ilgili gözlemlerini hizmet sektörü kapsamında ruh ve halk sağlığı, yoksulluk hukuku ve eğitim alanında çalışan kişiler üzerinde yapmıştır. Tükenmişlik temelde azalmış çalışma hedefleri ve sorumluluklar, müşteri ilişkilerinde oluşan mesafe, yabancılaşma gibi davranış ve tutumların değişmesi sonucu oluşur. Genel olarak bu tutumlara olumsuz düşünceler

eşlik eder. Sonuçta bu olumsuzluklarla baş edemeyen çalışan tükenmişlik yaşar. Cherniss tükenmişliği etkileyen 3 değişkenden bahseder. Bunlardan ilki çalışanın mevcut çalışma ortamıdır. Yönetimin nasıl olduğu ve iş yükünün kapsamı etkilidir. Buradaki olumsuzluklar ikinci değişken olan stresin ortaya çıkmasına neden olur. Bir diğer tükenmişliği etkileyen değişken ise çalışanın demografik özellikleri, kişisel istekleri ve talepleridir. Bu değişkenler doğrudan tükenmişliği etkiler aynı zamanda stres üzerinde de dolaylı yoldan bir etkiye sahiptirler (Burke ve Greenglass, 1995). Stresin artmasıyla çalışan var olan tükenme durumunu daha yoğun yaşar.

2.2.2. Tükenmişliğin belirtileri

Genel anlamda bakıldığında tükenmişlik bir süreç içerir yani bir anda ortaya çıkmaz, zaman içinde kendini gösterir. Bu nedenle ilk belirtilerin fark edilmesi ve duruma yönelik müdahalelerin yapılması tükenmişliği önlemek açısından oldukça önemlidir. Ayrıca tükenmişliğin belirtileri her ne kadar çalışanlarda benzer şekillerde görülse de kendini hemen göstermeyip, zaman içerisinde birden ortaya çıkabilir (Şahin, 2019). Tükenmişlik belirtilerini fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve psikolojik belirtiler olarak 3'e ayırmak mümkündür.

2.2.2.1. Fiziksel belirtiler

Tükenmişlik yaşayan kişi yoğun bir stresin içerisinde. Yaşanılan bu karışıklık kişinin enerjisinin neredeyse tamamını bu problemleri çözmeye yönlendirmesine neden olur. Böylece duygusal anlamda yıpranan çalışanın vücudunda da bu durumun yansımaları görülmüş olur. Özellikle bağışıklık sisteminin zayıflaması söz konusudur (Dolgun, 2010). Genel olarak fiziksel belirtiler yavaş yavaş kendini gösterme eğilimindedir. Öncelikle çalışan yoğun bir enerji kaybı yaşadığından ilk olarak kronik yorgunluk ve bitkinlik kendini gösterir, daha sonra bunu baş ağrısı, halsizlik ve uyku bozukluğu takip eder. Bu ilk belirtilerin yanı sıra tükenmişliğin devam etmesi çalışanın nefes almada güçlük, kilo problemleri, kronik soğuk algınlığı, mide bozuklukları ve kalp rahatsızlıkları da yaşamasına sebep olabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Arı ve Bal, 2008). Bu belirtilerin ciddiyet derecesi artmadan fark edilip, önlem alınması hem tükenmişliği önlemek hem de çalışanın fiziksel sağlığını korumak açısından oldukça önemlidir.

2.2.2.2. *Davranışsal belirtiler*

Tükenmişliğin en belirgin kendini gösterme şekli davranışlar aracılığıyla'dır. Bunun nedeni ise dışardan bakıldığında bu belirtilerin çok rahat anlaşılıyor olmasıdır. Kişi kendi fark etmese bile çevresi tarafından bu değişimin fark edilme olasılığı yüksektir. Burada kişinin yakın çevresi ona karşı mesafelide durabilir, çok yakından da ilgilenilebilir. Her iki durumda da tükenmişlik yaşayan birey bu mesafeyi veya ilgiyi yanlış değerlendirip kendini yalnız veya fazla ilgiden bunalmış hissedebilir (Dolgun, 2010). Bu da çözülmesi oldukça zor bir sorundur, mevcut durum kişiyi daha fazla strese sürükleyebilir. Tükenmişlik kişinin davranışlarında belirli şekillerde görülebilir bunlar; kişi çevresiyle çatışma yaşar, sürekli sinirlidir, yaşanan durumlara ani tepkilerde bulunur, aşırı yeme davranışı gösterilir, yoğun alkol ve sigara kullanımı vardır, sürekli bir savunma ve kendini suçlama halindedir, şüphelidir. Çalışanın işe geç kalma davranışları artmıştır ve sürekli olarak çalışmamak için bahaneler üretirler, işe karşı ilgileri oldukça azalmıştır. Bu şekilde devam eden çalışanın son aşamada işten ayrılma davranışı sergilenmesi yüksek bir olasılıktır (Arı ve Bal, 2008).

2.2.2.3. *Psikolojik belirtiler*

Tükenmişliğe sahip olan bireyde psikolojik belirtilerin fark edilmesi oldukça zordur. Bunun nedeni de psikolojik boyutun dışardan daha az belli olan ve kişinin kendi içinde yaşadığı bir duygudurum hali olmasıdır. Tükenmişlik yaşayan birey psikolojik olarak çökkündür. Özellikle yaşanan stresinde etkisiyle psikolojik bir yıpranma söz konusudur (Dolgun, 2010). Çalışan duygudurumuna bakıldığında sürekli bir sinirlilik hali, tedirginlik, ilgisizlik, kaygı, şüphelilik, kendini soyutlama, sabırsızlık, tatminsizlik ve zihinsel bir karışıklık söz konusudur (Tatlılıoğlu, 2019). Olumsuz duygular daha yoğundur bu da kişinin içinde bulunduğu durum ve olaylara karşı algılayış biçimini bozar. Aynı zamanda bu durum sadece tükenmişlik yaşayan bireyi değil onun çevresini ve iş ortamını da etkilemektedir.

2.2.3. **Tükenmişliği etkileyen faktörler**

Tükenmişliğe etki eden faktörler temelde bireysel ve örgütsel olmak üzere 2'ye ayrılmıştır. Bireysel faktörler tükenmişlik için temel belirleyiciler gibi gözükse de birçok araştırma bunun aksine örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu söylüyor (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013). Bu anlamda iki faktöründe tükenmişliğe etkisi varlığını korumaktadır.

2.2.3.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler incelendiğinde çalışanların kişilik yapılarının önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bununla beraber kişinin sahip olduğu bireysel özelliklerin ne olduğu bir diğer değişken olan örgütsel faktörlerin çalışanı ne derece etkileyeceğini de değiştirebilir. Bireysel faktörler genel olarak yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, iş tecrübesi, işe olan ilgi, kişilik yapısı ve beklentiler olarak ayrılır (Çimen, 2000).

Önemli faktörlerden biri olan yaş incelendiğinde tükenmişlik ile oldukça yüksek bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Genç yetişkinlik dönemindeki çalışanlarda tükenmişlik görülme olasılığı, 30 yaş üstü çalışanlarda tükenmişlik görülme olasılığından çok daha yüksektir. Bunun nedeni de orta yaşlı çalışanların tükenmişlik deneyimlerine sahip olması ve dayanıklılık kazanmış olmalarıdır. Cinsiyet ile ilgili yapılan araştırmalarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun yanı sıra bekar çalışanların evli olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bilinmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça tükenmişlik yaşama olasılıkları da artmaktadır. Bu oran kişisel beklentilerle açıklanabilir, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe mesleğiyle ilgili beklentisi de artacaktır. Bir diğer değişken ise kişilik yapısıdır. Kişilik yapısı olarak dayanıklılığı düşük ve dış kontrol odaklı çalışanların tükenmişlik düzeyleri çok daha fazladır. Aynı zamanda iş tecrübesi az olan çalışanlarda da tecrübeli olanlara göre anlamlı bir tükenmişlik düzeyi bulunmuştur. İş ile ilgili gerçekçi olmayan beklentiler arttıkça tükenmişlikte artacaktır (Arı ve Bal, 2008; Çimen, 2000; Kıral, 2018; Şahin, 2019). Özellikle işe olan bağlılık, ilgi ve beklentiler kişiden kişiye değişebileceğinden dolayı her çalışan için farklı bir anlam ifade edebilir. Bu da algılanan tükenmişlik düzeyinin farklılaşmasına neden olacaktır.

2.2.3.2. Örgütsel faktörler

Tükenmişliği etkileyen bir diğer faktör örgütsel odaklıdır. Örgütsel faktörlerin sınıflandırılmasında altı başlık söz konusudur. Bunlar; iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerlerdir (Maslach ve Leiter; 2016).

Çalışanların aşırı iş yüküne sahip olmaları verilen görevleri yerine getirme konusunda zorlanmalarına ve tükenmiş hissetmelerine yol açar. Çalışanın iş yükü fazla olduğunda kendini toparlaması ve dinlenmesi için yeterli zamanı olmaz bu da kişiyi tükenmişliğe sürükler. Bununla beraber çalışanın işi üzerindeki kontrol düzeyi de önemlidir. Kişiler sadece yaptıkları işlerde değil aynı zamanda hayatlarının herhangi

bir evresinde seçim yapmak ve karar vermek konusunda da özgür olmak isterler. Çalışma hayatında çalışanın sorumluluğunda olan işin kontrolü de çalışanın ellerinde olmalıdır, bu gerçekleşmeyince kişi tükenmişliğe sürüklenir. Aynı zamanda çelişkili ve birbirinden farklı talepleri olan yöneticilerin varlığı da bu durumu tetikler. Bir diğer faktör ise ödüldür. Ödül hem sosyal hem maddi anlamda olabilir. Çalışanı ödüllendirmek içsel tatmini de arttıracaktır. Yetersiz ödül ise tükenmişliği arttırıcı etkenlerdendir. Topluluk faktörü ise genel olarak işteki sosyal etkileşimi ifade eder. İnsan sosyal bir varlıktır ve bu nedenle diğer insanlarla olan iletişimi önemlidir. Çalışma ortamında yaşanan sosyal ve duygusal iletişimin varlığı kişiyi motive edecektir. Bunun tam tersi yaşanan çatışmalar ise çalışanı tükenmişliğe itecektir. Yine iş yerinde oluşan adalet alanı da tükenmişlik açısından büyük öneme sahiptir. Adalet alanı çalışma ortamında var olan dengenin ne kadar adil kurulduğu ile alakalıdır. Çalışanın adalet arayışı vardır, eşit ve adil davranılmasını ister. Bu aynı zamanda saygıyı da beraberinde getirir. İş yerinde adaletsizlik ve haksızlığın algılanması çalışanda tükenmişliğe yol açar. Bir diğer etken ise değerdir. Çalışanın ilk oluşan motivasyonlarıdır. Var olan değer algısı kişiyi işine bağlar. Değerler konusunda bir ikilem olduğunda arada kalan çalışan tükenmişlik yaşayacaktır (Kıral, 2018; Leiter ve Maslach, 2004; Maslach ve Leiter, 2016). Görüldüğü üzere örgütsel faktörlerin tükenmişliğe büyük bir etkisi vardır. Bu nedenle örgütlerin kendilerine düşen sorumluluğu alması ve bu kapsamda çalışmalar yapması son derece önemlidir.

2.2.4. Tükenmişliğin evreleri

Golembiewski ve Munzenrider tükenmişliği 4 ana evrede açıklar. Bunlar şevk ve coşku evresi, durgunluk evresi, engellenme evresi ve umursamazlık evresidir (Çimen, 2000; Kaçmaz, 2005; Özkanan, 2021).

2.2.4.1. Şevk ve coşku evresi

Bu evrede çalışan mutlu, heyecanlı, coşkulu ve enerji doludur. Kişi için işi her zaman önde gelir, sorunlar yaşasa bile yaptığı iş çalışan için çok değerlidir. Ama bu sorunların artması ve çalışanın mücadele edememesi beraberinde durağanlaşmaya neden olur.

2.2.4.2. *Durgunluk evresi*

Çalışanın işe olan ilgisi ve isteği azalmıştır, motivasyonu düşüktür. İş ile ilgili var olan beklentiler karşılanmaz bu da kişiyi umutsuzluğa iter. İş artık ön planda değildir, kişi kendi ihtiyaçlarına odaklanır.

2.2.4.3. *Engellenme evresi*

Bu evrede çalışan işinin sorumluluklarını yerine getirme konusunda engellenmiş hisseder, işi eskisi kadar değerli değildir. Bu da çalışanda psikolojik ve fiziksel problemlerin ortaya çıkmasına neden olur.

2.2.4.4. *Umursamazlık evresi*

İşe olan ilgisizlik çok artmıştır. Monotonlaşmış bir iş hayatı söz konusudur, çalışan görevlerinin dışına çıkmaz. Davranışsal açıdan işe geç kalma, işe gelmemek için bahaneler üretme ve durmadan işi şikâyet etme görülür. İş yeri artık katlanılabilir bir yer olmaktan çıkmıştır. Kişi işe giderken yoğun acı ve mutsuzluk hisseder.

Bu 4 evrede kendi içinde ayırt edilebilirlerdir. Bu nedenle tükenmişliğin fark edilmesinde belirleyicilerdir (Özkanan, 2021).

2.2.5. **Tükenmişliğin sonuçları**

Tükenmişliğin sonuçları ciddi düzeyde olabilir. Bu sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel açıdan varlığını korur. Tükenmişliğin belirtileri incelendiğinde bu belirtilerin sonuçlar ile benzer olduğu görülür. Bireysel açıdan kişide yorgunluk, halsizlik, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımı, ailevi problemler yaşama, başarısızlık duygusu ve depresyon gibi psikolojik etkiler ortaya çıkar (Maslach ve Jackson, 1981). Özellikle kişinin yaşadığı tükenmişliğin sonuçlarını ailede görmek mümkündür. Aile yapısı zarar görür, aile bireyleri ile çalışan arasındaki iletişimde bir kopukluk oluşur (Ardıç ve Polatçı, 2009). Ailenin yanı sıra tükenmişlik yaşayan kişinin çalışma arkadaşları arasında da benzer sorunlar ortaya çıkar. Bu da çatışmalara ve büyük problemlere yol açar.

Örgütsel anlamda ise çalışanın tükenmişlik yaşaması beraberinde işe karşı memnuniyetsizlik, verimlilikte azalma, örgüte bağlılıkta azalma, işe devamda zorluk son olarak da işten ayrılma kararına kadar gidebilir. Bu nedenle tükenmişliğin örgütler açısından zorlayıcı bir yapısı vardır (Maslach ve Leiter, 2016). Bunun yanı sıra işten

ayrılan çalışanın yerine başka birinin bulunması, gerekli eğitimin verilmesi ve iş ortamına adaptasyonun sağlanması da belirli zorlukları beraberinde getirir (Temirkanova ve Atay, 2021). Örgütler hem verilen emek ve zaman açısından hem de ekonomik açıdan zarara sürüklenir.

2.2.6. Tükenmişlik ile başa çıkma yöntemleri

Tükenmişlik ile başa çıkma yolları bireyin yapabilecekleri ve örgütlerin yapabilecekleri şeklinde ayrılabilir. Öncelikle çalışanların tükenmişlik hakkında bilgi sahibi olması erken teşhis için önemlidir. Yapılan iş doğrultusunda çalışanların gerçekçi beklentilere sahip olması ve iş tanımının doğru bilinmesi tükenmişlik yaşama olasılığını en aza indireyecektir. Bu anlamda çalışanların işe başlamadan önce işin tanımı ve kapsamını net bir şekilde öğrenmeleri tükenmişlik yaşanmaması açısından önemlidir. Bununla beraber bireyin sosyal çevresiyle olan ilişkisinin sağlam ve sürekli olması çalışanın psikolojik anlamda daha güçlü olmasını sağlayacaktır. Kişi herhangi bir problemle karşılaştığında yalnız olmadığını bilir, baş etme becerileri daha gelişmiştir (Kaçmaz, 2005). Bunların yanı sıra kişinin yaşam kalitesini iyileştirmesi de tükenmişliği önlemede yararlı olacaktır. Örneğin iyi bir uyku düzeni, günlük yapılan egzersizler, stresi azaltmaya yönelik gevşeme ve nefes egzersizleri, sağlıklı ve düzenli bir beslenme rutini tükenmişliğe karşı çalışanların daha dirençli olmalarını sağlayacaktır (Tutkun ve Cemaloğlu, 2023).

Örgütlerin alabileceği önlemler ise şu şekilde sıralanabilir; çalışanlara daha fazla mola süresi düzenlemek, mesai süresini azaltmak, iş yükünün azaltılması ve psikolojik danışmanlık hizmeti vermek (Maslach ve Leiter, 2016). Yapılabilecek diğer düzenlemeler ise yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin kuvvetli olması, içsel doyumu arttıracak ödüllerin varlığı, adaletli ve eşit bir yönetimin olması, yapılan işin ve sorumlulukların açık ve net olması, işe girişte gerekli oryantasyonların sağlanması, çalışanların birbirleriyle olan iletişiminin dengeli olmasını sağlamak adına düzenlemeler yapılması, bir problem ortaya çıktığında çözümü için gerekli önerilerin hemen hayata geçirilmesi olarak sıralanabilir (Kaçmaz, 2005). Bu gibi faktörlerin örgüt içinde uygulanmaya başlanması hem çalışanların tükenmişlik yaşama olasılığını en aza indireyecektir hem de örgütün kendi içindeki kar-zarar dengesini olumlu anlamda etkileyecektir.

2.3. İş Doyumu Kavramı

İş doymu kavramına 1900'li yılların ortalarında değinilmeye başlanmıştır. Locke (1969) iş doymunu duygusal bir durum olarak ele almıştır. Buna göre çalışan mevcut işinden aldığı zevk ve mutluluk gibi olumlu duygular iş doymunu tanımlar. Başka bir tanıma göre iş doymu çalışanın talepleriyle çalışma ortamı kriterlerinin birbirleriyle örtüşmesi sonucunda oluşur (Yelboğa, 2007). Diğer bir ifadeyle çalışanın hedeflediği ödüller ile işinin sağladığı ödüllerin birbirini tamamlaması iş doymunu arttıracaktır (İşcan ve Sayın, 2010). Bu durumun tam zıttı ise iş doymsuzluğunu ortaya çıkaracaktır. Ayrıca iş doymunu incelerken çalışanın elde ettiği doymu içsel doym ve dışsal doym olmak üzere ikiye ayırmakta mümkündür. İçsel doym kişinin yerine getirdiği sorumluluk, görev ve başarıları sonucunda hissettiği hazzı ifade eder. Dışsal doym ise kişinin sahip olduğu mevcut maaş, örgütün sağladığı avantajlar olarak sınıflandırılabilir (Eroğlu, 1998). Her iki alt boyutunda sağlanması çalışanın iş doymunun tamamlanmasına neden olacaktır.

Başka bir tanıma göre çalışanın var olan işini değerlendirmesi sonucu kişide belirli duygular oluşur, devamında ise bu duyguların getirdiği tutumların bütünü iş doymu düzeyini ifade eder. Burada tutumlarla açıklanan iş doymunun derecelendirilmesi veya belirlenmesi zorlu bir süreçtir çünkü tutum soyut bir kavramdır. Ancak kişinin davranışları incelendiğinde tutumlar hakkında bir sonuca ulaşılır, bu da iş doymunun teşhisini zorlaştırır (Çimen, 2000). Bu anlamda iş doymu kavramı duygusal bir tepki olması yönüyle dikkat çekmektedir. Çalışan açısından kişisel duygular ve tutumlar ön plandadır. Kişinin işinden duyduğu memnuniyet duygusu, pozitif tutumları oluşturacaktır. Çalışan işe başladığı günden itibaren iş ortamı, iş arkadaşlıkları ve iletişim düzeyleri, verilen görev ve sorumlulukları, başarıları ve başarısızlıkları toplandığında işe dair bir deneyime sahip olmuş olur. Bu deneyimin kişide bıraktığı pozitif etki ne kadar yüksekse çalışanın iş doymu da o kadar yüksektir (Sevimli ve İşcan, 20005). Aynı zamanda bu doym düzeyi hareketli ve değişken bir yapıya sahip olduğu için çalışanların iş doymuları aktif olarak değişiklik gösterebilir.

İş doymu her ne kadar çalışanın bireysel duyguları yönüyle ön plana çıksa da bireyler kadar örgütlerde bu duygudurumdan etkilenirler. Bu nedenle iş doymunun örgütler açısından da önemli bir yeri vardır (Daryanto, 2014). İş tatmini yüksek olan çalışan işini severek yapar bu da iş verimliliğinin artmasına neden olur. Kısaca iş

doyumunu hem bireysel yönden kişinin duygularını, tutumlarını, olumlu ve olumsuz deneyimlerini kapsar hem de örgütsel yönden örgütün iş verimliliğini, çalışan performansının derecesini kapsar (Keser ve Bilir, 2019).

2.3.1. İş doyumunu ile ilgili kuramlar

İş doyumunu kavramını açıklamaya yönelik birçok kuramın varlığı söz konusudur. Literatür incelendiğinde ön plana çıkan kuramlar ise 4 başlık altında toplanabilir. Bunlar; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Çift Faktör Kuramı, Eşitlik Kuramı ve Beklenti Kuramı.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı insanların sahip olduğu beş temel ihtiyaca odaklanır. Bunlar sırasıyla; fiziksel ihtiyaçlar, güven ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. İhtiyaçlar arasında bir hiyerarşi söz konusudur, kişi her bir ihtiyacı karşıladığında ve doyuma ulaştığında bir sonrakine geçer. Çalışanlarında ihtiyaçlarının karşılanması örgütlerin maksimum verime ulaşmasını sağlayacaktır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanması diğer basamakların tamamlandığı anlamına geldiğinden bu basamakta olan çalışanın tatmin düzeyi en yüksektir. Motivasyonu tamamlanan kişi performansı en yüksek çalışan olacaktır. Bu durum iş doyumunu ve motivasyonun ilişkisinin gücüne işaret etmektedir (Baycan, 1985; Kaur, 2013; Ladikli ve Arslan, 2023).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı kapsamında çalışmalarında “kritik olay yöntemi” kullanmıştır. Buna göre çalışanlara işleri ile ilgili hatırladıkları en iyi anı sorulup cevaplar analiz edilmiştir. Sonuç olarak da iş doyumunu belirleyen iki faktörün varlığı tespit edilmiştir. Bunlar motivasyon faktörleri ve hijyen faktörleridir. İlki olan motivasyon faktörleri; işinde başarılı olma, başarıların desteklenmesi, işinde gelişme ve yükselme olasılığının olmasıdır. Bu faktörlerin varlığı iş doyumunu arttıracak yokluğu ise iş doyumunu azaltacaktır. İkinci olarak hijyen faktörleri ise ücret, çalışma koşulları, ödüller, iş ilişkileri ve iş güvenliğidir. Bu faktörler sağlanmadığında kişide iş doyumunu azalacaktır (Baycan, 1985; Çimen, 2000; Tüzün, 2002). Motivasyon faktörlerinin var olması çalışanın iş doyumunu arttırmayabilir ama hijyen faktörlerinin var olması iş doyumunu arttıracaktır (Eroğlu, 1998). Bu nedenle kuramın temeline bakıldığında iş doyumunu ve iş doyumunsuzluğu açısından net bir ayırmadan bahsetmek mümkün değildir.

Adams'ın Eşitlik Kuramı ise iş doyumunu çalışanların kendilerini aynı düzeyde olan diğer çalışanlarla karşılaştırması ve bu karşılaştırma sonucunda algılanan adalet düzeyi ile ilişkilendirir. Eşit davranıldığını düşünen çalışanın iş doyumunu yüksek olacaktır (Eğimli, 2009). Tam tersi durumda ise iş doyumunu düşecektir. Bu teoriye göre çalışanlar karşılaştırma yaparken genelde kendilerinden daha yukarıda bir ödüllendirilmeye sahip çalışanları seçerler (Eroğlu, 1998). Bu da her çalışanın farklı bir adalet dengesine sahip olduğu anlamına gelir. Eşitlik algısı kişiye göre değiştiğinden dolayı bir belirsizlik söz konusudur.

Beklenti Kuramı Wroom tarafından geliştirilmiştir. Kurama göre çalışanlar belirli beklentilere sahiptir ve bu beklentilerin örgüt tarafından karşılanma durumu iş doyumunu etkileyecektir. Burada çalışanın var olan durumları nasıl değerlendirdiği de önemlidir. Eğer kişi belirli bir aksiyon sonucunu kesin olarak görüyorsa beklentisi yüksek olacaktır ama gerçekleşmeyecek bir olasılık olarak görüyorsa kişinin beklentisi düşük olacaktır. Çalışan örgütün sağladığı imkân ve olanakları yeterli görüyorsa iş doyumunu sağlanacaktır. Beklenti kuramı aynı zamanda örgütsel bağlılık ile de ilişkilidir. Çalışanın beklentileri karşılandıkça örgüte olan bağlılığı da artacaktır (Eroğlu, 1998; Ladikli ve Arslan, 2023).

2.3.2. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu etkileyen birçok unsur söz konusu olmakla beraber temelde çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörler 2'ye ayrılabilir. Bunlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

2.3.2.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler genel olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, maaş, unvan, iş deneyimi, eğitim durumu ve kişilik yapısı olarak ayrılabilir.

Cinsiyet açısından incelendiğinde iş doyumunun belirli bir fark göstermediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yaş arttıkça iş doyumunu da aynı oranda artacaktır. En yüksek iş doyumunun ortalama 40'lı yaşlardaki kişilerde görüldüğü bilinmektedir. Gençlerde ise iş doyumunu oranı oldukça düşüktür. Bunun yanı sıra evli olan kişilerin bekar olanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğuna dair çalışmalar olsa da arasında ilişkinin olmadığını söyleyen araştırmaların varlığı da söz konusudur. Çalışların unvan derecesi incelendiğinde ise

iş doyumunu ile paralel bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bir diğer değişken olan iş deneyimi ise tam tersi etki gösterir, çalışanın iş deneyimi ve çalışma süresi arttıkça iş doyumunda bir azalma olması olasıdır. İşe başlarken var olan doyum ile sonraki yıllarda oluşan doyum anlamlı düzeyde farklı olacaktır. Aynı şekilde eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunu beklentiler nedeniyle azalacaktır. Son olarak kişilik yapısının iş doyumuna olan etkisi incelendiğinde özellikle nörotik kişilik yapısındaki çalışanlar ön plana çıkar. Bu anlamda nörotik kişiler oldukça karamsardırlar, duyguları da olumsuz yönde olacağından iş doyumları fazlasıyla düşük olacaktır (Çimen, 2000; Kocagazıoğlu, 2019; Tüzün, 2002).

2.3.2.2. Örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler maaş, iş yerinin koşulları, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, yükselme olanakları ve yönetimin işleyişi olarak sınıflandırılabilir.

Maaş düzeyleri incelendiğinde çalışanın maaşının artması iş doyumunun da artmasına yol açtığı görülmektedir. Bu durum var olan beklentilerin karşılanma düzeyi ile ilişkilidir. Bununla beraber çalışanın unvanı ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki vardır. İş yeri koşulları ise ne kadar iyi olursa iş doyumunu da o derece artacaktır. Koşullar genel olarak iş yerinin ışık, ısı, havalandırma, temizlik gibi kriterlerdir. Bu kriterlerin yeterli olmaması durumunda kişinin motivasyonu düşecek ve iş doyumunu da azalacaktır. Aynı zamanda kişinin çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi de çok önemlidir. Ne kadar iyi bir iletişim ve arkadaşlık ortamı olursa çalışanın iş doyumunu da o düzeyde artacaktır. Çünkü işe dair olumlu duyguları ve tutumları artış gösterecektir. Bu durum aynı şekilde yönetimle olan ilişkilerde de geçerlidir. Çalışanların yöneticileriyle olan pozitif ilişkisi iş doyumunu da olumlu anlamda etkileyecektir. Bununla beraber çalışanlar yaptıkları işler sonucunda ödüllendirilmek, takdir görmek isterler. Bu ödüllendirmenin bir tarafı da terfi almaktır. Eğer çalışan yükselme olanaklarına sahipse iş doyumunu yüksek olacaktır. Burada yine beklentiler önemlidir, beklentiler karşılandığında iş doyumunun artmasıyla çalışanın verimliliği de artacaktır. Diğer bir değişken olan yönetimin işleyişi incelendiğinde ise örgütün çalışana ne kadar olanak sağladığı ve ne kadar adaletli davrandığı gibi politikalar söz konusudur (Eğinli, 2009; Kocagazıoğlu, 2019). Bu yönden olumlu algılanan örgüt, çalışanın iş doyumunun artmasına neden olacaktır.

2.3.3. İş doyumunun sonuçları

İş doyumunun sonuçları incelenirken bireysel ve örgütsel açıdan bir ayrım söz konusuken bunun yanında iş doyumunun yüksek veya düşük olması da beraberinde farklı sonuçları getirecektir.

2.3.3.1. Bireysel sonuçlar

İş doyumunu yüksek çalışan hem kendi için hem de çalıştığı örgüt için olumlu bir etkiye neden olacaktır. İş doyumunun birey açısından sonuçları özellikle fiziksel ve psikolojik anlamda görülmektedir. İş doyumunu yüksek çalışan fiziksel anlamda daha sağlıklı ve güçlüdür. Psikolojik anlamda ise daha mutlu oldukları için stres ve depresyon gibi olumsuzluklardan daha uzaktırlar. İş doyumunu yüksek çalışanların beklentileri karşılanmıştır bu nedenle daha isteklidirler. Verilen görevleri yerine getirme konusunda ilgilidirler. Bununla beraber performans, yaratıcılık ve katılımları yüksektir. Aynı zamanda iş doyumunu yüksek çalışanın hem çalışma arkadaşları hem de yönetimle olan ilişkisi iyidir. Bu da çalışanın işe olan bağlılığını artırır. İş doyumunu düşük olan çalışanlarda ise durum tam tersidir. Çalışan psikolojik olarak çökkündür, uyku ve iştah problemleri yaşama olasılığı yüksektir. Kişi işinden ve sağladığı olanaklardan memnun değildir bu nedenle de negatif bir duygudurumuna sahiptir. Beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğü için işe olan bağlılığı azalır, yabancılaşma söz konusudur. İş doyumunu düşük olduğundan çalışma arkadaşları ve yöneticilerle arasında çatışma vardır. Bu da ilişkilerinde uyumsuzluğa yol açar. Çalışan sıklıkla şikâyet ve eleştirilerde bulunur, davranışları da bu yöndedir. Verilen görevleri yavaş ve isteksiz bir şekilde yapar (Akıncı, 2002; Eroğlu, 2008; Özpehlivan, 2019). Tabi iş doyumunu kavramı duygularla ilişkili olduğundan dolayı çalışanların algılayış ve kişilik özelliklerine göre bu sonuçlar farklılık gösterecektir.

2.3.3.2. Örgütsel sonuçlar

Çalışma hayatının gelişmesi ve ilerlemesi beraberinde işe bağlı problemlerin artmasına neden olmuştur. Çalışanların işlerine karşı negatif duygular beslemesi sonucunda hem çalışanı hem de örgütü etkileyen bir döngüye girilmiş olur. İşinden memnun olmayan çalışanın verimliliği de işinden aldığı haz da düşecektir. Bu da çalışanın iş doyumundaki düşüşe işaret eder. Örgütlerin hedefi ise bu durumu en aza indirmektir (Eğinli, 2009).

İş doyumu yüksek olan çalışanlar örgütler açısından belirli sonuçlara neden olur. İş doyumu yüksek olan çalışan işinin getirdiği sorumlulukları ilgiyle ve sevgiyle yapacaktır. İşine karşı olan bu sevgi takım arkadaşlarıyla da olan ilişkisini güçlendirecektir (Özpehlivan, 2019). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanın işe bağlılığı da yüksektir. Bu da bireyin çalıştığı örgüt için oldukça olumlu sonuçlar meydana getirir. Hem verimlilik hem de ciro anlamında bir yükseliş söz konusudur. Çalışanın sorumluluğunda olan işlerde herhangi bir aksama olmaz, örgütün hedef ve istekleriyle aynı düzeyde ilerler. Bu da örgütlerin hem kendi içindeki performansının artmasına hem de rakiplerine karşı bir avantaja sahip olmasına neden olur. İş doyumunun yüksek olması aynı zamanda çalışma ortamında meydana gelecek sorunlarında azalmasına neden olacaktır. Diğer bir taraftan bakıldığında ise düşük iş doyumu örgüte olan bağlılığı azaltacağından birtakım problemleri de beraberinde getirecektir. İş doyumu düşük olan çalışan verilen sorumlulukları yerine getirmede sorun yaşar bu da işin yavaşlamasına neden olur. Aksayan işler ise örgüt açısından zorlayıcı olabilir. Bireyin içinde bulunduğu olumsuz ruh hali işte devamsızlık yapmasına da yol açar. Çalışan işe devam etmekte zorlanır, geç kalma gibi problemleri vardır ve sürekli bahaneler üretir. Devamında ise çalışan kendine uygun başka işler aramaya başlar. Fakat bu durum karmaşaya ve çalışanın var olan işine uyum sağlamasında zorluğa neden olmaktadır. Bu içsel çatışmanın sonu ise işten ayrılmaya kadar gidebilir. Tabi bu durum örgüt içinde zorlayıcıdır çünkü hem zaman hem de verilen emek konusunda bir kayıp söz konusudur (Akıncı, 2002; Eroğlu, 2008; Özpehlivan, 2019). Bu kaybın en aza indirgenmesi ise ancak örgütlerin çalışanlarının iş doyumlarını sağlaması ile gerçekleşecektir.

İş doyumu kavramının dinamik bir yapıya sahip olduğu da unutulmamalıdır. Bu nedenle örgütler çalışanların iş doyum düzeylerini sadece anlık değil, bir süreç içerisinde takip etmelidirler (Akıncı, 2002). Bu şekilde bir uygulama hem çalışan açısından hem de örgüt açısından olumlu sonuçlara yol açacaktır. Ayrıca iş doyumu ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide önemlidir. Örgütler çalışanların mevcut işine dair gerekli mesleki gelişimi desteklemelidir. Açık bir görev kimliği, gerekli becerilerin kazandırılması, eğitimlerin verilmesi kısaca işe yönelik becerilerin geliştirilmesi çalışanın işe olan bağlılığının arttıracaktır. İşe daha istekli gelen, iş doyumunu sağlamış çalışanın verimliliği de artacaktır. Bunun sonucunda hem çalışan devamsızlığı azalacak hem de örgüt cirosu yükselişe geçecektir (Daryanto, 2014).

2.4. Depresyon, Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmalar

Literatür incelendiğinde depresyon ile tükenmişlik ve depresyon ile iş doyumu ilişkisi üzerine birçok araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmaların daha çok hizmet sektörü kapsamında sağlık çalışanları, öğretmenler ve tıp öğrencileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Mağaza çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar az sayıda olsa da literatür kapsamında bu çalışmalara da yer verilmiştir. Bunun yanı sıra son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan Corona Virus Disease-19 (Covid-19) salgınının depresyon, tükenmişlik ve iş doyumuna olan etkisi de literatürde önemli bir yere sahiptir.

2.4.1. Depresyon ve tükenmişlik ilişkisi

Toth-Kiraly ve Istvan (2021) sekiz yıllık bir sürede gerçekleşen çalışmada tükenmişlik ve depresyon arasındaki ilişkiye ve bunların çalışanlar üzerindeki psikolojik ve fizyolojik etkilerine odaklanmışlardır. Araştırmaya göre tükenmişlik sonucu çalışanlar bu durumun üstesinden gelebilmek için çaba sarfederken psikolojik olarak yıpranırlar. Aynı zamanda yaşanan bu karmaşanın çalışanın sosyal hayatına etkisi beraberinde depresyon getirmektedir. Bu anlamda tükenmişlik ve depresyon kavramlarının birbirleriyle anlamlı yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

Fabrika çalışanlarının yalnızlık, depresyon ve tükenmişliğinin incelenmesi üzerinde yapılan başka bir araştırmaya göre ise çalışanların depresyona sahip olmaları yalnızlık ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları yaşamalarına sebep olmaktadır. Depresyon arttığında diğer değişkenlerde artmaktadır. Bu veriler sonucunda çalışanların depresyon ve tükenmişlik yaşama olasılıklarının en aza indirgenmesi, doğurduğu sonuçlar bakımından örgütler tarafından dikkate alınması gereken konular olduğu anlaşılmaktadır (Tüfekçi ve Karaca, 2021). Çalışanın depresyon yaşıyor olması bunun yanında tükenmişliği de beraberinde getirebilir.

Bahadır ve Kalender (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada depresyon, tükenmişlik ve yaşam kalitesi kavramlarını incelemişlerdir. Çalışmaya göre sağlık memurları ve hemşireler en fazla depresyon ve tükenmişlik düzeyine sahip sağlık çalışanlarıdır. Bu durum en düşük yaşam kalitesinin de yine bu grupta olmasına neden olmuştur. Çalışanların depresyona sahip olmaları özellikle psikolojik düzeyde ve sosyal anlamda negatif etkiler ortaya çıkarmıştır.

Hazır ve Orel (2014) zincir süpermarket çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile işe olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda çalışanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanlarındaki artışın beraberinde işe olan bağlılıkta azalma getirdiğini saptamışlardır. Ayrıca çalışanların kişisel başarı algılayışlarındaki olumsuzluk da işe bağlılıkta bir azalma getirecektir. Başka bir araştırmaya göre ise benzer şekilde organize perakende sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile işe olan bağlılıkları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Çalışma sonucunda iki değişken arasında anlamlı ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça işe olan bağlılıkları azalmıştır (Hazır ve Orel, 2014).

Emel Faiz'in satış personelleri üzerinde yaptığı bir araştırmada ise iş yükü ve tükenmişliğin çalışanların ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Faiz, 2019).

Covid-19 kapsamında yapılan araştırmalarda da depresyon ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Buradaki bulgulara diğer çalışmalarla benzer niteliktedir. Arpacıoğlu, Baltacı ve Ünübol (2021) Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanları üzerinde tükenmişlik, covid-19 korkusu, depresyon ve mesleki doyum değişkenlerini incelemiştir. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeyleri kapsamında kadınların erkeklerden daha fazla depresyon ve tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur. Çalışma yıllarına göre bakıldığında ise 0-4 yıl arası çalışanların en yüksek tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Covid-19 gibi zorlayıcı ve strese neden olan bu durum karşısında çalışanların depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmektedir.

2.4.2. Depresyon ve iş doyumu ilişkisi

Uysal, Oğuzhan ve Aslan (2023) depresyonun bağlamsal performansa etkisi ve iş yerindeki mutluluğun aracı rolünün incelenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada depresyonun işyerindeki mutluluğu etkilediği ve bunun negatif yönde anlamlı bir etki olduğu bulunmuştur. Depresyona sahip birey işyerinde mutsuzdur bu nedenle çalışma verimliliği düşüktür. Tam tersi bir durum olan işyerinde mutlu olma halinin ise çalışanın performansına pozitif yönde etki ettiği görülmüştür. Bu anlamda işyerinde mutlu olan çalışanın verimliliği de artacaktır.

Sosyal hizmet çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise çalışanların iş memnuniyeti, tükenmişlik ve depresyon düzeyleri incelenmiştir. Buna göre depresyon ile tükenmenin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre çalışanların depresyon ve iş memnuniyeti düzeylerini yöneticilerin davranış şekli ve hitapları, işte yükselme, yöneticiyle olan iyi iletişim, sosyal aktiviteler ve ihtiyaçların karşılanması toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011).

Depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerini beraber inceleyen araştırmaların varlığı da söz konusudur. Erol, Sarıçiçek ve Gülseren (2007) çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve depresyon ile olan ilişkisine odaklanmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre uzun saatler çalışan asistan hekimlerde duygusal tükenmişlik ve depresyon görülme olasılığı anlamlı derecede yüksektir. İş doyumu ve depresyon arasında zıt yönde bir ilişki söz konusudur. İş doyumu yükseldikçe depresyon azalmaktadır. Yine depresyon ve tükenmişlik arasında da anlamlı bir ilişki söz konusu bulgular arasındadır. Çalışmanın sonucunda asistan hekimlerin tükenmişlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiş ve bu düzeyin depresyon ile ilişkili olabileceği vurgulanmıştır.

Eroğul ve Örkün (2012) mavi yaka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda çalışanların iş doyumu puanları ile duygusal tükenmişlik arasında orta düzeyde, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları arasında ise düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Bu anlamda kişisel başarı alt boyutunun puanlanmasının ters puanlama kullanılarak analizinde kişisel başarı ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Çalışanların iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur.

Mağaza çalışanları üzerine yapılan bir tez çalışmasında ise duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına değinilmiştir. Antalya'da gerçekleştirilen çalışmada iş tatmini düzeyi eğitim durumu açısından incelendiğinde en fazla iş tatminine lise mezunları sahipken en düşük iş tatminine ise lisans mezunlarının sahip olduğu bulunmuştur. Yine en yüksek iş tatmini yönetici yardımcıları, 4-9 yıl aralığında bu sektörde çalışanlarda görülürken, düşük iş tatmini satış danışmanları, 3 yıldan az süredir bu alanda çalışanlarda görülmüştür. Ayrıca araştırma sonucunda iş tatmininin gelir seviyesi, örgütsel bağlılık ve duygusal zekâ ile doğru orantıda anlamlı bir ilişkiye

sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değışkenlerin artması çalışanın iş tatminini de artmasına sebep olacaktır (Özmen, 2014).

Nergiz ve Yılmaz (2016) mağaza çalışanlarının iş tatminlerinin performansa etkisi üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların iş tatminlerinin çalışan performansı üzerine etkisinin tespiti adına gerçekleştirdikleri regresyon analizine göre iş tatminindeki bir birimlik artış çalışan performansında 0,366 birimlik artışa neden olacaktır.

Daryanto (2014) ise gerçekleştirdiğı çalışmada Endonezya’da meslek okulunda çalışan öğretmenlerin memnuniyetini bireysel özellikler, iş özellikleri ve kariyer gelişimi açısından incelemiştir. Çalışma bulguları kariyer geliştirmenin özellikle iş doyumunu arttırdığını bununla beraber işe olan bağlılık ve verimliliğin de arttığını göstermiştir. İşe yönelik bilgisi ve kontrolü artan çalışan iş yerinde daha mutlu olacaktır. Mutluluk beraberinde iş doyumunun yükselmesine neden olur. Sonuç olarak da iş doyumı yüksek çalışanın işe olan bağlılığı artar bu da doğrudan kişinin daha verimli çalışmaya başlamasına sebep olur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma mağazacılık sektörü çalışanlarının depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile olan ilişkisini incelemeye yönelik ilişkisel tarama modeline dayanan bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli kapsamında değişkenlerin aralarındaki ilişki ve derecesi analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan alışveriş merkezlerinde mağazacılık sektöründe çalışan 297 kadın, 103 erkek katılımcı olmak üzere toplamda 400 kişi oluşturmaktadır. Örneklem sayısı Raosoft üzerinden hesaplanmıştır. Buna göre 2 milyon evren için %5 hata payı ve %95 güven düzeyine göre gerekli olan katılımcı sayısı 385'tir. Buna bağlı olarak araştırma için toplamda 18-65 yaş arasındaki 400 katılımcıya ulaşılmıştır. Her bir gönüllü katılımcıya kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmış ve onamları alınmıştır. Katılımcıların kimlikleri belirsizdir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; Demografik Bilgi Formu, Beck Depresyon Envanteri, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota Doyum Ölçeği.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve anketler her bir katılımcı ile yüz yüze olacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. Demografik bilgi formu

Demografik bilgi formu çalışanların; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma şekli, günlük çalışma saati, haftalık çalışma günü, çalışma pozisyonu, meslekte çalışılan toplam süre, mevcut işyerinde çalışılan toplam süre, aylık gelir, iş yeri memnuniyeti, sigara kullanımı ve alkol kullanımı olmak üzere toplam 14 sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Beck depresyon envanteri (BDE)

Aron T. Beck tarafından 1961 yılında geliştirilen Beck Depresyon Envanteri (BDE), depresyonun somatik, motivasyonel, duygusal ve bilişsel belirtilerini ölçmektedir. Beck bu ölçeği farklı depresyon türlerini ayırmak amacıyla değil, var olan depresyonun derecesini ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkiye'deki güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Hisli (1988) tarafından yapılmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliği madde analizi ve yarıya bölme kullanılarak ölçülmüştür sırası ile katsayıları 0.80 ve 0.74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise 0,87'dir (Yeşilot, Çiftçi, Seyfioğlu, Doğan ve Durna, 2019).

Toplamda 21 maddeden oluşan ölçek de her madde 0 ile 3 arasında bir puan ile derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek puanlar; en yüksek 63, en düşük ise 0'dır. Ölçeğin puan aralıkları doğrultusunda 1-10 puan arası normal, 11-16 puan aralığı orta derecede duygu durumu bozukluğu, 17-20 puan arası klinik depresyon; 21-30 arası orta düzeyde depresyon; 31-40 arası ciddi düzeyde depresyon; 41-63 arası ağır depresyon olarak sınıflandırılmaktadır (Yeşilot vd., 2019). Ölçeğin kesme noktası 17 puandır. Buna göre 17 ve daha fazla puan alan kişilerde normalin üstündeki depresyon olma olasılığı %90 doğrulukla tespit edilmektedir (Hisli, 1988).

3.3.3. Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise 1992 yılında Ergin tarafından yapılmıştır. Ölçek 22 sorudan oluşmaktadır ve sorular kendi içinde duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak üç alt boyuta ayrılmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanlarının düşük olması tükenmişliğin varlığını göstermektedir (Ergin, 1993). Araştırma kapsamında olumlu ifadelerden oluşan kişisel başarı puanının analizi için ters puanlama kullanılmış ve kişisel başarısızlık olarak yorumlanmıştır. Sonuç olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üç alt boyutundan alınan puanların yüksek olması tükenmişliğin varlığına işaret etmektedir.

Ölçekte 5'li likert tipi kullanılmıştır. Her madde 0 ile 4 arasında puan almaktadır. (0=Hiçbir zaman, 1=Çok nadir, 2=Bazen, 3=Çoğu zaman, 4=Her zaman). Ölçek de yer alan duygusal tükenmişlik boyutu 9 sorudan oluşmaktadır bunlar; 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 sayılı sorulardır. Duyarsızlaşma boyutu ise toplamda 5 sorudan oluşur

bunlar; 5, 10, 11, 15, 22 sayılı sorulardır. Son olarak ise kişisel başarı boyutu 8 sorudan oluşmaktadır bunlar; 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 sayılı sorulardır. Kişisel başarı boyutuna ait sorular ters puanlanmaktadır.

Ölçeğin güvenirlik katsayıları Ergin (1993) tarafından duygusal tükenmişlik için 0.83, duyarsızlaşma için 0.65 ve kişisel başarı için 0.72 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Minnesota doyum ölçeği (MDÖ)

Minnesota Doyum Ölçeği Weiss, Davis, England ve Lofguist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik, güvenirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Buna bağlı olarak ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,77 bulunmuştur. Ölçekte 5’li likert kullanılmıştır. Her madde 1 ile 5 arası puanlandırılmaktadır. Puanlamanın karşılığı 1 puan=Hiç memnun değilim, 2 puan=Memnun değilim, 3 puan=Kararsızım, 4 puan=Memnunum, 5 puan=Çok memnunum olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin 100 sorudan oluşan uzun ve 20 sorudan oluşan kısa formu bulunmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. Ölçekten alınan 25 puan ve altı düşük iş tatminini, 26 – 74 puan arası normal iş tatminini, 75 ve üzeri puan ise yüksek iş tatminini göstermektedir (Tüzün, 2002).

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuta sahiptir (Doğan ve Akandere, 2019). İçsel doyum alt boyutunu 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı sorular oluşturmaktadır. Buradaki sorulardan toplanan puanların 12’ye bölünmesi içsel doyum puanını ifade eder. Dışsal doyum alt boyutunu 5,6,12,13,14,17,18,19 numaralı sorular oluşturmaktadır. Buradaki sorulardan toplanan puanların 8’e bölünmesi ise dışsal doyum puanını oluşturur. Genel doyum ise tüm sorulardan elde edilen puanların toplamını ifade eder (Yelboğa, 2007). Ölçekteki soruların içeriğini başarı, yetenek ifadesi, otorite, aktivite, ilerleme, ücret, ahlaki değer, yaratıcılık, bağımsızlık, çalışma arkadaşları ile ilişki, taktir, işletme politikaları ve işletme uygulamaları, sorumluluk, güvence, sosyal hizmet, mevki, çeşitlilik, çalışma koşulları, insan ilişkilerinde ve teknik konulardaki yönetim oluşturmaktadır (Tüzün, 2002).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS-22) kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri, çeşitli değişkenler ve kullanılan depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu ölçeklerinden elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri analiz edilmiştir. Beck depresyon ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota doyum ölçeğinin normal dağılıma uygun olup olmadığı basıklık ve çarpıklık katsayıları temel alınarak incelenmiş ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Beck depresyon, Maslach tükenmişlik ve Minnesota doyum ölçek puanları ile çalışanların kişisel bilgilerine göre değişkenlerin grup ortalama puanları kullanılarak farklılığın incelenmesi adına iki grup ortalamaları arasındaki farkın tespiti için Bağımsız gruplar t testi, ikiden daha çok grup ortalaması arasındaki farkın tespiti için Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyansların homojenlik şartı sağlamadığı durumlar için Welch testi sonuçları dikkate alınmıştır. Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak adına varyanslar eşit dağıldı ise post-hoc testlerinden Bonferroni testi, varyanslar eşit dağılmadığı durumlarda ise post-hoc testlerinden Tamhane uygulanmıştır. Ayrıca Anova testi sonucu düşük düzeyde anlamlı çıkan verilerin analizi için post-hoc testlerinden LSD kullanılmıştır. Depresyon ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ve depresyon ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla ise Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarının depresyon üzerindeki etkisi ve iş doyumunun depresyon üzerindeki etkisini incelemek adına ise Binary Lojistik Regresyon analizi uygulanmıştır. Bulguların yorumlanmasında istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Verilere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı

Özellikler	Gruplar	N	%
cinsiyet	erkek	103	25,8
	kadın	297	74,3
	Total	400	100,0
yaş	18-25	248	62,0
	26-35	121	30,3
	36-45	26	6,5
	46-55	3	,8
	56-65	2	,5
	Total	400	100,0
medeni durum	evli	61	15,3
	bekar	329	82,3
	boşanmış	10	2,5
	Total	400	100,0
eğitim	lise	138	34,5
	ön lisans	151	37,8
	lisans	103	25,8
	yüksek lisans	8	2,0
	Total	400	100,0
pozisyon	satış danışmanı	247	61,8
	depo personeli	16	4,0
	kasa personeli	37	9,3
	görsel uzman	14	3,5
	yönetici adayı	13	3,3
	yönetici	50	12,5
	diğer	23	5,8
	Total	400	100,0
aylık gelir	5.000 tl altı	25	6,3
	5.001 tl-10.000 tl	81	20,3
	10.001 tl-14.000 tl	195	48,8
	14.001 tl-17.000 tl	60	15,0
	17.001 tl-26.000 tl	30	7,5
	26.001 tl ve üstü	9	2,3
	Total	400	100,0

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 1’de araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklere göre dağılımı verilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların 103’ünün erkek (%25,8), 297’sinin ise kadın (%74,3) olduğu görülmektedir. Yaş aralığına bakıldığında 18-25 yaş arası 248 (%62), 26-35 yaş arası 121 (%30,3), 36-45 yaş arası 26 (%6,5), 46-55 yaş arası 3 (%0,8) ve 56-65 yaş arası 2 (%0,5) kişinin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 61’i evli (%15,3), 329’u bekar (%82,3), 10’u boşanmıştır (%2,5). Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise 138 katılımcı lise (%34,5), 151 katılımcı  n lisans (%37,8), 103 katılımcı lisans (%25,8), 8 katılımcı yüksek lisans (%2) mezunu veya öğrencisidir. Tablo  alışma pozisyonuna göre incelendiğinde ise katılımcıların 247’sinin (%61,8) satış danışmanı, 16’sının (%4) depo personeli, 37’sinin (%9,3) kasa personeli, 14’ünün (%3,5) görsel uzman, 13’ünün (%3,3) yönetici adayı, 50’sinin (%12,5) yönetici ve 23 kişinin (%5,8) diğer olarak adlandırılan pozisyonda çalıştığı görülmektedir. Aylık gelir açısından bakıldığında ise 5.000 tl altı maaş alan 25 (%6,3) kişi, 5.001 tl-10.000 tl arası maaş alan 81 (%20,3) kişi, 10.001 tl-14.000 tl arası maaş alan 195 (%48,8) kişi, 14.001 tl-17.000 tl arası maaş alan 60 (%15) kişi, 17.001 tl-26.000 tl arası maaş alan 30 (%7,5) kişi, 26.001 tl ve üstü maaş alan 9 (%2,3) kişi vardır.

Tablo 2. Katılımcıların çeşitli değişkenlere göre dağılımı

Değişkenler	Gruplar	N	%
çalışma şekli	tam zamanlı	261	65,3
	yarı zamanlı	109	27,3
	vardiyalı	30	7,5
	Total	400	100,0
günlük çalışma saati	1-4 arası	4	1,0
	5-8 arası	240	60,0
	9-11 arası	135	33,8
	12 ve fazlası	21	5,3
	Total	400	100,0
haftalık çalışılan gün sayısı	1-2 gün	13	3,3
	3-4 gün	87	21,8
	5-6 gün	288	72,0
	7 gün	12	3,0
	Total	400	100,0
meslekte çalışılan toplam süre	1 yıldan az	103	25,8
	1-5 yıl arası	214	53,5
	6-10 yıl arası	56	14,0
	11-15 yıl arası	15	3,8
	15 yıldan fazla	12	3,0
	Total	400	100,0
mevcut iş yerindeki çalışma süresi	1 yıldan az	150	37,5
	1-3 yıl arası	161	40,3
	4-6 yıl arası	59	14,8
	7-9 yıl arası	20	5,0
	10 yıldan fazla	10	2,5
	Total	400	100,0
sigara	Total	400	100,0
	evet	155	38,8
	hayır	245	61,3
alkol	Total	400	100,0
	evet	89	22,3
	hayır	311	77,8
	Total	400	100,0

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 2’de araştırmaya katılan kişilerin çeşitli değişkenlere göre dağılımı verilmiştir. Katılımcıların 261’i (%65,3) tam zamanlı, 109’u (%27,3) yarı zamanlı, 30’u (%7,5) vardiyalı çalışmaktadır. Günlük çalışma saati incelendiğinde 1-4 saat arası çalışan 4 (%1) kişi, 5-8 saat arası çalışan 240 (%60) kişi, 9-11 saat arası çalışan 135 (%33,8) kişi, 12 saat ve fazlası çalışan 21 (%5,3) kişi bulunmaktadır. Haftalık çalışılan gün sayısına göre ise 1-2 gün çalışan kişi sayısı 13 (%3,3), 3-4 gün çalışan kişi sayısı 87 (%21,8), 5-6 gün çalışan kişi sayısı 288 (%72), 7 gün çalışan kişi sayısı 12

(%3)'dür. Katılımcılar meslekte çalıştıkları toplam süreye göre incelendiklerinde 1 yıldan az çalışan 103 (%25,8) kişi, 1-5 yıl arası çalışan 214 (%53,5) kişi, 6-10 yıl arası çalışan 56 (%14) kişi, 11-15 yıl arası çalışan 15 (%3,8) kişi ve 15 yıl ve fazla süredir çalışan 12 (%3) kişinin olduğu görülmektedir. Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre incelendiğinde ise 150 (%37,5) kişinin 1 yıldan az, 161 (%40,3) kişinin 1-3 yıl arası, 59 (%14,8) kişinin 4-6 yıl arası, 20 (%5) kişinin 7-9 yıl arası, 10 (%2,5) kişinin ise 10 yıldan fazla süredir aynı iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların sigara kullanım durumları incelendiğinde 155 (%38,8) kişinin sigara kullandığı, 245 (%61,3) kişinin ise sigara kullanmadığı görülmektedir. Ayrıca alkol kullanım durumlarına göre katılımcıların 89'u (%22,3) alkol kullandığını, 311'i (%77,8) alkol kullanmadığını belirtmiştir.

Tablo 3. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılımı analizi

	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	Skewne ss	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği p	
Beck Depresyon	400	,00	2,48	,741	,810	,570	,079	,000
Maslach Tükenmişlik	400	,00	3,77	1,684	-,106	,049	,060	,001
Duygusal Tükenme	400	,30	4,00	2,049	-,005	-,610	,045	,046
Duyarsızlaşma	400	,00	4,00	1,503	,431	-,470	,082	,000
Kişisel Başarı	400	,00	3,75	1,420	,431	,010	,062	,001
Minnesota Doyum	400	1,20	5,00	3,320	-,225	-,102	,048	,025

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 3'te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarına ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılım analizi verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Beck depresyon envanterinin puan ortalamasının 0.741, Maslach tükenmişlik ölçeğinin puan ortalamasının 1.684 olduğu görülmektedir. Ayrıca Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal tükenme boyutunun puan ortalaması 2.049, duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması 1.503, kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması 1.420'dir. Minnesota doyum ölçeğinin puan ortalaması ise 3.320'dir.

Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi göz önüne

alınarak incelendiğinde verilerin normal dağılım göstermedikleri bulunmuştur ($p<0.05$). Ancak normal dağılımın belirlenmesinde kullanılan varsayımlardan olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 arasında olmasından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 4. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Beck Depresyon	erkek	103	,741	,5191	398	,006	,995
	kadın	297	,741	,4528			
Maslach Tükenmişlik	erkek	103	1,595	,5620	398	-1,66	,097
	kadın	297	1,714	,6469			
Duygusal tükenme	erkek	103	2,035	,7567	398	-,204	,838
	kadın	297	2,054	,8463			
Duyarsızlaşma	erkek	103	1,477	,8940	398	-,317	,751
	kadın	297	1,511	,9555			
Kişisel başarı	erkek	103	1,241	,7187	398	-2,84	,005*
	kadın	297	1,482	,7479			
Minnesota Doyum	erkek	103	3,324	,7144	398	,055	,957
	kadın	297	3,319	,7396			

Bağımsız örneklem t testi, * $p<0.05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 4'te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu anlamda uygulanan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre Beck depresyon envanteri, Minnesota doyum ölçeği, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan kişisel başarı alt boyutu ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir fark bulunmaktadır $t(398)=-2.84$, $p<0,05$. Kadın çalışanların ($\bar{x}=1.48$) kişisel başarı puanı erkek çalışanlara ($\bar{x}=1.24$) göre daha yüksektir.

Tablo 5. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Yaş Grupları												
	18-25 arası (n=248)		26-35 arası (n=121)		36-45 arası (n=26)		46-55 arası (n=3)		56-65 arası (n=2)			
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,747	,435	,730	,507	,771	,633	,650	,244	,404	,168	,334	,855
Maslach Tükenmişlik	1,69	,621	1,67	,636	1,55	,672	2,12	,547	1,50	,514	,707	,588
Duygusal tükenme	2,07	,820	2,04	,831	1,90	,741	1,80	1,34	1,45	1,48	,603	,661
Duyarsızlaşma	1,47	,934	1,57	,950	1,43	,901	1,60	1,20	1,70	1,83	,288	,886
Kişisel başarı	1,43	,726	1,37	,767	1,34	,715	2,70	,832	1,62	1,41	2,51	,041*
Minnesota Doyum	3,31	,721	3,31	,748	3,44	,795	3,35	,912	3,40	,565	,199	,939

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 5'te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu anlamda uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre Beck depresyon envanteri, Minnesota doyum ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile yaş arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Kişisel başarı alt boyutu ile yaş arasında ise anlamlı bir farkın bulunduğu saptanmıştır ($F=2.51$; $p<0.05$).

Farkın hangi yaş grubunda olduğunu bulmak amacıyla yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre 46-55 yaş arası ($\bar{x}=2.70$) çalışanların kişisel başarı puanlarının, 18-25 yaş arası ($\bar{x}=1.43$), 26-35 yaş arası ($\bar{x}=1.37$) ve 36-45 yaş arası ($\bar{x}=1.34$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması

Medeni Durum								
	Evli (n=61)		Bekar (n=329)		Boşanmış (n=10)		F	p
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Beck Depresyon	,678	,439	,743	,469	1,057	,590	2,833	,060
Maslach Tükenmişlik	1,600	,643	1,699	,629	1,677	,439	,644	,526
Duygusal tükenme	1,929	,804	2,082	,825	1,680	,781	1,931	,146
Duyarsızlaşma	1,498	,905	1,504	,947	1,480	,971	,004	,996
Kişisel başarı	1,362	,735	1,417	,745	1,862	,787	1,943	,145
Minnesota Doyum	3,465	,669	3,294	,746	3,305	,561	1,409	,246

Tek yönlü varyans analizi (Anova)

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 6’da Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasının yapılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ise medeni durum ile Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 7. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi										
	Lise (n=138)		Ön lisans (n=151)		Lisans (n=103)		Yüksek lisans (n=8)		F	p
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Beck Depresyon	,743	,472	,792	,764	,674	,468	,601	,512	1,551	,201
Maslach Tükenmişlik	1,61	,644	1,745	,586	1,701	,656	1,426	,671	1,436	,232
Duygusal tükenme	1,94	,843	2,145	,798	2,070	,822	1,725	,806	1,858	,136
Duyarsızlaşma	1,47	,934	1,562	,952	1,430	,901	1,60	1,20	1,300	,274
Kişisel başarı	1,43	,726	1,382	,772	1,346	,715	2,708	,832	,099	,960
Minnesota Doyum	3,31	,721	3,309	,746	3,442	,795	3,350	,526	1,990	,115

Tek yönlü varyans analizi (Anova)

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 7’de Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışanların eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasının yapılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ise eğitim düzeyi ile Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 8. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışma şekline göre karşılaştırılması

	Çalışma Şekli							
	Tam zamanlı (n=261)		Yarı zamanlı (n=109)		Vardiyalı (n=30)		F	p
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Beck Depresyon	,791	,489	,652	,412	,627	,439	4,383	,013*
Maslach Tükenmişlik	1,687	,644	1,744	,601	1,437	,521	2,834	,060
Duygusal tükenme	2,072	,836	2,122	,740	1,580	,867	5,536	,004*
Duyarsızlaşma	1,545	,922	1,526	,969	1,046	,876	3,900	,021*
Kişisel başarı	1,378	,790	1,469	,605	1,608	,809	1,589	,232
Minnesota Doyum	3,347	,750	3,179	,691	3,600	,621	4,452	,012*

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 8’de Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışma şekline göre karşılaştırılmasının yapılması amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre Maslach tükenmişlik genel puanı ile alt boyutlarından olan kişisel başarı puanının çalışma şekli ile aralarında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Beck depresyon envanteri ($F=4.38$; $p<0.05$), Minnesota doyum ($F=4.45$; $p<0.05$), Maslach tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ($F=5.53$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=3.90$; $p<0.05$) alt boyutlarının puanları ile çalışma şekli arasında ise anlamlı bir farklılık vardır. Farkın nerede olduğunun belirlenmesi amacıyla uygulanan Bonferroni testi sonuçlarına göre tam zamanlı çalışan ($\bar{x}=,791$) kişilerin yarı zamanlı ($\bar{x}=,652$) çalışan kişilere göre depresyon puanları daha yüksektir. Tükenmişlik incelendiğinde ise duygusal tükenme puanları açısından çalışma şeklinin,

tam zamanlı ($\bar{x}=2,07$) çalışanların, vardiyalı ($\bar{x}=1,58$) çalışanlara göre yarı zamanlı ($\bar{x}=2,12$) çalışanlarda yine vardiyalı ($\bar{x}=1,58$) çalışanlara göre daha yüksek tükenmişliğe sahip oldukları ve aynı şekilde duyarsızlaşma boyutu puanlarına göre de tam zamanlı ($\bar{x}=1,54$) çalışanların vardiyalı ($\bar{x}=1,04$) çalışanlara, yarı zamanlı ($\bar{x}=1,52$) çalışanların ise vardiyalı ($\bar{x}=1,04$) çalışanlara göre daha yüksek tükenmişliğe sahip oldukları belirlenmiştir. Minnesota doyum ölçeği puanlarına göre ise vardiyalı çalışanların ($\bar{x}=3,60$) yarı zamanlı çalışanlara ($\bar{x}=3,17$) göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının günlük çalışma saatine göre karşılaştırılması

	Günlük Çalışma Saati									
	1-4 arası (n=4)		5-8 arası (n=240)		9-11 arası (n=135)		12 ve fazlası (n=21)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,940	,651	,706	,463	,755	,461	1,013	,499	3,119	,026*
Maslach Tükenmişlik	1,875	,769	1,631	,634	1,735	,625	1,924	,463	2,023	,110
Duygusal tükenme	2,075	,699	1,965	,830	2,168	,799	2,233	,838	2,149	,094
Duyarsızlaşma	1,600	1,275	1,429	,936	1,586	,932	1,790	,919	1,528	,207
Kişisel başarı	1,812	,753	1,433	,707	1,351	,805	1,636	,776	1,363	,254
Minnesota Doyum	3,137	,806	3,390	,733	3,247	,726	3,040	,670	2,302	,077

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumuna ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 9’da Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının günlük çalışma saatine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile günlük çalışma saati arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Beck depresyon envanteri puanları ile günlük çalışma saati arasında ise anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F=3,11$; $p<0,05$). Farkın incelenmesi adına yapılan Bonferroni testi sonucuna göre 12 saat ve fazlası çalışan ($\bar{x}=1,01$) kişilerin 5-8 saat arası çalışan ($\bar{x}=,706$) kişilere göre depresyon puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının haftalık çalışılan gün sayısı göre karşılaştırılması

Haftalık Çalışılan Gün Sayısı										
	1-2 gün (n=13)		3-4 gün (n=87)		5-6 gün (n=288)		7 gün (n=12)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,619	,486	,640	,409	,774	,474	,809	,663	2,211	,086
Maslach Tükenmişlik	1,678	,603	1,706	,644	1,673	,631	1,787	,475	,175	,913
Duygusal tükenme	1,730	,673	2,143	,777	2,038	,843	1,975	,787	1,080	,357
Duyarsızlaşma	1,676	,991	1,480	1,034	1,496	,906	1,633	1,015	,246	,865
Kişisel başarı	1,682	,571	1,383	,602	1,408	,786	1,687	,868	1,140	,275
Minnesota Doyum	3,361	,620	3,205	,710	3,358	,751	3,212	,459	1,079	,358

Tek yönlü varyans analizi (Anova)

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 10’da Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları haftalık çalışılan gün sayısına göre karşılaştırılmıştır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları incelendiğinde Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile haftalık çalışılan gün sayısı arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 11. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışma pozisyonuna göre karşılaştırılması

	Çalışma Pozisyonu															
	Satış danışmanı (n=247)		Depo personeli (n=16)		Kasa personeli (n=37)		Görsel uzman (n=14)		Yönetici adayı (n=13)		Yönetici (n=50)		Diğer (n=23)		F	p
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Beck Depresyon	,723	,453	,973	,521	,592	,403	,710	,270	,668	,308	,796	,561	,935	,574	2,17	,105
Maslach Tükenmişlik	1,705	,637	,769	,370	,630	,698	1,883	,535	1,667	,710	1,589	,659	1,573	,474	,689	,659
Duygusal tükenme	2,063	,820	,956	,765	,00	,867	2,692	,823	2,053	,704	1,99	,888	1,765	,585	2,02	,062
Duyarsızlaşma	1,503	,957	,375	,768	,394	,972	1,857	,899	1,646	1,013	1,488	,902	1,495	,908	,512	,799
Kişisel başarı	1,449	,729	,796	,789	,405	,699	1,035	,471	1,298	,726	1,262	,921	1,521	,594	1,886	,082
Minnesota Doyum	3,301	,737	,962	,611	,314	,709	3,075	,557	3,623	,844	3,519	,754	3,337	,671	1,939	,074

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 11’de Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları çalışma pozisyonuna göre karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile çalışma pozisyonu arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 12. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının meslekte çalışılan süreye göre karşılaştırılması

Meslekte Çalışılan Süre												
	1 yıldan az (n=103)		1-5 yıl arası (n=214)		6-10 yıl arası (n=56)		11-15 yıl arası (n=15)		15 yıldan fazla (n=12)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,690	,420	,759	,469	,805	,574	,749	,361	,555	,436	1,110	,364
Maslach Tükenmişlik	1,507	,617	1,784	,605	1,653	,600	1,793	,688	1416	,816	4,254	,002*
Duygusal tükenme	1,756	,765	2,199	,804	2,010	,813	2,213	,851	1,866	1,028	5,606	,000*
Duyarsızlaşma	1,269	,881	1,574	,970	1,603	,830	1,720	,915	1,483	1,145	2,290	,059
Kişisel başarı	1,456	,747	1,452	,739	1,330	,753	1,400	,899	1,00	,581	1,316	,263
Minnesota Doyum	3,499	,697	3,179	,723	3,392	,705	3,653	,635	3,554	,937	4,919	,001*

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 12’de Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile meslekte çalışılan süre, tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda Beck depresyon envanteri ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ile meslekte çalışılan süre arasında anlamlı bir farkın olmadığı ($p>0.05$), Maslach tükenmişlik ($F=4.25$; $p<0.05$) genel puanı ve tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ($F=5.60$; $p<0.05$) ile meslekte çalışılan süre arasında ise anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda Minnesota doyum ölçek puanı ile meslekte çalışılan süre arasında da anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmaktadır ($F=4.91$; $p<0.05$).

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Bonferroni testi sonucunda 1-5 yıl arası ($\bar{x}=1,78$) çalışanlar 1 yıldan az ($\bar{x}=1,50$) çalışanlara göre daha çok tükenmişlik puanına sahiptirler, duygusal tükenme alt boyutunda da benzer şekilde 1-5 yıl arası ($\bar{x}=2,19$) çalışanların 1 yıldan az ($\bar{x}=1,75$) süredir çalışanlara göre daha yüksek duygusal tükenme puanına sahip olduğu görülmektedir. İş doyumu açısından incelendiğinde ise 1 yıldan az ($\bar{x}=3,49$) çalışanların 1-5 yıl arası ($\bar{x}=3,17$) çalışanlara göre iş doyum puanları daha yüksektir.

Tablo 13. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre karşılaştırılması

Mevcut İş Yeriindeki Çalışma Süresi												
	1 yıldan az (n=150)		1-3 yıl arası (n=161)		4-6 yıl arası (n=59)		7-9 yıl arası (n=20)		10 yıldan fazla (n=10)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,649	,398	,785	,498	,798	,489	,859	,601	,823	,447	2,425	,048*
Maslach Tükenmişlik	1,507	,621	1,757	,604	1,849	,595	1,875	,656	1,804	,702	5,320	,000*
Duygusal tükenme	1,802	,766	2,200	,838	2,161	,745	2,315	,954	2,130	,804	5,796	,000*
Duyarsızlaşma	1,246	,881	1,539	,963	1,854	,859	2,020	,725	1,660	1,147	6,885	,000*
Kişisel başarı	1,417	,740	1,400	,740	1,506	,793	1,281	,637	1,562	,934	,485	,747
Minnesota Doyum	3,485	,668	3,186	,733	3,268	,781	3,282	,899	3,415	,597	3,461	,009*

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumuna ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 13'te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının çalışanların mevcut iş yerindeki çalışma sürelerine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre kişisel başarı alt boyut puanı ile mevcut iş yerindeki çalışma süresi arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Beck depresyon ($F=2.42$; $p<0.05$), Maslach tükenmişlik ölçeği ($F=5.32$; $p<0.05$), duygusal tükenme alt boyutu ($F=5.79$; $p<0.05$), duyarsızlaşma alt boyutu ($F=6.85$; $p<0.05$) ve Minnesota doyum ölçeği ($F=3.46$; $p<0.05$) puanları ile mevcut iş yerindeki çalışma süresi arasında ise anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu inceleyebilmek amacıyla yapılan Bonferroni testi sonucuna göre 1-3 yıl arası ($\bar{x}=1,75$) çalışan ve 4-6 yıl arası ($\bar{x}=1,84$) çalışan kişiler, 1 yıldan az ($\bar{x}=1,50$) süredir aynı işyerinde çalışan kişilere göre daha yüksek tükenmişlik puanına sahiptirler, ayrıca tükenmenin alt boyutlarından duygusal tükenme incelendiğinde 1 yıldan az ($\bar{x}=1,80$) süredir çalışan kişilere kıyasla 1-3 yıl ($\bar{x}=2,20$) ve 4-6 yıl arası ($\bar{x}=2,16$) çalışan kişilerin daha yüksek duygusal tükenme puanına sahip olduğu görülmektedir, duyarsızlaşma boyutunda ise 1 yıldan az ($\bar{x}=1,24$) süredir çalışanlara kıyasla, 1-3 yıl ($\bar{x}=1,53$), 4-6 yıl arası ($\bar{x}=1,85$) ve 7-9 yıl arası ($\bar{x}=2,02$) çalışan kişiler daha yüksek duyarsızlaşma puanına sahiptirler. İş doyumuna göre incelendiğinde ise

1 yıldan az ($\bar{x}=3,48$) süredir çalışanların, 1-3 yıl arası ($\bar{x}=3,18$) çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu puanına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca depresyon ile mevcut iş yerindeki çalışma süresi açısından düşük düzeyde, anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Bu nedenle farkın analizi için LSD testi kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre 1 yıldan az ($\bar{x}=,649$) süredir aynı iş yerinde çalışanlara kıyasla 1-3 yıl arası ($\bar{x}=,785$) ve 4-6 yıl arası ($\bar{x}=,798$) çalışanlar daha yüksek depresyona sahiptirler.

Tablo 14. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının aylık gelire göre karşılaştırılması

Aylık Gelir														
	5.000 tl altı (n=25)		5.001-10.000 tl (n=81)		10.001-14.000 tl (n=195)		14.001-17.000 tl (n=60)		17.001-26.000 (n=30)		26.001 tl ve üstü (n=9)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,575	,403	,647	,357	,777	,479	,874	,544	,725	,511	,418	,272	3,423	,001*
Maslach Tükenmişlik	1,580	,561	1,695	,622	1,730	,643	1,769	,539	1,404	,661	1,242	,620	2,714	,020*
Duygusal tükenme	1,824	,716	2,104	,847	2,122	,802	2,095	,841	1,816	,776	1,066	,665	3,976	,002*
Duyarsızlaşma	1,344	,960	1,484	,989	1,538	,950	1,583	,843	1,473	,884	,911	,943	1,015	,409
Kişisel başarı	1,525	,647	1,390	,661	1,429	,753	1,529	,697	1,016	,715	1,833	1,44	2,745	,048*
Minnesota Doyum	3,290	,674	3,260	,709	3,288	,726	3,282	,759	3,628	,753	3,877	,679	2,365	,039*

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 14’te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile aylık gelir arasındaki farklılık tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonucu Maslach tükenmişlik alt boyutlarından olan duyarsızlaşma alt boyutu ile aylık gelir arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Bununla beraber Beck depresyon envanteri ($F=3.42$; $p<0.05$), Maslach tükenmişlik ölçeği ($F=2.71$; $p<0.05$), duygusal tükenme alt boyutu ($F=3.97$; $p<0.05$), kişisel başarı alt boyutu ($F=2.74$; $p<0.05$) ve Minnesota doyum ölçeği ($F=2.36$; $p<0.05$) ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni ve Tamhane testleri uygulanmıştır. Varyanslar homojen dağılmadığı için gelir ile depresyon ve kişisel başarı puanları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti adına Tamhane testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=,87$) maaş alan çalışanlar 26.000 tl ve üstü ($\bar{x}=,41$) maaş alan çalışanlara göre daha yüksek depresyon puanına sahiptirler. Kişisel başarı boyutu ise 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=1,52$) maaş alan çalışanlar, 17.001-26.000 tl arası ($\bar{x}=1,01$) maaş alan çalışanlara göre daha yüksek kişisel başarı puanına sahiptirler. Duygusal tükenmişliğin incelenmesi adına yapılan Bonferroni testine göre ise 26.001 tl ve üstü ($\bar{x}=1,06$) maaş alan çalışanların 5.001-10.000 tl arası ($\bar{x}=2,10$), 10.001-14.000 tl arası ($\bar{x}=2,12$) ve 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=2,09$) maaş alan çalışanlara göre daha düşük duygusal tükenme puanına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca aylık gelir ile Maslach tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında düşük düzeyde, anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Bu nedenle farkın analizi için LSD testi kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre 17.001-26.000 tl arası ($\bar{x}=1,40$) ve 26.001 tl ve üstü ($\bar{x}=1,24$) maaş alan çalışanlar 5.001-10.000 tl arası ($\bar{x}=1,69$), 10.001-14.000 tl arası ($\bar{x}=1,73$) ve 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=1,76$) maaş alanlara göre daha düşük tükenmişlik puanına sahiptirler. İş doyumuna göre ise 17.001-26.000 tl arası ($\bar{x}=3,62$) maaş alan çalışanlar 5.001-10.000 tl arası ($\bar{x}=3,26$), 10.001-14.000 tl arası ($\bar{x}=3,288$) ve 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=3,282$) maaş alan çalışanlara göre, 26.001 tl ve üstü ($\bar{x}=3,87$) maaş alan çalışanlar ise 5.000 tl ve altı ($\bar{x}=3,29$), 5.001-10.000 tl arası ($\bar{x}=3,26$), 10.001-14.000 tl arası ($\bar{x}=3,288$) ve 14.001-17.000 tl arası ($\bar{x}=3,282$) maaş alan çalışanlara göre daha yüksek iş doyum puanına sahiptirler.

Tablo 15. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının iş yeri memnuniyet derecesine göre karşılaştırılması

İş Yeri Memnuniyet Derecesi												
Çok memnunum	Memnunum		Kararsızım		Memnun değilim		Hiç memnun değilim					
(n=71)	(n=190)		(n=79)		(n=46)		(n=14)					
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	p
Beck Depresyon	,574	,393	,695	,453	,801	,482	,993	,460	1,047	,552	8,390	,000*
Maslach Tükenmişlik	1,205	,564	1,603	,569	1,846	,467	2,263	,398	2,386	,755	35,93	,000*
Minnesota Doyum	3,947	,685	3,403	,612	3,122	,567	2,663	,523	2,300	,671	44,84	,000*

Tek yönlü varyans analizi (Anova), * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 15’te Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının iş yeri memnuniyet derecesine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre Beck depresyon envanteri ($F=8.39$; $p<0.05$), Maslach tükenmişlik ölçeği ($F=35.93$; $p<0.05$) ve Minnesota doyum ölçeği ($F=44.84$; $p<0.05$) puanları ile iş yeri memnuniyet derecesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Farkın incelenmesi adına yapılan Bonferroni testi sonucuna göre iş yeri memnuniyetine kararsızım ($\bar{x}=,80$) cevabını veren çalışanlar çok memnunum cevabını ($\bar{x}=,57$) veren çalışanlara göre, memnun değilim ($\bar{x}=,99$) cevabını verenler memnunum ($\bar{x}=,69$) ve çok memnunum ($\bar{x}=,57$) cevabını verenlere göre, hiç memnunum değilim ($\bar{x}=1,04$) cevabını veren çalışanlar ise çok memnunum ($\bar{x}=,57$) cevabını veren çalışanlara göre daha yüksek depresyon puanına sahiptirler. Varyanslar homojen dağılmadığı için tükenmişlik ve iş yeri memnuniyeti arasındaki farkın tespiti adına Tamhane testi uygulanmıştır. Buna göre tükenmişlik incelendiğinde hiç memnun değilim ($\bar{x}=2,38$) cevabını veren çalışanlar, çok memnunum ($\bar{x}=1,20$), memnunum ($\bar{x}=1,60$) cevabını veren çalışanlara göre, memnun değilim ($\bar{x}=2,26$) cevabını veren çalışanlar çok memnunum ($\bar{x}=1,20$), memnunum ($\bar{x}=1,60$) ve kararsızım ($\bar{x}=1,84$) cevabını veren çalışanlara göre, memnunum ($\bar{x}=1,60$) cevabını veren çalışanlar, çok memnunum ($\bar{x}=1,20$) cevabını verenlere göre, kararsızım ($\bar{x}=1,84$) cevabını veren çalışanlar ise çok memnunum ($\bar{x}=1,20$) ve memnunum ($\bar{x}=1,60$) cevabını veren çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahiptirler. Bonferroni testi

sonucuna göre iş doyumu incelendiğinde ise çok memnunum ($\bar{x}=3,94$) cevabını veren çalışanlar memnunum ($\bar{x}=3,40$), kararsızım ($\bar{x}=3,12$), memnun değilim ($\bar{x}=2,63$), hiç memnun değilim ($\bar{x}=2,30$) cevabını verenlere göre, memnunum ($\bar{x}=3,40$) cevabını veren çalışanlar kararsızım ($\bar{x}=3,12$), memnun değilim ($\bar{x}=2,63$), hiç memnun değilim ($\bar{x}=2,30$) cevabını verenlere göre, kararsızım ($\bar{x}=3,12$) cevabını verenler memnun değilim ($\bar{x}=2,63$), hiç memnun değilim ($\bar{x}=2,30$) cevabını verenlere göre daha yüksek iş doyumu puanına sahiptirler.

Tablo 16. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının sigara kullanım durumuna göre karşılaştırılması

	Sigara	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Beck Depresyon	Evet	155	,775	,503	398	1,135	,257
	Hayır	245	,719	,447			
Maslach Tükenmişlik	Evet	155	1,582	,633	398	-2,606	,009*
	Hayır	245	1,748	,619			
Duygusal tükenme	Evet	155	1,970	,836	398	-1,528	,127
	Hayır	245	2,099	,812			
Duyarsızlaşma	Evet	155	1,414	,899	398	-1,507	,133
	Hayır	245	1,559	,960			
Kişisel başarı	Evet	155	1,307	,726	398	-2,429	,016*
	Hayır	245	1,492	,752			
Minnesota Doyum	Evet	155	3,339	,782	398	,394	,694
	Hayır	245	3,309	,700			

Bağımsız örneklem t testi, * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 16’da Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği, alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının sigara kullanma durumuna göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu anlamda uygulanan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre Beck depresyon envanteri, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu ve Minnesota doyum ölçeği puanları ile sigara kullanımı arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Maslach tükenmişlik ölçeği ile sigara kullanımı arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır $t(398)=-2.60$, $p<0,05$. Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu ile sigara kullanımı arasında da anlamlı bir fark bulunmaktadır $t(398)=-2.42$, $p<0,05$. Sigara kullanmayan çalışanların ($\bar{x}=1.74$) tükenmişlik genel puanları sigara kullanan çalışanlara ($\bar{x}=1.58$) göre daha fazladır. Sigara kullanmayan ($\bar{x}=1.49$)

Çalışanların sigara kullanan ($\bar{x}$ =1.30) alışanlara göre kişisel başarı puanları daha yüksektir.

Tablo 17. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik leği alt boyutları ve Minnesota doyum leği puanlarının alkol kullanım durumuna göre karşılaştırılması

	Alkol	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Beck Depresyon	Evet	89	,897	,491	398	3,603	,000*
	Hayır	311	,696	,454			
Maslach Tükenmişlik	Evet	89	1,786	,623	398	1,740	,083
	Hayır	311	1,655	,626			
Duygusal tükenme	Evet	89	2,197	,791	398	1,936	,054
	Hayır	311	2,006	,828			
Duyarsızlaşma	Evet	89	1,627	,899	398	1,414	,158
	Hayır	311	1,467	,948			
Kişisel başarı	Evet	89	1,410	,686	398	-,150	,881
	Hayır	311	1,423	,764			
Minnesota Doyum	Evet	89	3,214	,763	398	-1,555	,121
	Hayır	311	3,351	,721			

Bağımsız rneklem t testi, * $p<0,05$

Kaynak: Tak, M. (2023). *alışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 17’de Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik leği, alt boyutları ve Minnesota doyum leği puanlarının alkol kullanma durumuna göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu anlamda uygulanan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre Maslach tükenmişlik leği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ve Minnesota doyum leği puanları ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Beck depresyon envanteri ile alkol kullanımı arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir $t(398)=3.60$, $p<0,05$. Alkol kullanan ($\bar{x}$ =1.49) alışanların alkol kullanmayan ($\bar{x}$ =1.30) alışanlara göre depresyon puanları daha yüksektir.

Tablo 18. Beck depresyon envanterinin Maslach tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları ile olan ilişkisinin korelasyon analizi

		Maslach	Duygusal	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
		Tükenmişlik	tükenme boyutu	boyutu	boyutu
Beck	r	,508**	,405**	,430**	,240**
Depresyon	p	,000	,000	,000	,000
	N	400	400	400	400

Pearson korelasyon analizi, ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 18’de Beck depresyon envanterinin Maslach tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları ile olan ilişkisi incelenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre çalışanların depresyon düzeyleri ile genel tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.508$, $p<.01$). Tükenmişlik boyutları incelendiğinde ise çalışanların depresyon düzeylerinin; duygusal tükenme boyutu ile arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=405$, $p<.01$), duyarsızlaşma boyutu ile orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=430$, $p<.01$), kişisel başarı boyutu ile ise düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=240$, $p<.01$).

Tablo 19. Beck depresyon envanterinin Minnesota doyum ölçeği ile olan ilişkisinin korelasyon analizi

		Minnesota Doyum
Beck	r	-,391**
Depresyon	p	,000
	N	400

Pearson korelasyon analizi, ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 19’da Beck depresyon envanterinin Minnesota doyum ölçeği ile olan ilişkisi incelenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyumu arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-391$, $p<.01$).

Tablo 20. Tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon analizi

	β	S.E.	Wald	df	p	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Duygusal tükenme boyutu	,984	,186	27,197	1	,000	2,675	1,848	3,871
Duyarsızlaşma boyutu	,408	,154	7,066	1	,008	1,504	1,113	2,032
Kişisel başarı boyutu	,700	,169	17,161	1	,000	2,014	1,446	2,804
N:400		$R^2=,287$		Model: $X^2(3)=96,170$		$p<0.05$		

Binary lojistik regresyon analizi

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 20’de tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin lojistik regresyon analizi verilmiştir. Bu anlamda çalışanların depresyon düzeyleri kesme puanı (17) kullanılarak depresyon var ve depresyon yok şeklinde kategorize edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Buna göre depresyona ilişkin toplam varyansın %29’unun ($R^2=,287$) çalışanın duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ile açıklandığı görülmektedir. Odds oranı incelendiğinde ise duygusal tükenmedeki her 1 birimlik artış çalışanlarda depresyon üzerinde 2,67 kat artışa, duyarsızlaşma boyutundaki her 1 birimlik artış depresyonda 1,50 kat artışa ve kişisel başarı boyutundaki her 1 birimlik artış depresyon üzerinde 2,01 kat artışa neden olmaktadır.

Tablo 21. İş doyumu'nun çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon analizi

	β	S.E.	Wald	df	p	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Minnesota doyum ölçeği	-1,140	,168	46,001	1	,000	,320	,230	,445
N:400		$R^2=,175$		Model: $X^2(1)=55,791$		$p<0.05$		

Binary lojistik regresyon analizi

Kaynak: Tak, M. (2023). *Çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi).

Tablo 21’de iş doyumu'nun çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin lojistik regresyon analizi verilmiştir. Bu anlamda çalışanların depresyon düzeyleri kesme puanı (17) kullanılarak depresyon var ve depresyon yok şeklinde kategorize edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu depresyonun anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna göre depresyona ilişkin toplam varyansın %17’sinin ($R^2=,175$) çalışanın iş doyumu ile açıklandığı görülmektedir. Odds oranı incelendiğinde ise iş doyumdaki her 1 birimlik artışın depresyon üzerinde 0,32 kat düşüşe sebep olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

5.1. Verilere İlişkin Tartışma

5.1.1. Beck depresyon envanteri, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve Minnesota doyum ölçeği puanlarının sosyodemografik değişkenler ile karşılaştırılmasına ilişkin tartışma

Araştırma örneklemini olan mağaza çalışanlarının depresyon, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutu ve iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olmadığı, bunun yanı sıra tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı alt boyutu ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Yapılan analiz sonucunda kadın çalışanların kişisel başarı düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre kadın mağaza çalışanlarının erkeklere göre daha fazla tükenme yaşadıkları söylenebilir. Kadın çalışanların toplumsal rolleri de göz önünde bulundurulduğunda erkeklere göre daha fazla sorumluluğa sahiptirler bu durum kadınlara yönelik beklentilerin artmasına neden olmaktadır. Beklentileri karşılamakta zorluk çeken kişinin ise tükenmişlik yaşaması beklenen bir durumdur. Bu anlamda araştırma bulguları genel literatürü destekler niteliktedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularıyla benzer şekilde Demirtaş (2022) spor işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada kadın çalışanların tükenmişlik düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altay (2009) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışma sonucunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra literatürde farklı bulgularda söz konusudur örneğin Ardiç ve Polatçı (2008) gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda çalışanların tükenmişlik puanlarının kadın ve erkeklerde benzer şekilde dağıldığını saptamışlardır. Cinsiyet değişkeninin depresyon ile ilişkisi incelendiğinde ise kadınların erkeklere oranla daha fazla depresyon görülme olasılığına sahip olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Elgin, 2017). Zurlo ve arkadaşlarının (2020) gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre daha yüksek depresyon düzeyine sahip olduklarını bulmuşlardır. Bunun yanı sıra araştırma bulgularıyla benzer şekilde depresyon ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını söyleyen çalışmalarda literatürde yer almaktadır (Akyüz,

2015; Zengin ve Gümüş, 2019). İş doyumu kavramının cinsiyet ile olan ilişkisine dair araştırmalar incelendiğinde ise çoğunlukla araştırma bulgularıyla benzer şekilde cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Örneğin; Yelboğa (2007) araştırmasında cinsiyet değişkeninin çalışanın iş doyum düzeyine anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Benzer şekilde Koçak ve Tunç (2020) ise idari çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamında depresyon, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutu ve iş doyumu ile yaş arasında anlamlı bir farkın olmadığı, bunun yanı sıra tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı boyutu ile yaş arasında ise anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Yapılan analiz sonucuna göre 46-55 yaş arası çalışanların 18-25, 26-35 ve 36-45 yaş arası çalışanlara göre kişisel başarı puanları daha yüksek çıkmıştır. Buna göre 46-55 yaş arası çalışanların 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaş gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Daha ileri yaştaki çalışanların kişisel başarı algılayışlarındaki bu olumsuzluk yaştan beraberinde getirdiği yıpranma ve yorgunluk ile ilişkilendirilebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular genel anlamda literatürle benzerlik göstermekle beraber farklılıklarda söz konusudur. Araştırma bulgularından farklı olarak Sezgin (2010) üniversite hastanesinde çalışan başmüdür ve müdürler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada en az tükenmişlik puanına sahip grubun 50 yaş üstü çalışanlar olduğu yönünde bir sonuca ulaşmıştır. Yapılan başka bir araştırmaya göre de benzer şekilde 18-25 yaş arası genç çalışanların diğer yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyi daha yüksek çıkmıştır (Öztürk, Çelik ve Örs, 2020). Literatür incelendiğinde tükenmişlik ile yaş değişkeninin arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı araştırmaları görmekte mümkündür (Budak ve Sürgevil, 2005). Depresyon açısından bakıldığında ise depresyon ve yaş arasında araştırmanın bulgularıyla benzer şekilde anlamlı bir farkın olmadığı yönünde sonuçlara sahip çalışmalardan bahsetmek mümkündür (Elgin, 2017; Özyaman, 2007). Benzer şekilde iş doyumu ile yaş arasında anlamlı farklılığın bulunmadığına dair araştırmalar literatürde oldukça fazladır (Demirtaş ve Bal, 2023; Koçak ve Tunç, 2020).

Çalışma kapsamında depresyon, tükenmişlik, alt boyutları ve iş doyumu açısından medeni durum incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur (Tablo 6). Literatür incelendiğinde tükenmişlik ve medeni durum arasında anlamlı bir

farkın olmadığını belirten araştırmalar mevcuttur (Akyüz, 2015; Özipek, 2008). Fakat bekar kişilerin evli olanlara göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu ifade eden daha fazla çalışma bulunmaktadır. Evli olan kişiler çocuk sahibi olma, yakın aile çevresi gibi sosyal destek anlamında bekar kişilere göre daha çok destek görürler böylece tükenmişlik ile baş etme anlamında avantaja sahip oldukları söylenebilir. Literatürde de benzer sonuçlar görülmektedir. Şahin (2019) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda bekar çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir. Depresyon açısından medeni durum incelendiğinde ise araştırma sonuçlarının aksine literatür genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçlarının çoğunluğu bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha yüksek depresyon düzeyine sahip olduğu yönündedir (Ceylan, 2021). İş doyumu ile medeni durumu arasındaki farklılığa dair araştırmalara bakıldığında ise bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Edis ve Ketten, 2022; Koçak ve Tunç, 2020). Bu anlamda araştırma sonuçları ile literatürdeki bulgular arasındaki uyumsuzluk araştırmaya katılan katılımcıların dağılım açısından daha çok medeni durumu bekar çalışanlar olması şeklinde açıklanabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular depresyon, tükenmişlik, alt boyutları ve iş doyumu açısından çalışanların eğitim düzeyleri ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur (Tablo 7). Bu anlamda araştırma sonuçları literatür ile benzer değildir. Araştırma kapsamında örneklem büyüklüğünün yeterince geniş olmaması sonucu anlamlı farkın ortaya çıkmadığı düşünülmektedir. Yapılan araştırmaların ise önemli bir kısmı eğitim düzeyi arttıkça depresyonun azaldığına yönelik bulguları içermektedir (Ceylan 2021; Zengin ve Gümüş, 2019). Tükenme ve eğitim düzeyi incelendiğinde ise üniversite mezunu olan kişilerin lise mezunlarına göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarına dair sonuçlara rastlanmıştır (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011). Bu durumun nedeni eğitim düzeyi yükseldikçe oluşan beklentilerin artması şeklinde açıklanabilir. Yine iş doyumu incelendiğinde beklentilerin daha fazla olduğu yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların lise düzeyindeki çalışanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir (Arslanoğlu ve Ölmez, 2023).

Mağaza çalışanlarının çalışma şekli ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber depresyon, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutu ve iş

doyumunu ile çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tablo 8). Tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara göre depresyon düzeyleri daha yüksektir. Tükenmişlik açısından ise tam zamanlı çalışanlar vardiyalı çalışanlara göre yarı zamanlı çalışanlar ise vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya sahiptirler. İş doyumunu ve çalışma şekli arasında var olan fark ise vardiyalı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları şeklindedir. Bu anlamda iş yerinde bulunma süresi fazla olan çalışanların az olan çalışanlara göre depresyon ve tükenmişlik düzeyleri yüksek iken, işe dair doyumları daha düşüktür. Aynı zamanda tam zamanlı çalışanların iş yükünün diğer çalışanlara göre fazla olması da bu durumu süregelen kılan nedenlerden biridir.

Araştırma sonucunda günlük çalışma saati açısından depresyon değişkeninin anlamlı bir fark oluşturduğu belirlenmiştir, çalışma saati ile tükenmişlik, alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur (Tablo 9). Bulgular incelendiğinde 12 saat ve fazla çalışan kişilerin 5-8 saat arası çalışanlara göre daha yüksek depresyona sahip oldukları görülmektedir. Bu anlamda literatür ile paralel şekilde işyerinde çalışılan sürenin yüksek olması, çalışanların depresyon düzeylerinin de yüksek olmasını beraberinde getirecektir (Zengin ve Gümüş, 2019). Özellikle yasal olan günlük çalışma süresinin 11 saat olduğu düşünüldüğünde 12 saat ve fazlası çalışan kişilerin ortalama olan 5-8 saat arası çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları beklenen bir sonuçtur. Bu anlamda örgütlerin fazla çalışma saati uygulamaları, çalışanların tükenmişlik düzeylerini arttıracaktır. Haftalık çalışılan gün sayısı incelendiğinde ise araştırma kapsamında depresyon, tükenmişlik, alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur (Tablo 10). Genel anlamda literatür incelendiğinde haftalık çalışma gününün, günlük çalışma saati değişkeni ile benzer şekilde sonuçlara sahip olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarının anlamlı çıkmamasının nedeni örneklem yoğunluğunun haftalık çalışılan gün sayısı açısından 5-6 gün arası seçeneğinde toplanması olabileceği düşünülmektedir. Daha geniş bir örneklem üzerinde anlamlı farklılığın görüleceği varsayılmaktadır.

Mağazadaki çalışma pozisyonu ile depresyon, tükenmişlik, alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur (Tablo 11). Araştırma örnekleminin özellikle satış danışmanı pozisyonunda ağırlıklı olması sonucunda analizin anlamlı çıkmadığı düşünülmektedir. Genel anlamda literatürdeki çalışmalar

incelendiğinde ise çalışanların pozisyonları yükseldikçe tükenmişlik ve depresyon düzeylerinde bir artış, iş doyumunda ise azalma görülmektedir. Arslanoğlu ve Ölmez (2023) yaptıkları çalışmada katılımcıların unvanlarını incelediklerinde sağlık memurlarının, hemşire ve teknisyenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Bu durumunun sağlık memurlarının beklentilerinin düşük olması ile ilişkili olabileceği varsayılmaktadır. Farklı sonuçlarında varlığı söz konusudur örneğin Bilgin, Emhan ve Bez (2011) yaptıkları araştırma sonucu sosyal hizmet çalışanların birimler arası farklılığının iş doyumunu etkilemediğini ifade etmişlerdir.

Meslekte çalışılan süre incelendiğinde tükenmişlik genel puanı, duygusal tükenme ve iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılığın olduğu, depresyon, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutunda ise anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır (Tablo 12). 1-5 yıl arası çalışanlar 1 yıldan az çalışanlara kıyasla daha çok tükenmişlik ve duygusal tükenme puanına sahiptirler. İş doyumunu ise 1 yıldan az çalışanlarda 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Meslekte geçirdiği süre fazla olan çalışanlar, yeni başlayanlara göre duygusal anlamda tükenmişlik ve iş doyumunda düşüş yaşamaktadırlar. Bu da yeni başlayan çalışanların duygusal anlamda daha az yıpranmış oldukları ve bunun sonucunda işten aldıkları doyumunda daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumun devam etmesi adına ise örgütlerin çalışana gerekli motivasyonu sağlamasının önemli bir fark yaratacağı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde genel anlamda benzer ilişkilerin varlığı söz konusudur (Tunçbilek, 2016). Farklı olarak ise Öztürk ve Güzelsoydan (2001) mağaza çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların iş yerindeki hizmet süresi ile iş doyumunun aynı yönde olduğunu hizmet yılı arttıkça iş doyumunun da artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Mevcut iş yerinde çalışılan süre değişkeni incelendiğinde ise depresyon, tükenmişlik genel puanı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılığın olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır (Tablo 13). Depresyon açısından 1 yıldan az süredir aynı iş yerinde çalışanlara kıyasla 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası çalışanlar daha depresiftirler. 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası aynı iş yerinde çalışanlar 1 yıldan az süredir aynı iş yerinde çalışanlara göre ise daha yüksek tükenmişlik, duygusal tükenme puanına sahiptirler, duyarsızlaşma boyutunda ise 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl arası çalışanların 1 yıldan az süredir çalışanlara göre daha yüksek tükenme puanına sahip olduğu

görülmektedir. İş doyumu incelendiğinde ise 1 yıldan az çalışanların 1-3 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Bu anlamda aynı yerde çalışma yılı fazla olanlar az olanlara göre daha fazla depresyon, duygusal anlamda tükenmişlik ve işe karşı duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. İş doyumu ise yeni çalışanlarda eski çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Elde edilen sonuçlar literatür kapsamında ilişkilendirildiğinde meslekte çalışılan süre değişkeni ile benzer bulgulara rastlanıldığı görülmektedir.

Araştırma örneklemini kapsamında mağaza çalışanlarının aylık gelir düzeyleri ile depresyon, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları, iş doyumu arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüş, gelir ile duyarsızlaşma arasında ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 14). 14.001-17.000 tl arası maaş alan çalışanlar 26.000 tl ve üstü maaş alanlara göre daha yüksek depresyona sahiptirler. Bu anlamda düşük maaşlı çalışanlar yüksek maaşlı çalışanlara kıyasla daha fazla depresif görülmektedir. Tükenmişlik incelendiğinde 17.001-26.000 tl ve 26.001 tl üstü maaş alan çalışanlar, 5.001-10.000 tl, 10.001-14.000 tl ve 14.001-17.00 tl arası maaş alanlara göre az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Duygusal tükenmişliğe bakıldığında ise 26.001 tl ve üstü maaş alan çalışanlar 5.001-10.000 tl, 10.001-14.000 tl ve 14.001-17.000 tl arası maaş alan çalışanlara göre daha düşük tükenmişlik puanına sahiptirler. Kişisel başarı boyutu incelendiğinde ise 14.001-17.000 tl arası maaş alan çalışanlar 17.001-26.000 tl maaş alan çalışanlara göre daha yüksek kişisel başarı puanına sahiptirler. Genel anlamda bakıldığında ise düşük maaşlı çalışanların yüksek maaşlı çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni çalışma şartlarının düşük, maaş beklentisinin daha yüksek olması şeklinde açıklanabilir. Beklentinin karşılanmaması sonucunda çalışan duygusal anlamda tükenmiş hisseder, aynı zamanda kendini başarısız biri olarak algılar. Sonuç olarak ise bu durum çalışanı depresyona sürükleyebilir. İş doyumuna bakıldığında ise 17.001-26.000 tl arası maaş alan çalışanlar 5.001-10.000 tl, 10.001-14.000 tl ve 14.001-17.000 tl arası maaş alan çalışanlara göre, 26.001 tl ve üstü maaş alan çalışanlar ise 5.000 tl ve altı, 5.001-10.000 tl, 10.001-14.000 tl ve 14.001-17.000 tl arası maaş alan çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu puanına sahiptirler. Araştırma sonucuna göre maaş anlamında tatmin olan maaşlı yüksek çalışanların, görece daha az maaş alan çalışanlara göre işten aldıkları doyum da yüksek olacaktır. Bu anlamda örgütlerin çalışan beklentileri ve maaşları arasında iyi bir denge kurmaları, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olmaları

açısından etkili olacaktır. Literatür incelendiğinde araştırma bulguları ile benzerlik görülmektedir. İdikurt (2019) yaptığı çalışmada aylık gelir ile depresyon arasında ters orantı olduğu saptamıştır. Aylık geliri daha düşük olan çalışanın depresyon düzeyi daha yüksek olacaktır. Ceylan (2021) ise gerçekleştirdiği çalışma sonucunda geliri düşük olan çalışanların yüksek gelirli çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtmiştir. Bu anlamda araştırma sonucundan elde edilen tükenmişlik ile gelir arasındaki fark desteklenmektedir. Ayrıca yetersiz maaş aldığını düşünme olasılığı, düşük maaş alanlar için tükenmişlik puanını arttıracaktır. Aylık gelir iş doyumu açısından incelendiğinde ise literatür kapsamında aylık gelir arttıkça iş doyumunun da artacağına dair bulgular yaygın sonuçlardandır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001). Genel anlamda literatür bulguları ile araştırma bulguları bu anlamda örtüşmektedir.

Çalışanların iş yeri memnuniyet derecesi ile depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu arasında anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir (Tablo 15). Genel anlamda iş yeri memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanların depresyon ve tükenmişlik düzeyleri daha düşük, iş doyumu düzeyleri ise daha yüksektir. Literatürdeki çalışmalarında bu yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Sağır, 2015). Çalışanların iş yeri hakkındaki algılayışlarının olumlu olması hem çalışanın verimliliğini hem de araştırma sonuçlarında belirtildiği gibi depresyon ve tükenmişliğe yakalanma ihtimalini azaltıcı, iş doyumunu arttırıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda mağaza çalışanlarının sigara kullanımının genel tükenmişlik ve alt boyutlarından kişisel başarı ile arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, depresyon, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları ve iş doyumu arasında ise anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır (Tablo 16). Buna göre sigara kullanmayan çalışanlar kullananlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu durum sigara kullanan çalışanların sigara kullanmayanlara göre daha fazla mola süresine sahip olması ile açıklanabilir. Sigara kullanan çalışanların daha uzun süre molada bulunması sigara kullanmayan çalışanlar tarafından iş yerinde adaletsizliğin algılanmasına sebep olacaktır. İşyerinde eşitlik ve adalet konusunda bir dengesizliğin algılanması sonucunda çalışanlarda tükenmişlik yaşanması olası bir durumdur. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar sigara kullanımının çalışana fazladan mola süresi olarak geri döndüğünü belirtmektedir. Özdemir (2015) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada sigara içen çalışanların içmeyen çalışanlara göre daha

fazla mola süresine sahip olduğunu ve bu kapsamda çalışanın eşitlik ve adalet konusundaki beklentilerinin karşılanmaması sonucunda çalışanın motivasyonunun düştüğünü belirtmiştir. Bununla beraber farklı araştırma sonuçları da söz konusudur. Tüzün ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada sigara kullanan katılımcıların sigara kullanmayanlara göre daha yüksek duygusal tükenmişlik puanına sahip olduklarını saptamışlardır. Benzer şekilde sigara kullanan katılımcıların kullanmayanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarında da artış olduğu sonucuna ulaşan araştırmalarda mevcuttur (Yıldız, Çiçek ve Şanlı, 2018).

Alkol kullanım durumuna göre ise mağaza çalışanlarının depresyon, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu düzeyleri incelendiğinde anlamlı farklılığın alkol kullanımı ile depresyon arasında olduğu belirlenmiştir (Tablo 17). Buna göre alkol kullanan çalışanların kullanmayanlara göre daha yüksek depresyona sahip oldukları görülmektedir. Fırıncık ve Gürhan (2019) yaptıkları çalışma sonucunda alkol kullanımının depresyon ve umutsuzluk düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu anlamda araştırma sonucunda elde edilen bulguların literatür ile benzerlik gösterdiği saptanmıştır, alkol kullanan bireylerin depresyon yaşama olasılıkları daha fazladır. Tükenmişlik ile alkol arasında ise genel anlamda farklılığın bulunmadığına dair sonuçlara ulaşılmıştır (Uzun ve Mayda, 2020). Bu anlamda araştırma bulgularıyla benzerlik söz konusudur.

5.1.2. Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik tartışma

Araştırma kapsamında mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analiz sonucunda çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların depresyon düzeylerinin; genel tükenmişlik puanı ile orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki, duygusal tükenme boyutu ile orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki, duyarsızlaşma boyutu ile orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve kişisel başarı boyutu ile düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 18). Çalışanın depresyon düzeyinin artmasıyla beraber duygusal anlamda tükenmişlik yaşama, genel anlamda duyarsızlık yaşama ve kişisel başarı anlamında kendini başarısız görme olasılığı da

artacaktır. Yine aynı şekilde yaşanan tükenmişlik beraberinde çalışanı depresyona sürükleyecektir. Elde edilen bulgular literatür ile paralellik göstermektedir. Fabrika çalışanları üzerinde Tüfekçi ve Karaca (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre fabrika çalışanların depresyon düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, kişisel başarı boyutu ile depresyon arasında ise negatif yönde zayıf düzeyde ilişkinin varlığına ulaşılmış ve fabrika çalışanlarının depresyon düzeylerindeki artış ile tükenmişlik düzeylerindeki artışın anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Koutsimani, Montgomery ve Georganta (2019) ise gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda benzer şekilde depresyon ve tükenmişlik arasında önemli bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Genel olarak literatürdeki bulgular ile araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Bu anlamda araştırmanın H1 hipotezi olan “çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

5.1.3. Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik tartışma

Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analiz sonucunda çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu anlamda çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur (Tablo 19). Çalışanların depresyon düzeyleri arttıkça iş doyumlarında bir düşüş olacaktır, aynı şekilde çalışanın iş doyumundaki artış depresyon düzeyinde azalmayı beraberinde getirecektir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçların hâkim olduğu görülmektedir. Aslan (2016) çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi adına gerçekleştirdiği çalışma sonucunda depresyon ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Buna göre çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş doyumunu düzeyleri arttıkça depresyon düzeyi azalacaktır. Başka bir çalışmaya göre Avcı (2013) farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri ile depresyon arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma kapsamında depresyon ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır. Literatürdeki bulgular ile araştırma sonuçları oldukça benzerlik göstermektedir. Bu anlamda araştırmanın H2 hipotezi olan

“alışanların depresyon düzeyleri ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

5.1.4. Tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin tartışma

Mağaza alışanlarının depresyon düzeylerinin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları tarafından ne derece yordandığını incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 20). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının depresyonun var olup olmaması üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının depresyona ilişkin toplam varyansın %29’unu açıkladığı görülmektedir. Bu anlamda duygusal tükenmedeki her 1 birimlik artış depresyon üzerinde 2,67 kat, duyarsızlaşma boyutundaki her 1 birimlik artış depresyonda 1,50 kat ve kişisel başarı boyutundaki her 1 birimlik artış depresyon üzerinde 2,01 kat artışa sebep olmaktadır. Başka bir ifade ile duygusal tükenme arttığında depresyona sahip olma riski %167 daha fazla, duyarsızlaşma arttığında depresyona sahip olma riski %50 daha fazla, kişisel başarı arttığında depresyona sahip olma riski %100 daha fazla olacaktır. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların araştırma sonuçlarıyla benzer nitelikte olduğu saptanmıştır. Özkul (2022) ağrı merkezi çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada tükenmişlik ve alt boyutlarının depresyonu ne derece yordadığını sorgulamış ve araştırma sonuçlarına göre tükenmişliğin, duygusal tükenmenin, duyarsızlaşmanın ve kişisel başarının depresyonu anlamlı düzeyde yordadığını bulmuştur. Buna göre tükenmişlik depresyonu %53, duygusal tükenme depresyonu %46, duyarsızlaşma depresyonu %50, kişisel başarı ise depresyonu %7 oranında açıklamaktadır. Benzer şekilde Salmela-Aro ve arkadaşları (2008) okul tükenmişliği üzerine yaptıkları çalışmada tükenmişliğin depresyonun önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir. Bu anlamda araştırma sonuçları, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin depresyon yaşama olasılıkları üzerinde ciddi anlamda bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

5.1.5. İş doyumunun çalışanların depresyon düzeylerini yordamasına ilişkin tartışma

Mağaza çalışanlarının depresyon düzeylerinin iş doyumunu tarafından ne derece yordadığını incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu saptanmıştır (Tablo 21). Çalışanların iş doyumunu düzeylerinin depresyonun var olup olmaması üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda iş doyumunun depresyona yönelik toplam varyansın %17'sini açıkladığı görülmektedir. Buna göre iş doyumundaki her 1 birimlik artış depresyon üzerinde 0,32 kat düşüşe neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle iş doyumunu arttıığında depresyona sahip olma riski %68 oranında azalacaktır. Genel anlamda literatür bulguları da araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Demiral ve arkadaşlarının (2006) üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde iş doyumunun depresyon üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucuna göre iş doyumunu düşük olan kişilerin yüksek olanlara göre 6,1 kat daha fazla depresyon görülme riskine sahip olduklarını saptamışlardır. Bu kapsamda araştırma bulguları ile benzer etkilerin görüldüğü sonucuna ulaşılmış ve çalışanların iş doyum düzeylerinin depresyon yaşama olasılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde yapılan bu çalışma araştırmanın ana problemi olan “Perakende mağazacılık sektöründe çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?” sorusunu çözümlemeye yönelik bulgular elde edilmesini sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda perakende mağazacılık sektöründe çalışan kişilerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin depresyonu etkilediği ve depresyon ile anlamlı düzeyde ilişkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu anlamda bulgusu mağaza çalışanları dışında farklı örneklem gruplarında yapılan araştırma bulguları ile de benzerlik göstermektedir. Literatür incelendiğinde çalışanların depresyon, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri ve birbirleri arasındaki ilişkilere dair araştırmaların daha çok sağlık alanında çalışanlar ve öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu anlamda hizmet sektörü kapsamında özellikle insan ilişkilerinin çok yoğun yaşandığı bir meslek olan mağazacılık alanında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alanyazına sağlanan katkının yanı sıra perakende mağazacılık sektörü açısından da

arařtırma bulgularının önemli olduđu dűřűnűlmektedir. Son yıllarda sadece çalıřanın verilen görevi yapıp yapmaması deęil aynı zamanda verilen iři en iyi ve en verimli řekilde gerçekleřtirmesi istenmektedir. Bunun saęlanması içinde çalıřanın fiziksel saęlıęının yanında psikolojik saęlıęının da iyi olması gerekmektedir. Bu anlamda arařtırma kapsamında çalıřanların depresyon, tűkenmiřlik ve iři doyumunu dűzeyleri ile ilgili elde edilen bulguların řirketler için de çalıřan psikolojisini anlamak ve oluřabilecek olumsuz etkilere karřı űnlem almak adına katkı saęlayacaęı dűřűnűlmektedir.



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma, perakende mağazacılık sektöründe çalışan 400 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında ana amaç olan mağaza çalışanlarının depresyon, tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri tespit edilmiş, tükenmişlik ve iş doyumunun depresyon ile olan ilişkisi ve depresyona etki düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca sosyodemografik değişkenler açısından da farklılıklar irdelenmiştir.

Elde edilen araştırma sonuçları şu şekilde sıralanabilir;

- Cinsiyet ile kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.
- Yaş ile kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 46-55 yaş arasındaki çalışanlar 46'dan küçük yaştaki çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.
- Çalışma şekli ile depresyon, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutu ve iş doyumu arasında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yerinde daha fazla zaman geçiren kişilerin depresyon, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları daha yüksektir. İş doyumu ise vardiyalı çalışanlarda yarı zamanlılara göre daha yüksektir.
- Günlük çalışma saati ile depresyon arasında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günlük çalışma saati 12 saat ve fazlası olan çalışanlar 5-8 saat arası çalışanlara göre daha yüksek depresyon düzeyine sahiptirler.
- Meslekte çalışılan süresi ile tükenmişlik, duygusal tükenme alt boyutu ve iş doyumu arasında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arası çalışanların 1 yıldan az çalışanlara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek, iş doyum düzeyleri ise daha düşüktür.
- Mevcut iş yerinde çalışılan süre ile depresyon, tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutu ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut iş yerinde 1 yıldan az süredir çalışan kişiler daha düşük düzeyde depresyon ve tükenmişliğe, daha yüksek düzeyde ise iş doyumuna sahiptirler.
- Aylık gelir ile depresyon, tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutları ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Aylık geliri düşük çalışanların depresyon ve tükenmişlik düzeyleri daha yüksek, iş doyumunu düzeyleri ise daha düşüktür.

- İş yeri memnuniyet derecesi ile depresyon, tükenmişlik ve iş doyumunu arasında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri memnuniyeti yüksek olan çalışanların depresyon ve tükenmişlik düzeyi düşük, iş doyumunu düzeyi ise yüksektir.
- Sigara ile tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sigara kullanmayan çalışanlar kullananlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.
- Alkol ile depresyon arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alkol kullanan çalışanlar kullanmayanlara göre daha fazla depresyon yaşamaktadırlar.
- Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile duygusal tükenme boyutu orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı, duyarsızlaşma boyutu orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ve kişisel başarı boyutu ile düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Çalışanların depresyon düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.
- Mağaza çalışanlarının depresyon düzeyleri ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların depresyon düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyi azalmaktadır.
- Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının depresyonun anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı depresyona yönelik toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır.
- İş doyumunun depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu depresyona yönelik toplam varyansın %17'sini açıklamaktadır.

Bütün bu sonuçlar kapsamında araştırmanın H1 “çalışanların depresyon düzeyleri ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” ve H2 “çalışanların depresyon düzeyleri ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalar için neriler;

- Mevcut araştırma 400 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün genişletilmesi beraberinde elde edilen bulguların daha geniş bir alanı temsil etmesini sağlayacaktır. Daha büyük bir örneklem grubuyla yapılacak araştırmanın bulguları güvenirlik açısından da daha etkili olacaktır.
- Araştırmanın verileri nicel yöntem kullanılarak anket yoluyla elde edilmiştir, gelecekte benzer bir çalışmanın nitel yöntemler kullanılarak yapılması konunun daha derinlemesine incelenmesine olanak tanıyabilir.
- Araştırma kapsamında sosyodemografik verilerin dağılımı incelendiğinde bazı düzeylerde dengeli dağılmadığı grlmştir. Gelecekte yapılacak araştırmalar bu noktaya dikkat edilerek tekrardan gerçekleştirilebilir.
- Depresyon, tükenmişlik ve iş doyumunu değişkenlerinden farklı olarak eklenecek değişkenler sonucunda daha kapsamlı bulgular ve yeni ilişkiler elde edilebilir. Özellikle rgtsel bağlılık, örgütsel adalet gibi kavramlara yönelik eklemeler yapmak literatüre katkı sağlayacaktır.
- Hem mağazacılık sektöründe çalışan hem de öğrencilik hayatına devam eden çalışanlar üzerinde yapılacak gelecek araştırmaların, çalışanın ğrenci olma durumu üzerinden yeni bulgular elde ederek, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuçların rgtler açısından değerlendirilmesi ile ilgili neriler;

- Araştırma sonuçları, literatüre sağladığı katkı dışında örgütler için de belirli bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu anlamda çalışanların depresyon, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri ile gelir, günlük çalışma saati, çalışma şekli, iş yeri memnuniyeti gibi örgütlerin müdahale edebileceği noktalarda farklılıklar saptanmıştır. Buradan elde edilen sonuçlar doğrultusunda iyileştirmeler yapılması, çalışanların hem psikolojik olarak daha iyi duruma gelmesine hem de bunun bir sonucu olarak çalışan verim ve performansının artmasına neden olacaktır.

KAYNAKÇA

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/pdf/acarindex-06dd77b8-9d34.pdf>

Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/355398>

Altay, H. (2014). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mkusbed/issue/19557/208274>

Amerikan Psikiyatri Birliği, (2014). Ruhsal bozuklukların tanısı ve sayımsal el kitabı (DSM-5), *Tanı ölçütleri el kitabı*. (E. Köroğlu, Çev.). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287441>

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/66520>

Arı, G. S. Ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/145983>

Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z. ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100. doi: 10.17826/cumj.785609

Arsınoğlu, A. ve Ölmez, A. Y. (2023). Farklılıkların yönetiminin iş doyumuna üzerine etkisinde informal iletişimin düzenleyici rolü. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 54-72. doi: 10.55050/sarad.1193019

Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumuna düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumuna, iş doyumuna, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile*

ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/90714>

Aydın, N. ve Karaaziz, M. (2023). Psikodinamik kurama göre majör depresyon bozukluğunda vaka sunumu. *Journal of Pure Social Sciences*, 4(6), 48-61. doi: 10.5281/zenodo.8110438

Bahadır, E. ve Kalender, B. (2017). Sağlık çalışanlarında depresyon tükenmişlik ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(40), 454-465. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Erdi-Bahadir/publication/313354639_SAGIK_CALISANLARINDA_DEPRESYON_TU_KENMISLIK_VE_YASAM_KALITESI_DUZEYLERININ_INCELENMESI/links/609a6597299bf1ad8d91270a/SAGIK-CALISANLARINDA-DEPRESYON-TUeKENMISLIK-VE-YASAM-KALITESI-DUeZEYLERININ-INCELENMESI.pdf

Bayat, B. (2002). Örgütlerde, güdülenme yetersizlikleri ve geri çekilme-kaçınma davranışlarını açıklamakta kullanılabilecek bir model; öğrenilmiş çaresizlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28347/301327>

Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Doktora tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=s1KXn1BM2LTQHsVAXoj_iBw&no=du2WDkxm9gD9CVD-0uGdHg

Bilgin, R., Emhan, A. ve Yasin, B. (2011). Sosyal hizmet kurumu çalışanlarında iş memnuniyeti, tükenmişlik ve depresyon: Diyarbakır ili alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210-228. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6152/82641>

Blackburn, I. M. (1996). *Depresyon ve başa çıkma yolları*. (N. H. Şahin ve R. N. Rugancı, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22753/242878>

Burke, R. J. Ve Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal examination of the cherniss model of psychological burnout, *Social Science & Medicine*, 40 (10), 1357-1363. doi: 10.1016/0277-9536(94)00267-w

Can, Y., Soyer, F. ve Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119. Erişim adresi: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93021020/arastirmax-hentbol-hakemlerinin-doyumu-mesleki-tukenmislik-duzeyleri-arasindaki-iliskinin-incelenmesi->

[libre.pdf?1666689855=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DExamining_the_Relationship_between_the_L.pdf&Expires=1696356537&Signature=WpOOa5BJA1eksczL1vCb3mhjpGnSmYkU-XotzjtGgGVuwhodrfpIFjDSHf1rVOsxDNTbGb4J6F~xsqCz9jbnLJg5LMcxZK-QEbdIO1xtY2QdoxkfRQi8AiA5GFH1XshfjIyIM6Fa6GI~ClQgqj-Q0JJ5wwmzxeHyslpBtIouiYDyp1RzjzFJi6D-tRJcC-ZvgAsvK9ulTMKIUeGJ401mgJpaBBHjh4Dj3m8-VUukcTdmrWIfmLS7bWsElJeLXeHdmMgyolvN0zwFG1eL-M6CR6nbSLIhTNbUA2gqckXXrPoeQIR9tIP5q1X5aK6q8H7Q96X9sFq-mXk4PigbgKg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.researchgate.net/publication/355166668/figure/fig/1/figure-pdf?1666689855=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DExamining_the_Relationship_between_the_L.pdf&Expires=1696356537&Signature=WpOOa5BJA1eksczL1vCb3mhjpGnSmYkU-XotzjtGgGVuwhodrfpIFjDSHf1rVOsxDNTbGb4J6F~xsqCz9jbnLJg5LMcxZK-QEbdIO1xtY2QdoxkfRQi8AiA5GFH1XshfjIyIM6Fa6GI~ClQgqj-Q0JJ5wwmzxeHyslpBtIouiYDyp1RzjzFJi6D-tRJcC-ZvgAsvK9ulTMKIUeGJ401mgJpaBBHjh4Dj3m8-VUukcTdmrWIfmLS7bWsElJeLXeHdmMgyolvN0zwFG1eL-M6CR6nbSLIhTNbUA2gqckXXrPoeQIR9tIP5q1X5aK6q8H7Q96X9sFq-mXk4PigbgKg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/49102/626583>

Ceylan, F. (2021). *Bir pandemi hastanesi çalışanlarında covid-19 fobisinin depresyon ve tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Çevik, O. ve Özbacı, A. A. (2020). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki-Samsun ili örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1773-1787. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjss/issue/56124/664811>

Çimen, M. (2000). *Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Doktora tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=tkmJ_bY_bZJvTPAvroD2Ng&no=-RqSlbHksECZMMhRI0wXVQ

Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702. doi: 10.12691/education-2-8-20

Demirtaş, A. (2022). *Spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <http://79.123.184.155/xmlui/handle/11491/8395>

Demirtaş, Z. ve Bal, M. S. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625-642. doi: 10.17240/aibuefd.2023..-1122906

Doğan, M. ve Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162. doi: 10.33689/spormetre.452334

Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. *Örgütsel davranışta güncel konular*, 287-308. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/322386334_TUKENMISLIK_SENDROM_U

Edis, E. K. ve Keten, M. (2022). Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 24(2), 331-342. doi: 10.24938/kutfd.1082327

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2672/34998>

Elgin, F. R. (2017). *Kocaeli tıp fakültesi eğitim ve araştırma hastanesinde sağlık personeline anksiyete, depresyon ve tükenmişlik düzeyi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu açık bilim veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/378142>

Erdem, M. (2023, 7 Mart). Öğrenilmiş çaresizlik nedir? [Blog yazısı]. Erişim adresi: <https://www.erdempsiyatri.com/ogrenilmis-caresizlik-nedir>

Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (s. 143-154) içinde. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erogluer, K. (2008). *Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama* (Doktora Tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Eroğul, A. R. Ç. Ve Örkün, Ü. (2012). Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 323-338. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4389/60347>

Erol, A., Sarıççek, A. ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 241-247. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-313b38fe-5996.pdf>

Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/41256/541043>

Fırıncık, S. ve Gürhan, N. (2019). Sigara, alkol ya da madde bağımlılarında problem çözme becerisinin; özkıym, depresyon, umutsuzluk üzerine etkisi ve birbirleriyle olan ilişkileri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 10(1), 39-47. doi: 10.14744/phd.2018.57689

Freudenberger, H. J.(1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Gönül, A. S. (2012). Depresyon tedavisinde yeni bakış açıları. *Journal of Mood Disorders*, 2(5), 51-55. doi: 10.5455/jmood.20120925164518

Hazır, K. ve Orel, O. (2014). Organize perakende sektöründe çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 143-160. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/32277/353258>

Hisli, N. (1988). Beck depresyon envanterinin geçerliğı üzerine bir araştırma. *Psikoloji Dergisi*, 6(22), 118-126. Erişim adresi: https://www.academia.edu/1472683/Beck_Depresyon_Envanterinin_Ge%C3%A7erli%C4%9Fi_%C3%9Czerine_bir_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma

İdikurt, O. (2019). *Sağlık çalışanlarında depresyonun çalışan performansı üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=r5J5ICmQWZBUXs5Bf_jfcQ&no=s5afUNG_TKI0E8lq4rdqVg

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30334>

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuitfd/issue/9260/116046>

Kafes, A. Y. (2021). Depresyon ve anksiyete bozuklukları üzerine bir bakış. *Humanistic Perspective*, 3 (1), 186-194. doi: <https://doi.org/10.47793/hp.867111>

Karamustafalıoğlu, O. ve Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, 45(2), 65-74. Erişim adresi: https://jag.journalagent.com/sislietfaltip/pdfs/SETB-14622-REVIEW_ARTICLE-KARAMUSTAFALIOGLU.pdf

Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064. Erişim adresi: https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n10_03.pdf

Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kusbder/issue/51331/654568>

Kıral, B. (2018). Anadolu lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 925-934. doi: 0000-0001-5352-8552

Kocagaziaoğlu, S. Y. (2019). *Adli alanda çalışanlarda adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum ilişkisi* (Doktora tezi). Yükseköğretim kurulu

ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi:
<https://acikerisim.iuc.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12831/3588>

Koçak, E. ve Tunç, B. (2020). İş doyumu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/mjss/article/739460>

Koutsimani, P., Montgomery, A. ve Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. Erişim adresi:
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>

Köknel, Ö. (1989). *Depresyon- Ruhsal Çöküntü*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Köroğlu, E. (1997). Majör depresif bozukluk. C. Güleç, E. Köroğlu (Ed.), *Psikiyatri temel kitabı*. (Cilt. 1, s. 389-421) içinde. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Küey, L. ve Gülseren, Ş. (2008). Sağaltım öncesi değerlendirme, tanısal değerlendirme ve olgu formülasyonu. O. Yazıcı, E. Oral ve S. Vahip (Ed.), *Depresyon sağaltım kılavuzu, kaynak kitabı*. (s. 13-16) içinde. Ankara: Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları.

Ladikli, M. F. Ve Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8 (2), 139-174. doi : 10.36657/ihcd.2023.112

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *In Emotional And Physiological Processes And Positive Intervention Strategies*, 91-134. doi : 10.1016/S1479-3555(03)03003-8

Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309-336. Erişim adresi:
<https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf>

Loo, H. Ve Loo, P. (1993). *Depresyon*. (A. Öz, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi: <https://doi.org/10.1002%2Fwps.20311>

Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iibfdkastamonu/issue/29650/318426>

Özdemir, G. (2015). *Zincir otel işletmesi çalışanlarının sigara içme alışkanlığının kurum üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Ankara örneği* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/172973>

Özipek K., A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Özkanan, A. (2021). Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 313-350. doi: 10.31795/baunsobed.795331

Özkul, S. (2022). *Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik düzeyini azaltmaya yönelik müdahale programı ön hazırlık (Keşif) aşaması* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/633623>

Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibid/issue/2682/35202>

Öztürk, Z., Çelik, G. ve Ezgi, Ö. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/usaysad/issue/56571/786801>

Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi*. (Doktora tezi). Yükseköğretim kurulu açık bilim veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=Rfqb2gmVHlpUI2WY6G2WtQ&no=dWHmv9Q8H-XfEiakhbMI1A>

Pesen, A. ve Mayda, A. S. (2020). Tıp fakültesi öğrencilerinin depresyon, anksiyete, stres düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Sakarya Tıp Dergisi*, 10(2), 240-252. doi: 10.31832/smj.673120

Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42. doi: 10.19128/turje.181133

Salmela-Aro, K., Kiuru, N. ve Nurmi, J. E. (2008). The role of educational track in adolescents' school burnout: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, 78(4), 663-689. Erişim adresi: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/000709908x281628>

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. New York: CRC press.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/556876>

Sezgin, A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Doktora tezi). Yükseköğretim kurulu açık bilim veri tabanından erişildi. Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=04CTC3TBpPBpfulx6qgHgW&no=4W9LAFyicP_pzHqh7zt3Rw

Tanrıverdi, H. ve Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 206-228. Erişim adresi: <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/121.1>

Tatlılıoğlu, K. (2019). Maslach ve Jackson'ın tükenmişlik modeli bağlamında tükenmişlik kavramı. *III. Uluslararası Taras Şevşenko Sosyal Bilimler Kongresi*, 357-367. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/335587150_Maslach_ve_Jackson'un_tukenmislik_modeli_baglaminda_tukenmislik_kavrami_The_concept_burnout_in_the_context_of_Maslach_and_Jackson's_burnout_model

Temirkanova, Z. ve Atay, L. (2021). Otel çalışanlarında tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bıkk'ıte bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1423-1435. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mjss/article/825893>

Torun, F. (2020). *Depresyon: Bilişsel davranışçı terapi ışığında kendine yardım kılavuzu*. İstanbul: Psikonet Yayıncılık.

Tóth-Király, I., Morin, A. J. ve Salmela-Aro, K. (2021). Reciprocal associations between burnout and depression: An 8-year longitudinal study. *Applied Psychology*, 70(4), 1691-1727. Erişim adresi: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12295>

Tunçbilek, S. (2016). Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara ili örneği. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=jj3F27Kup7rJCaxj5hx10w&no=s1tZRjsMMKsYV4xlmsmCA>

Tüfekçi, B. ve Karaca, S. (2021). Fabrika çalışanlarında yalnızlık, depresyon ve tükenmişliğin incelenmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 514-520. Doi: 10.26453/otjhs.882828

Tüzün, B. (2002). *Çalışanların iş memnuniyetlerindeki yetersizliklerin iş olumsuz etkileri ve bunun saptanması için bir ölçek geliştirme* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim kurulu ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Tüzün, S., Uzuner, A., Öztürk, A. ve Akman, M. (2015). Toplu taşıma araçlarını kullanan sürücülerde tükenmişlik durumu: Kesitsel bir çalışma. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*, 19(1), 22-30. doi: 10.15511/tahd.15.01022

Uslu, M. A. ve Acar, S. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin maslach tükenmişlik envanteri ile incelenmesi: Batman ilinde yapılan bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 277-284. doi: : 10.18506/anemon.520901

Uysal, Ş. K., Oğuzhan, Y. S. ve Aslan, M. (2023). Depresyonun Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(1), 41-49. doi: 10.18394/iid.1263892

Uzun, L. N. ve Mayda, A. S. (2020). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir üniversite hastanesi örneği. *Konuralp Tıp Dergisi*, 12(1), 137-143. Erişim adresi: <https://doi.org/10.18521/ktd.493186>

Ünal, S. ve Özcan, E. (2000). Depresyonda hazırlayıcı, ortaya çıkarıcı ve koruyucu etkenler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 1(1), 41-48. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/315741460_Depresyonda_hazirlayici_ortaya_cikarici_ve_koruyucu_etkenler

World Health Organization, (2016). Group interpersonal therapy (IPT) for depression (WHO generic field-trial version 1.0). Geneva: *World Health Organization*. Erişim adresi: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-MSD-MER-16.4>

World Health Organization, (2017). Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Geneva: *World Health Organization*. Erişim adresi: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>

Yazıcı, O. ve Çakır, S. (2009). Duygudurum bozuklukları. I. B. Kulaksızoğlu, R. Tükel, A. Üçok, İ. Yargıç ve O. Yazıcı (Ed.), *Psikiyatri*. (s. 106-128) içinde. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayınevi.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/695520>

Yeşilot, S. B., Çiftçi, H., Seyfioğlu, T., Doğan, T. ve Durna, İ. (2019). Ameliyathane çalışanlarında depresyon düzeyinin belirlenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 1711-1721. doi: 10.30569.adiyamansaglik.59423

Yıldız, A., Çiçek, İ. ve Şanlı, M. E. (2018). Sağlık çalışanlarında tükenmişliğin belirleyicileri: sigara ve alkol kullanımına etkisinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 126-132. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cbusbed/issue/39368/440233>

Zengin, L. ve Gümüş, F. (2019). Hemşirelerde anksiyete, depresif belirti ve ilişkili faktörler. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 5(2), 116-122. doi: 10.5222/jaren.2019.40469

Zurlo, M. C., Vallone, F. ve Smith, A. P. (2020). Work–family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3), e12324. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/jjns.12324>



EKLER

EK-A

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın katılımcı,

Sizi İstanbul Gelişim Üniversitesi Psikoloji yüksek lisans tezi kapsamında Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ danışmanlığında, Merve TAK tarafından yürütülen **“Çalışanların Depresyon Düzeylerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu ile İlişkisi”** başlıklı araştırmaya davet ediyorum. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahiptir. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bu çalışma, bilimsel araştırma amaçlı kullanılmak üzere hazırlanmaktadır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz her cevap ile çalışanların depresyon düzeylerinin tükenmişlik ve iş doyumunu ile olan ilişkisinin açıklanması ve anlaşılmasında mevcut literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Aşağıdaki anket sorularını cevaplandırırken, sadece kendi durumlarınızı düşünerek sorulara cevap vermeniz beklenmektedir. Lütfen hiçbir soruyu atlamadan cevap vermeye özen gösterin. Ortalama 15 dakika sürmesi düşünülen ankete ait soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Soruları cevaplarken size en yakın gelen seçeneği işaretlemeye özen gösterin. Araştırmaya olan katılımınız ve desteğiniz için teşekkürler.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum. ()

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Bu bölümde size ait kişisel bilgiler yer almaktadır. Lütfen eksiksiz doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz:

Erkek () Kadın ()

2. Yaşınız:

18-25 arası () 26-35 arası () 36-45 arası () 46-55 arası () 56-65 arası ()

3. Medeni durumunuz:

Evli () Bekar () Boşanmış ()

4. Eğitim durumunuz:

Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans/ Doktora ()

5. Çalışma şekliniz:

Tam zamanlı () Yarı zamanlı ()

6. Günlük kaç saat çalışıyorsunuz?

1-4 arası () 5-8 arası () 9-11 arası () 12 ve fazlası ()

7. Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

1-2 gün () 3-4 gün () 5-6 gün () 7 gün ()

8. Çalışma pozisyonu?

Satış Danışmanı () Depo Personeli () Kasa Personeli () Görsel Uzman ()

Yönetici Adayı () Yönetici () Diğer ()

9. Bu meslekte çalıştığınız toplam süre:

1' yıldan az () 1 - 5 yıl arası () 6 - 10 yıl arası () 11 - 15 yıl arası ()

15 yıldan fazla ()

10. Bu işyerinde çalıştığınız yaklaşık toplam süre:

1' yıldan az () 1 - 3 yıl arası () 4 -6 yıl arası () 7 - 9 yıl arası ()

10 yıldan fazla ()

11. Ŗu anda yaptığınız işten elde ettiğiniz aylık gelir:

5.000 TL altı () 5.001 TL- 10.000 TL () 10.001 TL- 14.000TL ()

14.001- 17.000 TL () 17.001 TL – 26.000 TL () 26.001 TL ve üstü ()

12. İş yeri memnuniyet dereceniz:

Çok memnunum () Memnunum () Kararsızım () Memnun değilim ()

Hiç memnun değilim()

13. Sigara kullanıyor musunuz?

Evet () Hayır ()

14. Alkol kullanıyor musunuz?

Evet () Hayır ()

BECK DEPRESYON ENVANTERİ

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Her madde bir çeşit ruh durumunu anlatmaktadır. Her maddede o ruh durumunun derecesini belirleyen 4 seçenek vardır. Lütfen bu seçenekleri dikkatle okuyunuz. Son bir hafta içindeki (şu an dahil) kendi ruh durumunuzu göz önünde bulundurarak, size en uygun olan ifadeyi bulunuz. Daha sonra, o maddenin yanındaki harfin üzerine (X) işareti koyunuz.

1)	a. Kendimi üzgün hissetmiyorum b. Kendimi üzgün hissediyorum c. Her zaman için üzgünüm ve kendimi bu duygudan kurtaramıyorum d. Öylesine üzgün ve mutsuzum ki dayanamıyorum
2)	a. Gelecekte umutsuz değilim b. Gelecek konusunda umutsuzum c. Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok d. Benim için bir gelecek olmadığı gibi bu durum değişmeyecek
3)	a. Kendimi başarısız görmüyorum b. Herkesten daha fazla başarısızlıklarım oldu sayılır c. Geriye dönüp baktığımda, pek çok başarısızlığımın olduğunu görüyorum d. Kendimi bir insan olarak tümüyle başarısız görüyorum
4)	a. Her şeyden eskisi kadar doyum (zevk) alabiliyorum b. Her şeyden eskisi kadar doyum alamıyorum c. Artık hiçbir şeyden gerçek bir doyum alamıyorum d. Bana doyum veren hiçbir şey yok. Her şey çok sıkıcı
5)	a. Kendimi suçlu hissetmiyorum b. Arada bir kendimi suçlu hissettiğim oluyor c. Kendimi çoğunlukla suçlu hissediyorum d. Kendimi her an için suçlu hissediyorum
6)	a. Cezalandırılıyormuşum gibi duygular içinde değilim b. Sanki bazı şeyler için cezalandırılabilirmişim gibi duygular içindeyim c. Cezalandırılacakmışım gibi duygular yaşıyorum d. Bazı şeyler için cezalandırılıyorum

7)	a. Kendimi hayal kırıklığına uğratmadım b. Kendimi hayal kırıklığına uğrattım c. Kendimden hiç hoşlanmıyorum d. Kendimden nefret ediyorum
8)	a. Kendimi diğer insanlardan daha kötü durumda görmüyorum b. Kendimi zayıflıklarım ve hatalarım için eleştiriyorum c. Kendimi hatalarım için her zaman suçluyorum d. Her kötü olayda kendimi suçluyorum

9)	a. Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok b. Bazen kendimi öldürmeyi düşünüyorum ama böyle bir şey yapamam c. Kendimi öldürebilmeyi çok isterdim d. Eğer bir fırsatını bulursam kendimi öldürürüm
10)	a. Herkesten daha fazla ağladığımı sanmıyorum b. Eskisine göre şimdilerde daha çok ağlıyorum c. Şimdilerde her an ağlıyorum d. Eskiden ağlayabilirdim. Şimdilerde istesem de ağlayamıyorum
11)	a. Eskisine göre daha sinirli veya tedirgin sayılmam b. Her zamankinden biraz daha fazla tedirginim c. Çoğu zaman sinirli ve tedirginim d. Şimdilerde her an için tedirgin ve sinirliyim
12)	a. Diğer insanlara karşı ilgimi kaybetmedim b. Eskisine göre insanlarla daha az ilgiliyim c. Diğer insanlara karşı ilgimin çoğunu kaybettim d. Diğer insanlara karşı hiç ilgim kalmadı
13)	a. Eskisi gibi rahat ve kolay kararlar verebiliyorum b. Eskisine kıyasla şimdilerde karar vermeyi daha çok erteliyorum c. Eskisine göre karar vermekte oldukça güçlük çekiyorum d. Artık hiç karar veremiyorum
14)	a. Eskisinden daha kötü bir dış görünüşüm olduğunu sanmıyorum b. Sanki yaşlanmış ve çekiciliğimi kaybetmişim gibi düşünüyorum ve üzüldüyorum c. Dış görünüşümde artık değiştirilmesi mümkün olmayan ve beni çirkinleştiren değişiklikler olduğunu hissediyorum d. Çok çirkin olduğumu düşünüyorum

15)	a. Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum b. Bir işe başlayabilmek için eskisine göre daha çok çaba harcıyorum c. Ne olursa olsun, yapabilmek için kendimi çok zorluyorum d. Artık hiç çalışmıyorum
16)	a. Eskisi kadar kolay ve rahat uyuyabiliyorum b. Şimdilerde eskisi kadar kolay ve rahat uyuyamıyorum c. Eskisine göre bir veya iki saat erken uyanıyor, tekrar uyumakta güçlük çekiyorum d. Eskisine göre çok erken uyanıyor ve tekrar uyuyamıyorum
17)	a. Eskisine göre daha çabuk yorulduğumu sanmıyorum b. Eskisinden daha çabuk ve kolay yoruluyorum c. Şimdilerde neredeyse her şeyden, kolayca ve çabuk yoruluyorum d. Artık hiçbir şey yapamayacak kadar yorgunum
18)	a. İştahım eskisinden pek farklı değil b. İştahım eskisi kadar iyi değil c. Şimdilerde iştahım epey kötü d. Artık hiç iştahım yok
19)	a. Son zamanlarda pek fazla kilo kaybettiğimi/aldığımı sanmıyorum b. Son zamanlarda istemediğim halde iki buçuk kilodan fazla kaybettim/aldım c. Son zamanlarda beş kilodan fazla kaybettim/aldım d. Son zamanlarda yedi buçuk kilodan fazla kaybettim/aldım
20)	a. Sağlığım beni pek endişelendirmiyor b. Son zamanlarda ağrı, sızı, mide bozukluğu, kabızlık gibi sıkıntılarım var c. Ağrı sızı gibi bu sıkıntılarım beni çok endişelendiriyor d. Bu tür sıkıntılar beni öylesine endişelendiriyor ki başka bir şey düşünemiyorum
21)	a. Son zamanlarda cinsel yaşantımda dikkatimi çeken bir şey yok b. Eskisine göre cinsel konularla daha az ilgileniyorum c. Şimdilerde cinsellikle pek ilgili değilim d. Artık cinsellikle hiçbir ilgim kalmadı

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyup hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. (0) Hiçbir zaman, (1) Çok nadir, (2) Bazen, (3) Çoğu zaman, (4) Her zaman anlamına gelmektedir.					
	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.	0	1	2	3	4
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0	1	2	3	4
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0	1	2	3	4
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0	1	2	3	4
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0	1	2	3	4
10. Bu işte çalıştığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	1	2	3	4
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	1	2	3	4
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0	1	2	3	4

13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0	1	2	3	4
14. İş yerinde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	1	2	3	4
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	0	1	2	3	4
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0	1	2	3	4
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	0	1	2	3	4
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	0	1	2	3	4
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı sorunlarını sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissedirim.	0	1	2	3	4

MİNNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu (X) işareti koyarak belirtiniz. (1) Hiç memnun değilim, (2) Memnun değilim, (3) Kararsızım, (4) Memnunum, (5) Çok memnunum anlamına gelmektedir.	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
ŞİMDİKİ İŞİMDEN;					
1. “Beni her zaman meşgul etmesi” bakımından	1	2	3	4	5
2. “Tek başıma çalışma olanağımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
3. “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
4. “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5. “Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	1	2	3	4	5
6. “Yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
7. “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
8. “Bana sabit bir iş sağlaması“ bakımından	1	2	3	4	5
9. “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam“ bakımından	1	2	3	4	5
10. “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam” bakımından	1	2	3	4	5
11. “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması” bakımından	1	2	3	4	5
12. “İş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13. “Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14. “İş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	1	2	3	4	5
15. “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
16. “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması “ bakımından	1	2	3	4	5

17. “Çalışma şartları” bakımından	1	2	3	4	5
18. “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
19. “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
20. “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	1	2	3	4	5



